



Den 28 februari 2022

Slutrapport i den lärande utvärderingen av ESF-projektet Sätt färg på Göteborgsregionen



Roger Orwén (Orwén Konsulting AB)
Eva Sennemark (Contextio Ethnographic AB)

Sammanfattning

Sätt färg på Göteborgsregionen är ett treårigt projekt som drivs med stöd av Svenska ESF-rådet och avslutas i februari 2022. Projektets syfte är att utveckla och permanenta en metod för rekrytering till hantverksyrken som bidrar till inkludering av utrikes födda och andra ungdomar med svag förankring på arbetsmarknaden.

Projektets insatser har riktats till gruppen 15 - 18 år och till ungdomar 19 - 24 år. En utbildningsmodell har styrt arbetet för 19 - 24 år och övningsobjekt för måleri har bestått av både olika konstprojekt och verkliga objekt. Arbetet med jubileumsaktiviteter har varit en central del med dekorativt måleri såsom vepor och muralmålningar. Totalt har 52 konstprojekt skapats av ungdomarna. För ungdomar 15 - 18 år har aktiviteterna främst bestått av måleriinsatser, både inomhus och utomhus, där deltagarna med hjälp av projektets måleriinstruktörer har lärt sig enklare målartekniker och grundkunskaper inom måleri, ofta genom feriearbete. Kvantitativa mål har uppnåtts för den yngre gruppen, sannolikt också flera kvalitativa mål. Genom konstprojekten och utsmyckningen har Sätt färg påverkat de unga som har deltagit i projektet och troligen påverkas också andra boende i enskilda stadsdelar av muralmålningarna m.m.

De kvantitativa målen för gruppen 19 – 24 år var att nå 63 unga och att 80 % får validerad hantverkskompetens efter företagspraktik och att 67 % får lärlingsanställning inom 3 månader efter projektet (och som fullföljer utbildningen). Av totalt 51 inskrivna deltagare blev 13 (25 %) validerade och av dessa gick 10 (20 %) vidare till lärlingsanställning. Betydligt färre unga än förväntat har därmed fått validerad hantverkskompetens och som sedan har kommit ut i lärlingsanställning. Fler än förväntat, 36 ungdomar (76 %), avbröt sitt deltagande och fullföljde inte projektet. Resultaten kan dock tolkas på olika sätt. De 10 ungdomar som har gått vidare till lärlingsanställning tillsammans med de 12 som har gått vidare till annat arbete eller studier uppgår totalt till 22 av 51 (43 %). Utifrån utlysningens övergripande målsättning *Ökade övergångar till arbete och studier för unga (15 - 24 år)* blir detta ett betydligt bättre resultat.

Projektet har således haft en hög omsättning av deltagare som av olika skäl har avbrutit projektet i förtid. Det har dock varit en högst oväntad och svår situation där pandemin och osäkerheter för företagen har överskuggat allt och det har varit väldigt svårt att erbjuda praktikplatser och lärlingsanställningar. Andra större faktorer som har påverkat resultatet är Arbetsförmedlingens omfattande omorganisation och flera deltagares svårigheter att tillgodogöra sig utbildningen. Trots svårigheter har projektet kunnat fortsätta och har uppnått flera andra mål i projektansökan. Samtliga samverkanspartners i utvärderingen betonar också att projektet bär på många viktiga värden och är ett av verktygen för att stötta arbetet i utsatta områden.

Projektet har främst via föreningen Sätt färg på Göteborgsregionen haft ett aktivt ägarskap och har kontinuerligt förberett för tiden efter projektet och hur erfarenheter kan tas tillvara. Det finns ett flertal möjliga utvecklingsprojekt och samarbeten och flera av dem är beslutade. Exempelvis medel för ett treårigt Arvsfondsprojekt (Cool Green Deal), fortsatt samverkan med 400 års jubileet och konstprojekt och att under 2022 genomföra test med lärlingsbyggen och betald praktik i samverkan med Poseidon Bostads AB och Bostadsbolaget AB.

Utvärderingen ger ett flertal rekommendationer för fortsatta insatser efter projekttiden under fyra områden: 1) Intern utbildning och stöd till personal 2) Stöd till deltagare 3) Till företag samt 4) Organisation, samverkan och uppföljning.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. BAKGRUND	4
1.1 UTVÄRDERINGENS BAKGRUND, SYFTE OCH FRÅGOR.....	5
1.2 SYFTE, FRÅGESTÄLLNINGAR OCH METOD	6
1.2.1 Utvärderingsmodeller.....	8
2. ORGANISATION, AKTIVITETER OCH DELTAGARE	10
2.1 ORGANISATION.....	10
2.2 MÅLGRUPPER.....	12
2.2.1 Målgrupp 15 – 18 år.....	12
2.2.2 Målgrupp 19 – 24 år.....	12
2.3 PROJEKTETS MODELL	13
3. RESULTAT.....	16
3.1 PROJEKTETS BEHOV OCH VÄRDE	16
3.2 REKRYTERINGEN.....	16
3.3 SVÅRT ATT NÅ KVANTITATIVA MÅL – FLERA HINDER.....	18
3.4 MER LOVANDE MED DE KVALITATIVA MÅLEN.....	22
3.4.1 Ungdomarnas upplevelser (19-24 år).....	22
3.5 MENINGSFULLA AKTIVITETER FÖR GRUPPEN 15-18 ÅR	25
3.6 HORISONTELLA PRINCIPER.....	26
3.6.1 Språkträning.....	26
3.6.2 Jämställdhet och icke-diskriminering	27
3.7 SAMVERKAN.....	29
3.7.1 Företagen	31
3.8 UTSATTA BOSTADSOMRÅDEN	32
4. FRAMGÅNGSFAKTORER, UTMANINGAR OCH IMPLEMENTERING	33
4.1 FRAMGÅNGSFAKTORER	33
4.2 UTMANINGAR	33
4.3 IMPLEMENTERING OCH FRAMTID	34
5. SAMMANFATTANDE SLUTSATSER, AVSLUTANDE REFLEKTIONER OCH UTVÄRDERINGENS REKOMMENDATIONER.....	38
5.1 EXTREMA FÖRUTSÄTTNINGAR OCH ENGAGEMANG	38
5.2 PROJEKTETS MÅL UTIFRÅN FÖRÄNDRINGSTEORIN OCH MEKANISMER FÖR LÅNGSIKTIG HÅLLBARHET	38
5.3 OLIKA SÄTT ATT BEDÖMA RESULTATET, OM URVAL OCH METODUTVECKLING	40
5.4 EFTERFRÅGAN OCH FORTSATT UTVECKLING AV METODIKEN	41
5.5 KONSTSTRÅK, PÅVERKAN OCH SOLSKENSHISTORIER	42
5.6 JÄMSTÄLLDHET OCH INKLUDERING	43
5.7 LÄRDOMAR FÖR VÄGEN IN, UNDER TIDEN, VÄGEN UT – EN HELHETSBILD (19-24 ÅR).....	44
5.8 UTVÄRDERINGENS REKOMMENDATIONER.....	45
6. REFERENSFÖRTECKNING	48
BILAGA 1. ENKÄT TILL UNGDOMAR 15-18 ÅR.....	49
BILAGA 2 - FÖRÄNDRINGSTEORI	52

1. Bakgrund

Sätt färg på Göteborgsregionen är ett treårigt projekt som drivs med stöd av Svenska ESF-rådet under programområde 2: ökade övergångar till arbete eller studier för unga. Projektet avslutas i februari 2022. Syftet är att utveckla och permanenta en metod för rekrytering till hantverksyrken som bidrar till inkludering av utrikes födda och andra ungdomar med svag förankring på arbetsmarknaden.

Genom ett utvecklat och nära samarbete mellan branschförening (måleri), bostadsbolag, kommun, arbetsförmedlingen och arbetsgivare (byggsektorn) ska projektets målgrupper få ökad tillgänglighet till arbetsmarknaden. Med ett aktivt uppsökande rekryteringsarbete i kombination med individuellt upplagda introduktioner och pröva på praktik kan såväl arbetsmarknaden inom byggsektorn som lärlingsutbildning tillgängliggöras för personer som annars riskerar att stå utanför.

Detta projekt bygger vidare på ett annat ESF-projekt med likvärdig metod och är därmed vad forskare kallar pärlbandsprojekt, det vill säga ett projekt där tidigare erfarenheter tas tillvara.¹ Det första projektet – Sätt färg på Göteborg (ESF 1) startade 2013 och hade en ambition att permanenta och fortsätta utveckla arbetsmetoden liksom samverkansmodellen mellan det privata och offentliga. Med detta pärlbandsprojekt, Sätt färg på Göteborgsregionen (ESF 2) fortsätter projektets metodutveckling och arbetet har permanentats genom en ny huvudman "Sätt färg på Göteborg ekonomisk förening" som är knuten till Måleriföretagen.²

Medfinansiärer är Framtiden-koncernen, Göteborg 2021 (400-års jubileet), Akzo Nobel, Måleriföretagen i Sverige, Måleriföretagen i Väst, Göteborgs Målarmästarförening samt ett antal av de medverkande kranskommunerna (hittills två kommuner, Ale och Partille).

Målgrupper

Målgruppen projektet vänder sig till är ungdomar 19–24 år, nyanlända och långtidsarbetslösa samt till gruppen ungdomar 15-18 år. I den äldre gruppen kan det vara deltagare som är eller har varit sjukskrivna och har behov av stöd för återgång i arbete, som har varit utanför arbetsmarknaden mer än 12 månader och långtidsarbetslösa som inte är anmälda på arbetsförmedlingen. De ungdomar som blir en del av projektet står således mycket långt från arbetsmarknaden. I den yngre målgruppen erbjuder projektet sysselsättning i form av meningsfull praktik inom måleriyrket i syfte att stärka social inkludering och tillgodogöra kunskaper och arbetskompetens, vilket främst handlar om feriearbete.

Projektet riktade sig i projektansökan särskilt till ungdomar i utsatta bostadsområden med en ambition att minska utanförskap och arbetslöshet i dessa områden. Utvärderarna tolkar det som att projektet och samverkanspartners utgår från polisens definitioner av utsatta områden. Nedan definition hämtades från polisen.se den 10 januari 2022.

Polisen delar in de utsatta områdena i tre kategorier:

- Utsatt område
- Riskområde
- Särskilt utsatt område

¹ Sävenstrand, A, Svensson, L.G, Holmström, P, Forsell, R. & Fred, M. (2012). *Pärlbandsprojekt: Projekt som verktyg i en långsiktig utvecklingsstrategi*. Centre for Work Life and Evaluation studies. Hämtad från <https://muep.mau.se/handle/2043/14231>.

² Framöver i rapporten används olika beskrivningar av projektet, ibland just projektet, bara Sätt färg eller Sätt färg på Göteborgsregionen.

Utsatt område

Ett geografiskt avgränsat område som karaktäriseras av en låg socioekonomisk status där de kriminella har en inverkan på lokalsamhället. Inverkan är snarare knuten till den sociala kontexten i området än de kriminellas utstuderade vilja att ta makten och kontrollera lokalsamhället. Påverkan kan utgöras av direkta påtryckningar, exempelvis genom hot och utpressning, eller indirekta, som: offentliga våldshandlingar som riskerar att skada tredje man, narkotikahandel som bedrivs öppet, ett utåtagerande missnöje mot samhället. Effekten blir att de boende i området upplever otrygghet, vilket i sin tur leder till en minskad benägenhet att anmäla brott och att medverka i rättsprocessen. Läget anses vara allvarligt.

Riskområde

Ett område som uppfyller samtliga kriterier för ett utsatt område men inte når upp till de kriterier som kännetecknar ett särskilt utsatt område. Läget är dock så alarmerande att det finns en överhängande risk att området riskerar att bli särskilt utsatt om inte adekvata åtgärder sätts in.

Särskilt utsatt område

Ett geografiskt avgränsat område som kännetecknas av en allmän obenägenhet att delta i rättsprocessen. Det kan även förekomma systematiska hot och våldshandlingar mot vittnen, målsägare och anmälare i området. Situationen i området innebär att det är svårt eller nästintill omöjligt för polisen att fullfölja sitt uppdrag, vilket kräver regelmässig anpassning av arbetssätt eller utrustning. Många gånger har det skett en normalisering vilket lett till att varken polisen eller de boende reflekterar över det avvikande läget i området. Ett särskilt utsatt område inbegriper även i viss mån: parallella samhällsstrukturer, extremism, såsom systematiska kränkningar av religionsfriheten eller starkt fundamentalistiskt inflytande som begränsar människors fri- och rättigheter, personer som reser iväg för att delta i strid i konfliktområden respektive en hög koncentration av kriminella. En ytterligare försvårande uppgift är om det ligger andra utsatta områden i nära anslutning till ett särskilt utsatt område. Då finns det risk för samverkan mellan kriminella personer eller nätverk inom områdena. Läget anses vara akut.

Enligt Polisens senaste lista för Göteborgs stad definieras fem områden som särskilt utsatta; Bergsjön, Hammarkullen, Biskopsgården, Hjällbo och Lövgärdet.³

1.1 Utvärderingens bakgrund, syfte och frågor

Den lärande utvärderingen av ESF projektet Sätt färg på Göteborgsregionen ska både ge en redovisning av genomfört och pågående arbete till finansörerna och bidra till lärande och processtöd för projektledningen. Utvärderingen har genomförts löpande under projektperioden med främst inledande förändringsteori med utvärderingsplan 2019, delrapport ett våren 2020, delrapport två våren 2021, löpande kontakt via bland annat deltagande på ett urval av styrgruppsmöten, kontakt med projektledare och deltagande observation. Den avslutande rapporten är den sista utvärderingsinsatsen vid slutet av projektperioden.

I denna avslutande rapport tar utvärderingen ett samlat grepp kring projektet och ger en sammanfattande beskrivning av centrala händelser. Vi lägger fokus på både rekrytering in till projektet, insatser till deltagare under projektiden och hur deltagare tagit sig vidare efter projektet. Vi gör en sammanfattad bedömning av både insatser för gruppen 19 - 24 år och för gruppen 15 - 18

³ <https://www.goteborgdirekt.se/nyheter/har-ar-polisens-lista-over-utsatta-omraden-i-goteborg/repujn!O21ToCfvFfxeoHiihFfxQ/>

år⁴. Utvärderingens design (frågor, metod, analys m.m.) tar sin utgångspunkt i utvärderingsplanen för projektet, de två delrapporterna samt samtal med projektledare.

Rapporten riktar sig främst till projektet, samverkanspartners och finansiären ESF-rådet och som därmed har kännedom om projektet sedan tidigare. Utvärderingen genomförs av Roger Orwén vid Orwén Konsulting AB (projektledare) i samarbete med Eva Sennemark vid Contextio Ethnographic AB.

1.2 Syfte, frågeställningar och metod

Syfte

Den avslutande utvärderingsrapporten syftar således till att ge en sammanfattande bild av projektets utveckling och resultat samt ge reflektioner och rekommendationer inför det fortsatta arbetet med målgruppen efter projektets slut.

Huvudsakliga frågeställningar

Utvärderingens huvudsakliga frågeställningar visas nedan (dessa bryts sedan ner i delfrågor).

- Vad har genomförts i projektet?
- Uppfylldes projektets mål?
- Vilka är de viktigaste lärdomarna från projektarbetet?
- Vilka är de viktigaste framgångsfaktorerna och utmaningarna?
- Om resultatens hållbarhet: Hur implementeras projektets resultat efter projektets slut?

Intressenter

Vi har haft fokus på följande intressenter i utvärderingen:

- Nyckelpersoner hos samverkanspartners
- Fadderföretag
- Styrelsen för den ekonomiska föreningen Sätt färg
- Projektledning med projektledare, ansvarig för ungdomar 15 - 18 år och med i rekryterings- och deltagargrupp samt måleriinstruktör.
- Ungdomar 15 - 18 år och 19 - 24 år.

Informationsinsamling

Informationsinsamlingen har främst skett via intervjuer, men också via studier av annan projektdokumentation och projektets egna uppföljningar och rapporter samt deltagande observation på styrgruppsmöte och på aktiviteter för både ungdomar 15 - 18 år och gruppen 19 - 24 år.

En utvärderare deltog regelbundet på styrgruppsmöten under projektperioden varav ett fysiskt och förlängt styrgruppsmöte i oktober 2021, där samtal också fördes med projektpersonal och några slutsatser från utvärderingens delrapport två presenterades. Även det avslutande styrgruppsmötet i januari 2022 var ett tillfälle för deltagande observation.

⁴ En idé var också att lära av liknande satsningar, men efter att projektledaren berättat att han inte har hittat liknande satsningar i Sverige gick vi inte vidare med denna del.

Vi utgår således ifrån delrapport ett och två samt tidigare genomförda deltagande observationer och enkäter för ungdomar 15 - 18 år (se mer nedan). Deltagande observationer har gjorts vid tre tillfällen. Två av ungdomar 19 - 24 år vid målning och spackling i lokaler (i Fontänhuset i Göteborg och i bostadshus i Hjällbo) samt vid ett tillfälle när runt nio ungdomar målade i en tunnel i Hammarkullen.

Självskattning

Utvärderarna tog inledningsvis i projektet, tillsammans med personalansvarig och huvudprojektledare, fram ett självskattningsformulär för ungdomar 19 - 24 år som skulle ge ett av underlagen för att bedöma ungdomarnas utveckling i projektet. Ambitionen var att deltagare skulle fylla i ett formulär med frågor vid projektstart och ett formulär med i stort sett samma frågor vid projektslut. Vi fick in 26 s.k. inskattningar men tyvärr har projektet bara nått ett fåtal ungdomar när de slutat sin tid i projektet (s.k. utskattningar). Vi har därför inte kunnat använda självskattningarna som planerat underlag att bedöma utveckling över tid. Vissa frågor har dock kunnat användas som stöd till andra underlag i utvärderingen. De 26 (nära 51 % av de totalt 51 deltagarna) självskattningarna besvarades av 20 män och 6 kvinnor med en åldersspridning mellan 18-24 år och medelålder 20,4 år.

Enkät till unga 15 - 18 år

Utifrån projektets förändringsteori och dialog med projektledningen togs enkätfrågor fram för att ge ett underlag till att, utöver intervjuer med projektledningen och deltagande observation, bedöma insatserna för ungdomarna 15-18 år. Projektledaren delade ut enkäten vid sex tillfällen i samband med måleriaktiviteter och vi fick totalt 46 svar (av totalt 136 deltagare, nära 34 %).⁵ Enkäterna skickades efter hand till utvärderarna och sammanställdes i Excel. Se enkäten i bilaga 1.

Intervjuerna

Intervjuer med ett flertal personer från samverkanspartners, företag och projektpersonal gjordes våren 2021 för delrapport två. Urvalet av nya intervjupersoner i den avslutande rapporten utgick ifrån delrapport två och syftade till att delvis få nya personer och organisationer med nya perspektiv. Urvalet av företag gjordes främst från lista med fadderföretag och utifrån projektets egna anteckningar om företag de samverkat med. Ett måleriföretag i Lomma intervjuades som har arbetat systematiskt med att rekrytera personer med utländsk bakgrund. Urvalet av bostadsbolag gjordes främst från de som var med på ett förlängt styrgruppsmöte i oktober 2021 (och som slutligen avgjordes av de som hade möjlighet att vara med på en intervju).

Intervjupersoner i den avslutande rapporten är huvudprojektledare, projektledare för gruppen 15-18 år, en måleriinstruktör, fyra måleriföretag, chef för 400-års jubileet, representanter för bostadsbolagen Gårdstensbostäder och Förvaltnings AB Framtiden, en arbetsförmedlare och en person på Arbetsmarknads och vuxenutbildningsförvaltningen i Göteborg som tidigare har varit i kontakt med Sätt färg samt sex deltagare. Totalt 12 nya intervjupersoner, förutom ungdomarna, i den avslutande rapporten.

Intervjuerna genomfördes under november och december 2021 och främst via telefon, i något fall digitalt, mellan 30 min till 1,5 h och antecknades vid intervjutillfället. Intervjufrågor skickades ut före intervjun och de skrevs i flertalet fall ut för granskning av intervjupersonen.

Intervjuer med deltagare i målgruppen 19 - 24 år genomfördes även dessa under november och december. Endast ett fåtal (4) deltagare fanns då kvar i projektet och var samtliga ute på praktik.

⁵ Utvärderarna hade hoppats på fler enkäter, men av olika skäl var det svårt för projektledningen att hinna med eller organisera utdelningen av enkäter.

Som komplement för att nå överenskomna sex deltagare intervjuades även två deltagare som avslutat projektet. Totalt erhöles en lista på åtta personer, fyra nuvarande och fyra nyligen avslutade deltagare från måleriinstruktören som även informerat deltagarna om att de skulle bli kontaktade av utvärderarna. Av dessa intervjuades sex deltagare, två kvinnor, en hen och tre män. Intervjuerna genomfördes per telefon⁶ och tog cirka en halvtimme att genomföra. Samtliga intervjuer transkriberades och citat plockades ut för att illustrera de teman som framkom under analysen. Analys av samtliga 18 intervjuer med totalt 16 deltagare har genomförts parallellt inför slututvärderingen för att se gemensamma mönster och eventuella skillnader över tid.⁷ Av de totalt 16 deltagare som intervjuats är 3 kvinnor, en hen och fjorton män. Dessa deltagare har som regel fullföljt projektet i bemärkelsen att de genomgått utbildningen och (under det senaste året) även fått praktik och i några fall lärlingsanställning. Utvärderarna har inte kunnat nå deltagare som hoppat av projektet eller slutat av annan anledning.

I utvärderingen används citat både från delrapport ett, två och från intervjuer i slutrapport och vi väljer att inte presentera namn i citaten för att undvika utpekande av enskilda personer.

Projektets egna rapporter och dokumentation

Projektets egna rapporter och dokumentation är en central del av bedömningen av projektet. Några exempel är en förstudie med ESF-medel våren 2021, ansökan till Arvsfonden, ett urval av lägesrapporter till ESF-rådet hösten 2021, dokumentation av intern uppföljning av deltagare i utbildningen, förslag till strategisk plan för den ekonomiska föreningen Sätt färg på Göteborgsregionen och dokumentation om projektets arbete med både nya och gamla samverkanspartners.

Analys av material

Utvärderingen bygger således huvudsakligen på förändringsteorin och utvärderingens frågor tillsammans med andra teoretiska perspektiv. Detta har styrt frågor i intervjuerna, analysen och presentationen av utvärderingens material. I analysen har material hämtats från ett flertal olika källor med ambitionen att ge en helhetsbild av projektet.

Ett komplext projekt med många dimensioner

Verkligheten är sammansatt och komplex och hur den betraktas och tolkas är beroende av vilken lins du betraktar den utifrån. Utanförskap och utsatta områden, projektstyrning och samverkan, konst och attraktivitet, sysselsättning för unga, näringslivsutveckling i företag, synen på arbetsmarknadsutbildning, möten och stöttning av ungdomar, arbetsförmedlingens omorganisation, aktörer som kan ge finansiering. Det finns ett flertal olika intressenter som har delvis olika sätt att se på projektet. Vår ambition har varit att försök sätta ihop dessa till en realistisk helhetsbild.

1.2.1 Utvärderingsmodeller

Utvärderingen styrs av dess frågor (se avsnitt 1.1) men också indikatorer i projektets *förändringsteori*, som är den huvudsakliga utvärderingsmodellen tillsammans med mekanismer för långsiktig hållbarhet, och som har funnits med vid utformandet av frågor och vid analys av resultat.

⁶ Alla sex tillfrågades om de föredrog zoom/facetime men valde telefon.

⁷ Då det enbart fanns fyra deltagare kvar i projektet i november 2021 intervjuades två nyligen avslutade deltagare. Dessa visade sig ha intervjuats även våren 2021 men har nu fått lärlingsanställningar. Det är osäkert hur många av de intervjuade deltagarna som bor i utsatta områden.

Förändringsteori

Förändringsteori är ett planerings- och kommunikationsverktyg som används för att öka förståelsen för hur ett projekt ska genomföras för att nå förväntade effekter. Förändringsteorin fokuserar på att hitta den röda tråden mellan aktiviteter och de förväntade resultaten. För att synliggöra metoden används ofta en resultatkedja där de resultat som aktiviteterna förväntas leda till definieras. Resultatkedjan ska också illustrera vad resultaten leder till i form av långsiktiga effekter, se bild nedan.

Bild 1. Förändringsteori



Att arbeta resultatbaserat innebär att definiera mätbara mål som sedan kontinuerligt följs upp under projektets gång. Att arbeta resultatbaserat är inte bara att mäta sina resultat, men också att analysera och agera utifrån tillgänglig information. Det viktiga är att kunna stämma av periodresultat, lära sig av dem och kunna ändra metoder/aktiviteter om resultaten inte verkar bli de förväntade. En sammanfattad förändringsteori för Sätt färg på Göteborgsregionen finns i bilaga 2. Denna förändringsteori togs fram tillsammans med projektledningen vid utvärderingens start, bland annat via en inledande workshop där projektets struktur och mål diskuterades.

Mekanismer för långsiktig hållbarhet

Det finns idag mycket erfarenhet om centrala mekanismer som leder till långsiktigt hållbara resultat. De erfarenheter som bland annat beskrivs av forskarna Lennart Svensson *et al.* (2013) "Att fånga effekter av program och projekt" stämmer väl överens med våra egna erfarenheter av tidigare projekt. Forskarna betonar vikten av ett lärande förhållningssätt, samverkan mellan aktörer på flera nivåer inom och mellan organisationer samt ett aktivt ägarskap för att nå hållbara resultat, se figur nedan.

Figur 1. Mekanismer för långsiktig hållbarhet



Den lärande ansatsen är ofta avgörande för att kunna ta tillvara resultat: insatser måste reflekteras över, processas, utmanas, störs. För att det ska bli ett lärande måste det skapas en lärande miljö på

olika arenor, exempelvis i styrgruppen, bland projektpersonalen - att diskutera och reflektera över förväntningar, kontexter, villkor, kultur, förståelse m.m.

2. Organisation, aktiviteter och deltagare

I detta kapitel beskrivs projektets organisation, genomförda aktiviteter samt de målgrupper som projektet arbetat med.

2.1 Organisation

Projekt Sätt färg på Göteborgsregionen har haft ett varierande antal medarbetare under projektiden beroende på antal deltagare och aktiviteter. Under våren 2020 var det exempelvis nio medarbetare och under våren 2021 sju medarbetare. I takt med färre deltagare och aktiviteter har antalet medarbetare minskats ytterligare under hösten 2021 och några har gått ner i arbetstid.

Projektet har styrts av både en styrelse i den ekonomiska föreningen Sätt färg på Göteborgsregionen och av en styrgrupp. Medarbetarna har ofta ingått i olika delprojekt utöver deras huvudsakliga ansvarsområden. Projektets olika medarbetarroller, grupper och förändringar över tid beskrivs nedan.

- Verksamhetschef för den ekonomiska föreningen och huvudprojektledare på 100 % och är anställd av Måleriföretagen.
- Ekonomiansvarig för Sätt färg på Göteborg ekonomisk förening på 60 % (större delen av projektet).⁸
- Deltagaransvarig var inhyrd från Arbetsförmedlingen Gamlestaden och arbetade 50 % fram till hösten 2020 och avslutade då sin anställning efter sjukskrivning.⁹
- Två måleriinstruktörer på 100 % fram till våren 2021. Dessa var ansvariga för deltagarna vid övningsobjekten och tillförde målerikompetens till andra delprojekt inom främst 21 km konst. En av instruktörerna var också ansvarig för utvecklingsprojektet med en språk-app. Hösten 2021 erbjöds en instruktör 60 % tjänst, som denne tackade nej till och ersattes med en ny instruktör på 60 %. Instruktör två har hela tiden arbetat 100%.
- Måleriinstruktörerna var även sedan hösten 2020 med i projektets rekryterings- och deltagargrupp.
- Projektledare på 100 % (60 % från augusti 2021 till februari 2022) för ungdomsgruppen 15 - 18 år och delaktig i arbetet med 21 km konst men också andra delprojekt inom främst 21 km konst.¹⁰ Arbetade också i en deltagargrupp med rekrytering, uppföljning och stöd till deltagare 19 - 24 år när tidigare deltagaransvarig slutade.
- Projektledare på 100 % med ansvar, bland annat, för delprojektet Västra Nordstan revival vilket är ett större projekt hos HIGAB, för pilotprojekt tillsammans med Göteborgs energi om att måla elskåp, ansvarig för arbetet med nya hantverksgrupper och är med i olika delprojekt inom 21 km konst. Denna projektledare avslutade sin anställning i november 2020 efter erbjudande om 60 % tjänst istället för 100%.

⁸ 60% mellan 19 03 01 – 21 10 31 och 30% mellan 21 11 01 – 22 02 28.

⁹ Deltagaransvarig var inhyrd på 100 % från Arbetsförmedlingen men hade lägre arbetstid pga sjukskrivning. Avtalet mellan AF och Sätt färg avslutades av Sätt färg hösten 2020. Personen i fråga är fortsatt anställd på AF.

¹⁰ Arbetsuppgifterna har handlat om allt runt målandet såsom bygglov, polistillstånd, ställningar, se till att arbetsmiljölagar följs, letar övningsytor och nya projekt. Han har också hjälpt till med att etablera nya kommuner.

- Kommunikatör på 50 % fram till augusti 2021.
- Anställd för grafiska jobb med varierande arbetstid, runt 20 % (trycksaker, hemsida m.m.).
- Styrelsen för den ekonomiska föreningen Sätt färg på Göteborgsregionen är ansvarig för projektet, men föreningen rymmer också fler delar som går utöver projektet (t ex fler delprojekt och andra finansiärer).
- Styrgruppen med medfinansiärer och samverkanspartners ansvarar tillsammans med styrelsen för Sätt färg på Göteborgsregionen för projektets styrning.
- Kommunikationsrådet med kommunikatörer och ansvariga för kommunikation från partners och medfinansiärer i styrgruppen. Rådet förbereder främst för kommande event.
- Advisory board är en grupp med spetskompetens inom projektets områden som startades under 2021. Gruppen har bestått av tidigare anställda, såsom tidigare kommunikatör på ESF 1, utvecklingschef från ESF 1 samt en styrelseledamot under ESF 1.

Styrgruppen

De samverkanspartners som deltagit i styrgruppen är Framtiden koncernen, Bostadsbolaget, Familjebostäder, Gårdstensbostäder, Poseidon, Göteborg & Co, Higab, Akzo Nobel, Måleriföretagen och styrelsen för den ekonomiska föreningen Sätt färg på Göteborg, Partille kommun och samordnare vid ESF-rådet. I styrgruppen har projektpersonal också deltagit (såsom måleriinstruktörer, kommunikatör, ekonom, olika delprojektledare). Styrgruppen har träffats regelbundet och gick över till digitala möten vid pandemins start. Styrgruppsmötena har främst handlat om information från projektledningen om aktiviteter och att diskutera praktiska lösningar, såsom kring måleriytor och spridning av information om projektet.

Styrelsen för den ekonomiska föreningen Sätt färg på Göteborg

ESF-projektet styrs således av både styrgruppen och styrelsen för Sätt färg på Göteborgsregionen ekonomisk förening. I styrgruppen är det mer praktiska detaljer och uppföljning av projektet medan styrelsen diskuterar än mer detaljer kring ekonomi (som också är bredare än ESF-projektet) och långsiktiga och strategiska frågor. Det har under projektperioden löpande förts strategiska diskussioner. Styrelsen arbetade exempelvis i november och december 2021 med att utveckla en ny långsiktig strategisk plan.

Några aktuella områden, som diskuterades när utvärderingen genomfördes, i den strategiska planen är att fokusera på särskilt utsatta bostadsområden (fram till 2030) i samverkan med Förvaltnings AB Framtiden, samverka med Göteborgs Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltning när det gäller utbildning, samverkan med Social Hänsyn (upphandlingskrav) för att få fler unga i praktik, samverkan med Göteborg 2021 fram t.o.m. 2023 enligt avtal gällande jubileet och dekorativa måleriprojekt, ansöka om ESF-finansiering i partnerskap med ovan partners plus Bräcke Vuxenutbildning, Movant och Göteborgs Praktiska Gymnasium. Ett annat område är att s.k. Cool roofing görs till ett delprojekt med egen budget och bemanning. Detta är några exempel på strategiska områden (där diskussioner pågår och delar kan snabbt förändras).

Göteborgs stads 400 års jubileum

En viktig samverkanspart för projektet har varit Göteborgs stads 400 års jubileum vid Göteborg & Co, både för konkreta konstprojekt, främst inom den omfattande satsningen på 21 km konst, och möjligheten att marknadsföra projektet. Uppdraget till att arbeta med jubileet gavs av kommunstyrelsen redan 2009 och från 2011 har det arbetats full tid med jubileumsaktiviteter, med

2021 som milstolpe. Uppdraget var att göra en plan för hur Göteborg som stad kunde använda 400 års jubileet till att göra Göteborg till en ännu bättre stad.

I tidigt skede initierade Måleriföretagarna, via nuvarande huvudprojektledare för Sätt färg på Göteborgsregionen, en idé som 2013 presenterades för dåvarande ordförande i kommunstyrelsen och chef för arbetet med jubileumsorganisationen. De ville att jubileumsaktiviteterna skulle vara förebild för hållbar tillväxt, att människor ska kunna känna sig inkluderade och att främja innovation. Sätt färg på Göteborg passade bra in i detta koncept. Sätt färg vill både ge sysselsättning, sätta färg på Göteborg och få kompetens till måleribranschen. Ett av jubileumsmålen var att bygga broar, både fysiskt och mellan människor. Det gemensamma projektet blev att binda samman staden med ett långt stråk med 21 km konst som börjar vid blåa stället och slutar vid röda sten. Sätt färg var också en av de första jubileumsaktörerna.

2.2 Målgrupper

2.2.1 Målgrupp 15 – 18 år

För gruppen 15-18 år erbjuder Sätt färg sysselsättning i form av meningsfull praktik inom måleriyrket. Syftet var att stärka den sociala inkluderingen och öka möjligheten att tillgodogöra sig kunskaper och arbetskompetens. Målet var att 75 (av totalt 90) skoltrötta deltagare skulle inspireras till vidare studier och yrkesutbildning och att projektet bidragit till att flera av deltagarna fullföljer sina studier eller söker ny utbildning.¹¹ Det har varit lätt att hitta deltagare och målet med antalet deltagare är uppnått. Vid projektslut var det totalt 136 deltagare varav 80 tjejer och 56 killar.

2.2.2 Målgrupp 19 – 24 år

För målgruppen 19-24 år var projektets målsättningar att nå 63 unga och att 80 % av dessa (50 personer) får en validerad hantverkskompetens samt att 67 % (42 personer) får en lärlingsanställning inom 3 månader efter projektets slut (och som fullföljer utbildningen i projektet).¹²

Totalt har projektet haft 51 unika deltagare under projektets gång (som har påbörjat utbildningen), varav 12 kvinnor och 39 män.¹³ Deltagarna kommer från både Göteborgs stad, Partille och Ale kommun. Nedan visar tabell 1 statistik från projektet om deltagare från områden i Göteborgs stad samt kranskommuner.

Tabell 1. Deltagarnas bostadsområde

<i>Stadsdel eller kommun</i>	<i>Antal</i>
Bergsjön	6
Biskopsgården	4
Brunnsbo	1
Eriksberg	1
Frölunda	2

¹¹ Detta effektmål ska ses som en riktning då det är mycket svårt att följa upp och påverkas av flera andra faktorer i deltagarens tillvaro.

¹² Det fanns också en målsättning om att bidra med körkort vid behov, men detta har bara varit aktuellt i något enstaka fall.

¹³ Projektet har inte fört statistik i gruppen 19-24 år baserat på bakgrund eller ursprung.

Frölundaborg	1
Furuskog	1
Guldheden	1
Gårdsten	3
Hammarkullen	1
Hjällbo	2
Högsbo	1
Högsbotorp	1
Johanneberg	1
Krokslätt	1
Lundby	1
Lövgärdet	2
Majorna	1
Olofstorp	1
Rannebergen	4
Tolered	1
Utby	1
Ale	3
Mölnadal	1
Partille	9
 Totalt	 51

2.3 Projektets modell

Utbildningen är en arbetsmarknadsinsats för långtidsarbetslösa ¹⁴ (därmed inte en vuxenutbildning som exempelvis ger möjlighet till CSN-stöd). Kärnan i projektet är utbildningen för ungdomar mellan 19-24 år. Denna kallas preparandutbildning och innehåller tre faser: en prova-på-period, en fördjupad del och en avslutande del med validering och lärlingsanställning. Det är individuellt hur länge en deltagare är inne i projektet, men det kan som längst vara 15 månader varav en prova-på-period på cirka tre månader.

Deltagarens utveckling i projektet har regelbundet följts av projektpersonalen; både genom deltagaransvarig från Arbetsförmedlingen och måleriinstruktörer samt annan projektpersonal. Exempelvis projektledaren för unga 15-18 år som vid sjukskrivningen av deltagaransvarig från Arbetsförmedlingen gick in i en ny grupp som gemensamt arbetade med både rekrytering och uppföljning av deltagare.

Vid uppföljningsträffar med deltagare gavs vid behov kunskap om formella krav från myndigheter eller andra delar på arbetsmarknaden av betydelse för deltagaren. Coachningen till deltagaren gavs därmed både löpande vid dessa uppföljningsträffar och av måleriinstruktören i samband med det praktiska arbetet vid måleriobjekten.

¹⁴ Beskrivningen av projektets delar är hämtad från en presentation av projektet av projektledningen.

Projektet hade från början möjlighet att samverka med 20 fadderföretag vilka projektet först vände sig till för arbetsplatsförlagt lärande (APL). Alla företag har inte varit aktiva i Sätt färg men projektet har haft en löpande kontakt med dessa och vid slutet av projektperioden utökades listan till 35 företag.

De två måleriinstruktörerna har gemensamt bedömt när de ansåg att en deltagare var redo att gå vidare från projektets måleriobjekt till APL och utgår då ifrån både praktiska färdigheter i centrala målerimoment och sociala färdigheter – såsom att komma i tid och att fungera i en grupp. Bedömningen baserades på instruktörernas egen erfarenhet av vad som krävs på en arbetsplats. Instruktörerna tog kontakt med fadderföretagen eller vid behov andra företag de har kontakt med och sökte en APL-plats. Instruktörerna har sedan haft en regelbunden kontakt med företaget. När arbetsgivaren säger att de är intresserade av att möjligen anställa deltagaren – efter som längst tre månader – har projektet erbjudit validering. Valideringen gör det möjligt att formellt bedöma deltagarens kunskaper och färdigheter och de omvandlas till timmar i en utbildningsbok. Utbildningsboken gör det möjligt att få en lärlingsanställning och ger underlag till lönen och visar hur många ytterligare poäng som behövs för att få ett yrkesbevis som målare.¹⁵ Deltagaren kan därmed bli lärlingsanställd på det företag hen gjorde APL eller att projektet hjälper till att hitta ett annat företag och där projektet också kan vara referens för deltagaren. Nedan visas de tre stegen i preparandutbildningen.

Prova-på-måleri (ca 3 mån)

- Bekanta sig och träna på arbetsmomenten.
- Delta i något/några event t ex 21 km konst.
- Arbetsmarknadskunskap (t ex olika myndigheters roller och krav från arbetsmarknaden).
- Uppföljning av måleriproggression, närvaro och förmodad anställningsbarhet.
- Coachning, utveckling.
- Beslut efter bedömning om fördjupad preparandutbildning eller åter AF.

Fördjupad preparandutbildning

- Fördjupad träning av arbetsmoment och måleriprocessen.
- Teori.
- Anställningsbarheten tränas genom tidhållning och meddelsamhet
- Studiebesök
- Jämställdhet och mångfald
- Intervjuträning
- Företagsförlagd praktik (APL), som längst tre månader
- Coachning, utveckling
- Kontinuerlig uppföljning av deltagarens måleriproggression och närvaro

¹⁵ Valideringen ger ett visst antal timmar som förs in i utbildningsboken och vid lärlingsanställningen byggs det på med poäng tills det att 6800 timmar har uppnåtts och ett yrkesbevis kan erhållas. En målare ska både kunna måla om befintliga byggnader och om- och nybyggnationer och tapetsera. Som lärling ska man få ihop följande timmar: **Invändig målning:** Snickerier (dörrar, fönster, rör, element, etc.), 1500 timmar, Underbehandling, 700 timmar, Färdigbehandling, 800 timmar, Tak & Väggar, 2800 timmar, Underbehandling, 900 timmar, Färdigbehandling, 900 timmar, Tapetsering, 700 timmar, Vävsättning, 300 timmar. **Utvändig målning:** Trä & Mineraliska ytor, 1000 timmar, Underbehandling, 400 timmar, Färdigbehandling, 600 timmar, Fönster, 700 timmar, Underbehandling, 300 timmar, Färdigbehandling, 400 timmar. **Övrigt** (Plåt, Stål, Golv, Facklig information, Branschutbildning, Våtrum, etc.), 800 timmar. **Summa:** 6800 timmar. Hämtat från hemsida för Måleribranchens yrkesnämnd i april 2020.

Validering och söka lärlingsanställning

- Validering på Bräcke gymnasiet
- Berättigar till utbildningsbok
- Söka lärlingsanställning med projektet som referens och stöd (eller så har man redan löfte om anställning ex hos det företag som man gjorde sin praktik).¹⁶

Mer om valideringen

Valideringen börjar med en kompetenskartläggning under 1 - 3 dagar där utbildare från Bräcke gymnasiet i Göteborg går igenom erfarenheter och undersöker deltagarens förutsättningar att genomföra måleriprocessen med ett gott resultat. Det ingår både teoretiska och praktiska övningar.¹⁷

Om deltagaren blir godkänd fortsätter arbetet med att genomföra ett antal praktiska och teoretiska övningar i reell byggmiljö under 5 - 20 dagar, beroende på yrkeskategori. Vid språksvårigheter eller särskilda behov kan valideringen förlängas.

Efter valideringen får deltagaren antingen komplettera med vissa delar, för att sedan tilldelas en utbildningsbok och placeras in i lärlingsstegen, eller att deltagaren får godkänt på alla ingående moment och tilldelas en utbildningsbok och placeras in i lärlingsstegen.

Aktiviteterna

Främst har de stora lokalerna i Kviberg (tidigare LV6) använts i utbildningen 19-24 år för att lära ungdomarna grundläggande målerikunskaper, främst traditionellt måleri som att bredspackla, sätta på väv och måla. Arbetet med jubileumsaktiviteter har varit en central del med dekorativt måleri såsom vepor och muralmålningar, vilket har varit en viktig del för både nya objekt att måla och för arbetet med samverkanspartners. Totalt har 52 konstprojekt skapats av ungdomarna.

Övningsobjekt har därmed bestått av både olika konstprojekt och verkliga objekt. Exempelvis Götamässen, Kompani 415, Sjömanskyrkan, lägenheter i Hammarkullen, Fontänhuset, Radar 72 (både att öva i) m.fl.

För ungdomar 15 - 18 år har aktiviteterna främst bestått av måleriinsatser, både inomhus och utomhus, där deltagarna med hjälp av projektets måleriinstruktörer har lärt sig enklare målartekniker och grundkunskaper inom måleri. Ett exempel är de gångtunnlar i Hammarkullen som målgruppen grundmålade under sommaren 2020. Ett annat exempel är muralmålning i Bergsjön. I några fall har målgruppen 15 - 18 år grundmålade och gruppen 19 - 24 år har målat den konstnärliga delen.

Tidigare har det främst varit feriearbete på sommaren, främst på Hjällbo fritidsgård och tillsammans med familjebostäder i Bergsjön. Sedan sommaren 2020 har det också varit aktiviteter på höstlov, jullov och kvällsaktiviteter. Det har också varit samverkan med ett kompetensprojekt mellan stadsdelen, Rädda barnen, RFSU samt Hjällbo fritidsgård.

Inblick i en utbildningsdag

En vanlig arbetsdag för ungdomarna 19 - 24 år ute på ett övningsobjekt börjar klockan 8. De planerar arbetet till ca 8.15 och går sedan ut och arbetar till en gemensam frukost kl. 9.30. Senare delen av projektet bjöd personalen på frukost, vilket fungerade mycket bra då flera har dålig ekonomi och kommer från förhållanden som gör det svårt att ordna frukost själva. De går ut vid 10 och gör samma

¹⁶ Projektet ska erbjuda deltagaren ett personligt kontaktnät men garanterar inte lärlingsanställningar på samma sätt som det förbinder sig att ordna fram praktikplaceringar under preparandutbildningen.

¹⁷ Denna del om validering är hämtad från Bräckegymnasiets hemsida den 20 april 2020.

sak igen. Kl. 13-13.45 är det lunch som deltagarna har med sig själva och de slutar 15.30. Därefter gemensam diskussion om dagen och de skriver i dagboken till 16. Ungdomarna skriver själva vad de har gjort under dagen (även om inte alla tycker det är meningsfullt eller kan skriva så bra).

3. Resultat

I detta kapitel presenteras framträdande områden i utvärderingens material.

3.1 Projektets behov och värde

Även om det har funnits svårigheter för deltagare i gruppen 19 - 24 år att komma ut i praktik, bli validerade och få en lärlingsanställning visar intervjuerna att projektet ger ett flertal värden. Några av de mest framträdande visas nedan.

- Ungdomarna blir sedda, får nya erfarenheter vilket ofta ger ökad självkänsla och nya möjligheter även om det inte leder vidare till en anställning.
- Arbetskraft till måleriföretagen.
- Måleriprojekt i bostadsområden i utsatta områden skapar också värde i lokalsamhället, exempelvis med utsmyckning.
- När ungdomar får ett yrke och en inkomst kan det bidra till att stärka utsatta områden och motverka utanförskap.
- Det kan på sikt leda till mindre kriminalitet i bostadsområden.

De tre första punkterna stärks i denna utvärdering, medan det är svårare med bedömning av de två senare. Teoretiskt kan mycket väl en insats leda till mindre kriminalitet och stärka utsatta områden, men med tanke på ett fåtal deltagare i Sätt färg i gruppen 19 - 24 år från olika och geografisk utspridda bostadsområden, där flera områden inte heller är utsatta, ger just denna enskilda insats troligen ingen större påverkan för ett område utan främst för enskilda individer. Även om utsmyckningen med vepor och muralmålningar har betydelse och att gruppen 15 - 18 år har påverkats av projektets insatser.

3.2 Rekryteringen

Trots utmaningar med pandemin och att rekryterings- och deltagaransvarig från Arbetsförmedlingen slutade pga. sjukskrivning har projektet arbetat i enlighet med projektansökan. Detta har krävt en stor flexibilitet och förändringsbenägenhet och en del omändringar i organisationen för att klara rekryteringen och att stötta och följa upp deltagare. Det har sedan hösten 2020 varit ett nytt team för rekrytering och deltagarvård bestående av två målarinstruktörer, projektledare för ungdomar 15 - 18 år och ekonomichef.

Deltagargruppen har haft möte en gång i veckan och flera har också dagligen träffats ute på Kviberg (där ungdomarna 19-24 år främst har arbetat). Två i deltagargruppen – en måleriinstruktör och projektledare för gruppen 15-18 år – har haft kontakt med handläggare vid Arbetsförmedlingen, i en del fall också handläggare vid socialtjänsten samt Arbetsmarknadsenheterna i Ale och Partille kommun och deras handläggare. Dessa kontakter försvårades markant i samband med att Arbetsförmedlingens deltagaransvarig inte fanns kvar samt myndighetens omorganisation. Omorganiseringen innebar bland annat att flera lokala kontor lades ner, det saknades kontaktperson

som kunde jobba i projektet och det fanns inte längre en ungdomsgrupp på Arbetsförmedlingen med tidigare erfarenheter, nätverk och kunskaper om målgruppen.

Kontakterna med Arbetsförmedlingen upplevdes därför som väldigt tidskrävande och svåra, bland annat för att projektet inte längre själva hade tillgång till Arbetsförmedlingens system som tidigare utan var tvungna att gå via varje enskild handläggare. Varje handläggare har många arbetssökande på sin signatur (kan ha upp till 3 - 400 personer!) och det har ofta varit svårt att komma i kontakt och få till stånd en dialog och godkännande för medfinansiering från respektive handläggare. Den tidigare deltagaransvariga från Arbetsförmedlingen hade en helt annan tillgång till kollegor. Denna nya hantering har på ett betydande sätt påverkat projektets rekryteringsarbete.

Utan tvekan hade vi kunnat ha fler deltagare om det hade varit som förr med fyra handläggare som satt med ungdomar, vi kunde ha kontakt med dem och varje handläggare hade säkert kunnat hjälpa till med deltagare. (Projektledning)

Trots de ovan beskrivna utmaningarna i kontakten med Arbetsförmedlingen har det också funnits arbetsförmedlare som har stöttat och hjälpt projektet under kortare perioder, trots svåra förutsättningar och brist på resurser.

När den nya deltagargruppen tog över hösten 2020 inleddes också arbetet med att skapa ett nytt nätverk för att öka rekryteringen. Gruppen sökte brett och nådde ut till fler organisationer och myndigheter och tog bland annat hjälp av styrgruppen. De satte upp affischer i trappuppgångar, gjorde en kampanj på sociala medier, hade annonser ute på Facebook och Instagram, de bjöd in sig till Arbetsförmedlingens möten i olika distrikt och kontaktade distriktschefer m.m. Intervjuer med deltagare inför slututvärderingen visar att hälften hade fått information om projektet på andra sätt än via Arbetsförmedlingen, exempelvis via lappar i deras trappuppgång. Detta tyder på att kampanjen varit ett framgångsrikt sätt att nå unga.

En målgrupp med svår livssituation

Deltagare till projektet har kommit via Arbetsförmedlingen (även om en del av ungdomarna fått information om projektet på andra sätt än via AF) och många gånger från en målgrupp som har en mycket svår livssituation. Dessutom har de arbetsförmedlare som varit i kontakt med Sätt färg¹⁸ ofta inte haft tid att lära känna både ungdomar och projektet på ett mer ingående sätt, vilket kan ha varit en orsak till att många har avbrutit projektet i förtid. För att förstå projektets utfall och arbete är det viktigt att förstå målgruppen och vilken situation den befinner sig i.

Jag jobbar i Gamlestaden och mot sex av Göteborgs och Sveriges mest utsatta områden, t ex Bergsjön, Hjällbo, Hammarkullen, Lövgärdet. Det finns tung kriminalitet och personer som inte är från Sverige, kanske drogmissbruk och har inte klarat gymnasiet. Kan inte svenska så bra. Har inte med sig hemifrån att komma i tid t ex. Fanns de som inte kom i tid, satt bara med telefonen. Jag fick uppfostra dem. De har inte detta med sig, de kommer sent. Det leder till avvikelserapporter till Försäkringkassan, kan ge avdrag på bidrag och leder till att de blir arga och inte kommer tillbaka. Det var många som inte förstod att de måste delta, att komma i tid. (ur en intervju)

Finns skev bild på vad folk ska klara jämfört med målgruppen som vi faktiskt har. Det är många som inte klarar det. Många har också outhärliga diagnoser? Som han som var bråkig som fick gå kvar, han ville inte utreda sig. Politiker och alla andra behöver veta hur det ser ut, alla är inte digitala t ex. Outredda diagnoser, de kanske behöver anpassningar i utbildningen som vi inte känner till. Ungdomarna är svåra att motivera, de får lite pengar och de kommer från utsatta

¹⁸ Efter att deltagaransvarig från AF slutade i Sätt färg och avtalet med AF sades upp har ingen arbetsförmedlare haft särskilt avsatt arbetstid och har därmed inte kunnat lägga lika mycket tid på att lära känna projektet och ungdomarna.

områden. Det kan vara barn som kommit som ensamkommande och har mycket med sig, det är svårt att förstå alla systemen. De får inte denna hjälp idag. (ur en intervju)

Även intervjuer med måleriinstruktörer och deltagare under projektets gång visar att många av deltagarna inte har gått klart gymnasiet, har haft psykisk ohälsa eller varit i kriminalitet innan de kommit till projektet. Detta har ibland lett till att grupperna inte alltid upplevts fungera väl av deltagarna och svårigheter för instruktörerna att hinna med. Rekryteringen har inte alltid upplevts fungera optimalt och där omotiverade deltagare eller deltagare som inte kunnat tillräckligt med svenska ibland anvisats till projektet.

Behov av kontaktperson på Arbetsförmedlingen

Flera intervjupersoner återkommer till att projektet behöver ha en kontaktperson på Arbetsförmedlingen som känner projektet, projektpersonalen, lokalerna och ungdomarna. Intervjuer med projektpersonal visar att mycket av deras tid har lagts på myndighetskontakter och det hade underlättat mycket om myndighetspersonal hade varit involverade i och lärt känna både ungdomarna och projektet (såsom var fallet med deltagaransvarig från Arbetsförmedlingen i Gamlestaden i den första delen av projektet). Ersättningssystemen m.m. har varit svårt för anställda i Sätt färg att förstå och sätta sig in i. Detta stämmer också väl överens med utvärderarnas erfarenheter från andra ESF-stödda projekt; att en resursperson från Arbetsförmedlingen snabbar på beslut och processer och är en tydlig framgångsfaktor.¹⁹

Involvera bostadsbolagen mer?

Flera bostadsbolag uppger att de hade velat vara mer involverade kring både rekryteringen av ungdomarna och vid projektgenomförandet och inte vara passiva mottagare av information om projektet i styrgruppen. Bostadsbolagen har ofta ett socialt arbete där de möter ungdomarna lokalt och har lång erfarenhet av egna insatser. Deltagarna skulle vara inskrivna vid Arbetsförmedlingen och projektet var tvungen att utgå ifrån ett visst antal kriterier, men kanske kunde rekryteringen underlättats med ett närmare samarbete med bostadsbolagen? Med mer kännedom om ungdomen hade det också varit lättare att hitta en ungdom som både passar verksamhetsidén – att stödja personer som står långt ifrån arbetsmarknaden – och kan gå vidare till praktik och lärlingsanställning?

3.3 Svårt att nå kvantitativa mål – flera hinder

De kvantitativa målen för gruppen 19 – 24 år var således att nå 63 unga och att 80 % får validerad hantverkskompetens efter företagspraktik och att 67 % får lärlingsanställning inom 3 månader efter projektet (och som fullföljer utbildningen).

Av totalt 51 inskrivna deltagare i gruppen 19 – 24 år gick 15 inte klart utbildningen och gick tillbaka till Rusta och matcha vid Arbetsförmedlingen, 12 deltagare gick inte klart utbildningen men hade vid projektets slut annat jobb eller studier, 13 (25 %) blev validerade och av dessa gick 10 (20 %) vidare till lärlingsanställning.

Betydligt färre unga än förväntat har därmed fått validerad hantverkskompetens och som sedan har kommit ut i lärlingsanställning. Fler än förväntat, 36 ungdomar (76 %), har avbrutit sitt deltagande och har inte fullföljt projektet.

¹⁹ Se ex Sennemark, E. & Hultdt, J. (2021). *Slutrapport – lärande utvärdering av projekt All-in. Contextio – Payoff december 2021*. Sennemark, E. & Orwén, R. (2019). *Lärande utvärdering av projekt ALV – Arbete och Lena i Väst. Slutrapport mars 2019*. Contextio Ethnographic & Orwén konsulting

Tabell 2. Blandad deltagarstatistik vid projektslut (1)

	<i>Antal</i>	<i>Varav kvinnor</i>	<i>Varav män</i>
Till Rusta och matcha på AF – söker jobb	15 (29 %)	4	11
Annat jobb eller studier	12 (24 %)	4	8
Vet ej ²⁰	8 (16 %)	0	8
Inskrivna deltagare 220131	2 (4 %)	1	1
Validerade	13 (25 %)	3	10
<i>Totalt</i>	<i>51²¹</i>	<i>12</i>	<i>39²²</i>

Tabell 3. Blandad deltagarstatistik vid projektslut (2)

	<i>Antal</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>
Praktik (APL)	17 (33 %)	5	12
Blivit validerade och sedan gått vidare till <i>lärlingsanställning</i> inom 3 månader efter projektets slut.	10 (20 %)	3	7
Avbrutit i förtid (vet ej, avliden, gått till Rusta och matcha samt annat jobb eller studier)	36 (76 %)	8	28

Projektledningen har vid deltagaravslut i projektet haft överlämning av deltagare till respektive handläggare vid ansvarig myndighet – exempelvis Arbetsförmedlingen, kommunal arbetsmarknadsenhet eller Kompetenscenter.

I förhållande till utsatta områden

Det är en stor spridning gällande deltagarnas bostadsområden där drygt 20 kommer från områden som enligt Polisen definieras som särskilt utsatta, riskområden eller utsatta områden. Av dem som har fått praktikplats kommer fem från särskilt utsatta områden och av dessa har fyra sedan gått vidare till en lärlingsanställning.

²⁰ Dessa deltagare har blivit utskrivna från AF och de vet inte vad de har för sysselsättning. Dessa siffror gäller 3 månader efter att deltagarna har skrivits ut från Sätt färg.

²¹ Inklusive en avliden (en person är 2 % av 51 deltagare).

²² 39 deltagande män inklusive en avliden.

Bland de 39 ungdomar som avbröt utbildningen i förtid var 14 ungdomar från särskilt utsatta områden och 5 unga från utsatta områden (oklart om särskilt utsatt område, riskområde eller utsatta område).²³

Projektet ligger således långt ifrån de kvantitativa målen och har haft en hög omsättning av deltagare som av olika skäl har avbrutit projektet i förtid. Det har dock varit en högst oväntad och svår situation där pandemin och osäkerheter för företagen har överskuggat allt och där det har varit väldigt svårt att få till praktikplatser och lärlingsanställningar.

Marknadens vikande efterfrågan

Marknadens efterfrågan är den största drivande kraften för att möjliggöra praktik och anställningar och den har varit mycket låg under pandemin. Under senvåren och början av sommaren 2021 började dock flera företag visa nytt intresse och fler deltagare kunde därför gå ut i praktik sommaren och hösten 2021. Det förklaras av att smittspridningen har minskat, företagen vågar mer och det var även sommarsäsong med fler uppdrag.

Det går inte att tjata sig runt att marknaden inte finns om företagen är osäkra på vad smittan tar vägen. Vi bedömer nu att det buffrats stora volymer måleri under 1,5 år och nu behöver de nyanställa... (Projektledning)

Långt ifrån arbetsmarknaden

Det finns också andra hinder som försvårar vägen till praktik och lärlingsanställning och som har mer att göra med individernas bakgrund. Flera i den äldre gruppen hade varit sjukskrivna en längre tid och hade stort behov av stöd för återgång i arbete. Det fanns också deltagare som varit utanför arbetsmarknaden i mer än 12 månader och långtidsarbetslösa som inte varit anmälda på arbetsförmedlingen. De ungdomar som anvisats till projektet stod således mycket långt från arbetsmarknaden. Detta blev också tydligt under deltagarintervjuerna, speciellt i intervjuerna våren 2020, vilket visar på den stora spridningen i bakgrund hos deltagarna. Det kan många gånger också vara svårt att bedöma hur redo en deltagare är för att vara med i projektet.

Det är unga vuxna som står långt ifrån arbetsmarknaden och de har av olika anledningar svårare att skaffa sig ett jobb. Det kan innebära många olika saker och det går inte generalisera. Det kan vara diagnoser, språket, brist på kontaktnät, traumatiska erfarenheter m.m. (Projektledning)

Motivation och svårigheter att förhålla sig till olika situationer

Flera deltagare har haft svårigheter med att förhålla sig till olika situationer. Återkommande problem är att hålla tiden, att fungera i en grupp, språket och egna psykologiska problem (som således kan ha en mängd orsaker). Även motivationen är en viktig faktor.

Motivationen att vara kvar i projektet kan också i hög grad ha påverkats av att ungdomarna inte har sett några möjligheter att få praktik eller anställning under pandemin. Det verkar också vara annorlunda i den deltagargrupp som var inne i slutet av projektet vilket stärks av både deltagar- och personalintervjuer. Både bakgrund och motivation varierade stort mellan de deltagare som intervjuades våren 2020 jämfört med våren respektive hösten 2021. Motivationen är central för att de ska stanna i projektet och kan bero på flera olika faktorer.

²³ Statistiken är dock oklar, då 6 unga saknar adress, men där 2-3 av dessa bor eller har tillfälligt bott inom utsatta områden.

Den senaste gruppen har mycket högre närvaro och vi lär oss av saker över tid. Individnivå kan vara en förklaring och det handlar mycket om psykologi. De måste se att det finns goda möjligheter få en anställning, detta syns omedelbart på både närvaro och omsättning. Vi har alltid haft deltagare med olika (funktions-) nedsättningar och grupperna har sett mycket olika ut. Men jag tror det är en psykologisk förklaring. De har inte sett framför sig att det kan leda till jobb. Om det inte är tydligt då tappar de sugen. (Projektledning)

Svenska språket

Kunskap i svenska är en nyckel till arbete, vilket flera intervjupersoner återkommer till. Projektet har också försökt att stödja ungdomarna i den mån det går med att hjälpa dem att komma till SFI, språkcafé eller liknande.

De som vi vet behöver jobba med språket parallellt de försöker vi hjälpa med att lotsa in på kvällskurser som de kan gå samtidigt, SFI, språkcaféer och sånt. (Projektledning)

Samtidigt visar utvärderingen att bland annat fördomar i företagen också har påverkat viljan att ta in praktikanter, det handlar inte enbart om en vikande efterfrågan i pandemin.

Återkommande uppföljningar och stöd

Återkommande uppföljningar av varje deltagare gjordes på plats i Kviberg (eller annan aktuell övningsplats) av medlemmar i deltagargruppen. Det kunde handla om att deltagare behövde jobba på någon specifik aspekt – såsom tidshållning, sömnproblem eller engagemang – och det sattes upp mål för detta, ofta med två veckors intervaller. En i teamet har coachbakgrund men arbetet med att stötta deltagarna kan alltid utvecklas.

Det är viktigt med bra motivation och engagemang genom hela utbildningstiden. Jag har med mig kunskap om att stötta sedan tidigare yrken, jag har delvis utbildning i coachning, men det är något att förbättra. Att lära sig mer om coachning av ungdomar och hur man kan stötta på bästa sätt. (Projektledning)

Myndighetskontakter

Det har således varit en grupp deltagare med olika typer av behov och projektet har behövt stötta dem på skilda sätt. En betydande del av tiden har lagts på att hjälpa deltagare med myndighetskontakter. En intervjuperson önskar mer utbildning i hur systemet fungerar.

De behöver ofta hjälp med kontakter med olika myndigheter och där försöker jag hjälpa till dagligen. T ex någon har ingen möjlighet att legitimera sig och är därav avstängd från försörjningsstöd. Då har vi gått in och skrivit och överklagat i form av intyg att denna individ inte kunnat legitimera sig och inte kunnat rapportera i tid men att det inte ska ligga honom till last. Såna saker. Eller en deltagare var på väg att bli av med körkort nyligen av privata anledningar då hjälpte vi till med bilaga till överklagan. (Projektledning)

Vill också få ökad förståelse för hur olika system fungerar, såsom AF, socialtjänst, att vi själva får utbildning i systemet, t ex hur göra med någon som är språksvag, hur göra med psykiska problem, vart hänvisa till? Vi vet mer nu, men mer om hur vägleda och coacha och hur slussa vidare till andra och förstå systemen, vi får alla möjliga frågor, arbetsledarna får en föräldraroll. (Projektledning)

Avhopp och konkurrens med kriminalitet och svartjobb

Ungdomarna befinner sig således ofta i en svår och komplex situation. Det handlar om deras eget mående och förmågor men också andra starka krafter som drar åt ett annat håll. Även om de ser att

projektet på sikt kan ge ett välbetalt målarjobb kan deltagande på utbildningen med mycket låg ersättning, runt 2 - 3 000 kronor per månad, hindras av annat som både lockar och som kanske är nödvändigt, enligt flera intervjupersoner i både projektet och hos samverkanspartners.

De måste kanske, menar flera intervjupersoner, ha ett svartjobb för att kunna försörja familjen men där droger verkar vara det som drar mest. Det är lätt att dras in i kriminalitet med snabba och viktiga pengar. Ersättningsnivån i ett projekt, som gör det rimligt att leva anständigt, är kanske det allra viktigaste för att långsiktigt kunna bryta trenden mot kriminalitet i dessa områden. Ersättningsfrågan är något som flera intervjupersoner betonar och som också diskuterades på styrgruppsmöte i oktober 2021. På mötet pekade flera representanter för de kommunala bostadsbolagen på hur starkt behovet är av att kunna erbjuda ungdomarna betald praktik i motsats till utbildning med låg aktivitetsersättning.

3.4 Mer lovande med de kvalitativa målen

Projektet har således inte nått de kvantitativa målen i gruppen 19 - 24 år samtidigt som utvärderingsresultatet pekar på att deltagare fått värdefulla erfarenheter och att de på olika sätt stärkts som personer, dvs. mer kvalitativa resultat. Detta är också en av utgångspunkterna för projektet – det handlar inte enbart om att få ungdomar till en anställning.

Från början var projektets mening inte att alla skulle bli målare, många blir uppräckta och blir sedda, sen kanske de går vidare till studier eller annat jobb pga av att de väckts till. Också viktigt att ungdomarna får känsla av att bli sedda och någon som bryr sig. (Styrgrupp)

De som lyckas motivera sig själva att dyka upp dagligen gör dagligen framsteg. Det är både mjukt och hårt, det är svårt att säga exakt, men både kompetensmässigt i yrket och socialt. De blir en del av något och sporrade av sammanhanget att ta sig vidare. De får mer agens över sina egna situationer. (Projektledning)

3.4.1 Ungdomarnas upplevelser (19 - 24 år)

Intervjuer med ungdomar vid tre tillfällen (våren 2020, våren 2021 och november 2021) pekar på att projektet stärker dem på olika sätt. Nedan redovisas ungdomarnas erfarenheter utifrån de kvalitativa indikatorer som finns i förändringsteorin, se bilaga 2. Redovisningen bygger på 18 intervjuer med totalt 16 deltagare²⁴, varav två kvinnor och en man. Då de intervjuade deltagarna skiljer sig åt mellan 2020 och 2021 redovisas även dessa skillnader när så bedömts vara relevant.

Projektets för/nackdelar enligt ungdomarna

Överlag trivs deltagarna och tycker att instruktörerna är kunniga, skapar god stämning och är hjälpsamma. Dock nämner flera bristen på instruktörer när gruppen varit stor och att de önskat mer tid för att få hjälp och feedback. Deltagare i gruppen beskrivs också periodvis som stökiga och omotiverade vilket påverkar alla. Flera deltagare påtalar avhoppet från utbildningen och menar att det troligtvis berodde på brist på engagemang då alla deltagare inte ville vara i projektet. Samtidigt beskriver också deltagare utbytet i gruppen, inte minst gällande olika bakgrund som givande och värdefullt.

²⁴ Då det enbart fanns fyra deltagare kvar i projektet november 2021 intervjuades två nyligen avslutade deltagare. Dessa visade sig ha intervjuats även våren 2021 men hade nu fått lärlingsanställningar. Av de intervjuade deltagarna hade sex troligen utländsk bakgrund, varav tre intervjuades våren 2020. Det är osäkert hur många av de intervjuade deltagarna som bor i utsatta områden.

Bland de intervjuade förefaller det finnas en grupp deltagare som är mycket motiverade, inte har problem med att jobba heltid och som gärna vill ha feedback från instruktörerna på vad de gör bra och mindre bra. Denna grupp uppskattar också att få jobba självständigt. Det finns också en grupp som har en tidigare problematik och som menar att de har problem att arbeta eller delta på heltid. Den sistnämnda gruppen vill gärna få ett mer uttalat löpande stöd från instruktörerna. Generellt menar deltagarna att de fått ett anpassat och individuellt stöd med undantag av de perioder gruppen varit väldigt stor.

Just det att vi började direkt ute i istället för att på en skola att här har du de här verktygen och såna grejer utan här har du det här, vi visar hur du gör, vi kollar på när du gör det och sen får du fortsätta själv så kommer vi tillbaka och kollar. För mig har det varit jättebra. Det kändes inte alltid som jag hade ett öga över axeln vilket hade fått mig lite nervös (Deltagare)

De är väldigt förstående människorna i projektet. De fokuserar på att vi är här för att komma ut i arbetslivet. Jag har väldigt mycket hemmaproblem men de har varit väldigt förstående för att vissa dagar så kan jag inte komma in... de försöker arbeta runt mig lite också och vad jag behöver. (Deltagare)

Ett dilemma som lyftes i utvärderarnas delrapport 2 var instruktörernas svårigheter att förklara varför vissa moment ska utföras på ett speciellt sätt. Att instruktörerna inte är utbildade pedagoger lyftes av deltagare under våren 2021. Som svar på detta tog projektet in en lärare från Praktiska gymnasiet som hade teoretisk undervisning en dag i veckan. Detta uppskattades mycket av deltagarna som menade att de fick med sig nya verktyg. I och med att samtliga deltagare gick ut i praktik upphörde undervisningen från Praktiska gymnasiet sommaren 2021.

Instruktörerna är duktiga men är inte lärare och är inte vana att lära ut. Ibland när man frågar så vet de inte varför för de har bara gjort det. Det kommer en lärare hit en gång i veckan och lär ut och då blir det helt annorlunda och då fattar man direkt för han förklarar han varför. Det är ganska nytt, han har inte varit här hela tiden. Han har kanske haft tio lektioner och de tio lektionerna har varit djävligt bra. (Deltagare).

Andra aspekter som deltagare lyfter som mindre bra är svårigheten att få praktikplats (och därmed anställning), att vissa företag enbart vill ha gratis arbetskraft och inte vill anställa samt att vissa moment som ingår i valideringen inte tagits upp under utbildningen, exempelvis våtrumshantering. Det sistnämnda gjorde enligt deltagarna att de klarade valideringen med låga poäng. Deltagarnas utsagor går här emot projektledningens som menar att deltagarna klarade valideringen mycket bra.

Nya lärdomar och kontakter

Samtliga intervjuade deltagare menar att de lärt sig mycket nytt och inte bara inom måleriyrket. Utöver yrkeskunskaper ger deltagarna exempel såsom kunskap om andra kulturer/bakgrund, rättigheter och skydd på arbetsmarknaden, sociala koder eller bättre svenska. Även konstprojekten och samarbetet med ungdomarna från Barcelona beskrivs som roligt och annorlunda. Främst beskriver deltagarna dock att de lärt sig de moment som ingår i målaryrket och börjat förstå vad som krävs för att kunna utföra ett sådant arbete.

Jag tyckte att vi fick väldigt bra grundträning i underarbete. Fick börja från början och det första vi fick göra var att lägga ut papp och riva tapet och sedan spackla. Man fick verkligen nöta spackling. (Deltagare)

De intervjuade deltagarna våren 2020 respektive 2021 menade som regel att de inte hade fått några nya arbetsgivarkontakter via projektet vilket till stor del verkade bero på pandemin som inneburit att de inte kunnat åka på studiebesök eller komma ut på praktik i den omfattning de önskat. Det är stor

skillnad mot de deltagare som intervjuades i november 2022 och där alla sex svarade att de fått nya arbetsgivarkontakter, men också nya vänner via projektet.

De deltagare som gjort praktik var som regel nöjda och trivs bra, dock finns också exempel där deltagaren inte trivts och velat byta praktikplats. Ett skäl till byte är brist på tid för handledning hos företagen eller utnyttjande av praktikant i form av övertid.

Även om den var jobbig den praktikplatsen med tanke på att man fick skrapa tapet och så, så fick jag ändå lära mig hur det ska se ut och hur det ska gå till från grunden till finish typ. Så jag är tacksam för det. På den här nya lär jag mig konstant. Alltså varje dag lär jag mig något nytt så det är bra. Alla är snälla och trevliga och om jag behöver något kan jag bara ringa eller skicka iväg ett sms till målarna.

Värdet av den sociala interaktionen inom gruppen betonas av flera deltagare, både att förstå andra människors verklighet men också att bli en del av en grupp. Flera deltagare nämner också att de känt sig osäkra på om de skulle klara av utbildningen i början men känt att de vuxit med tiden. Citaten nedan visar på den personliga utveckling som vissa deltagare upplevt genom att delta i projektet.

Det är klart jag behöver ett jobb, pengar och allt sånt men det har hjälpt mig mer skulle jag vilja säga för att, det kanske inte låter så nu, men jag har haft väldigt stora problem med den sociala delen. Jag hade inte ens kunnat ha den här konversationen i februari. Så det har hjälpt mig alltså oerhört mycket med hela den biten... ja det har gått galet fort. Men det har ju varit så att, inte bara ledarna utan även de andra unga i projektet har också varit sociala och dragit med mig in.

Det har påverkat mig. Jag är lugnare, jag mår bättre psykiskt och jag har något att göra så man inte bara strosar runt.

Sammantaget har projekt Sätt färg på Göteborgsregionen alltså bidragit till en rad olika effekter för deltagarna även om omfattningen och innehåll varierar utifrån individens bakgrund och tidigare erfarenheter.

Om framtiden och synen på sig själv

Ytterligare effekter som beskrivs av deltagare är en stärkt självkänsla och en mer positiv framtidssyn. Med få undantag beskriver deltagarna stärkt självförtroende som dels grundar sig på att de varit del av en grupp, dels att de känt att de klarat av de moment som ingått i utbildningen. Nedanstående citat visar på spridningen inom målgruppen.

Bara typ att kunna säga att jag målar på dagarna och kunna .. det blir en liten del av ens identitet att man inte bara är sjukskriven och att jag kanske lätt glömmer bort att hur ska jag lara det men folk säger att du har ju gjort det här och det här.. och det har jag.

Jag tycker faktiskt att självförtroendet har blivit mycket bättre och jag har blivit en bättre person. Jag tycker själv att jag gör bra ifrån mig, kämpar varenda dag och försöker göra mitt bästa. (Deltagare)

Majoriteten av de intervjuade ser positivt på framtiden och tror att de kommer att arbeta som målare eller lärling inom ett år. Några har även fått anställning redan. Ett par av deltagarna från 2020 var mer tveksamma till om de kunde få arbete men hoppades samtidigt. Samtliga menar också att projekt Sätt färg har ökat deras chanser till arbete genom att de fått en yrkesutbildning och, oftast, också arbetslivserfarenheter.

Jag har ju även fått jobb. Jag har fått kontakter och spännande möten. Arbetsgivare på två ställen och där jag är nu ingår i en större koncern vilket är en stor fördel, de kan ofta lösa jobb på ett annat företag. Jag har träffat ledningen och jag känner mig trygg i att jag kommer att kunna få fortsatt jobb.

Ökad framtidstro, för nu vet jag vad jag kan göra de kommande åren. Innan visste jag inte det. Om du frågade mig när jag tog studenten visste jag inte om jag skulle ligga död i ett dike eller vara miljonär inom fem år. Nu vet jag i alla fall vad jag gör de kommande åren, sen om tio år vet jag inte. Kanske pluggar jag vidare men då har jag i alla fall det här med måleri i bakfickan.

De deltagare som intervjuades i november 2021 hade alla tipsat en kompis om projektet och möjligheten till en yrkesutbildning.

3.5 Meningsfulla aktiviteter för gruppen 15 - 18 år

Volymmålet om att nå 90 ungdomar i målgruppen 15 - 18 år har med råge uppnåtts och även med en jämn könsfördelning. Projektledningen upplever att insatserna har varit lyckade och att de har varit värdefulla. Detta förstärks av utvärderingens enkäter som delades ut till ungdomarna vid sex tillfällen och gav totalt 46 svar (av totalt 136 deltagare, nära 34 %). Enkäterna är från olika tillfällen under 2020 och 2021, bland annat vid tunnelmålning i Hjällbo, taksökning vid Ale gymnasium och målning och spackling m.m. på Gårdstens fritidsgård.

Enkätresultaten bör tolkas med försiktighet då vi inte vet hur ungdomarna har påverkats i situationen vid ifyllandet och att det vid vissa tillfällen varit oklart hur många i respektive grupp som har besvarat frågorna. Ofta är det enligt projektledaren samtliga eller nästan samtliga som har svarat. Det är också runt 2/3 som inte har svarat på enkäten. Svaren är dock en viss indikator på hur insatserna har upplevts.

De flesta som har svarat är födda i Sverige eller har kommit hit som barn med föräldrar av utländsk bakgrund. Totalt har 24 killar och 22 tjejer besvarat enkäten. Nedan redovisas några resultat.

- Flertalet upplever att aktiviteterna har varit meningsfulla även om det finns en stor spridning i svaren. På en skala mellan 1-10, där 1 var i låg grad och 10 i hög grad, var svaren mellan 1 till 10 med ett medelvärde på 7,6.
- Samtliga har upplevt att de har blivit sedda och uppmärksammade av handledaren. Svaren varierar mellan 7 och 10 med ett medelvärde på 9,6.
- Något färre upplever att aktiviteterna har varit inspirerande och med en stor spridning av svar. Svaren varierar mellan 1 och 10 med ett medelvärde på 5,3.²⁵
- På frågan om hen tror att aktiviteterna kommer att betyda något inför framtida val av utbildning eller yrke svarade 21 personer ja, 14 kanske och 6 nej.

En samlad bild är att aktiviteterna för flertalet av de svarande verkar ha varit meningsfulla och att nära hälften menar att de haft betydelse inför framtida yrkesval (även om det är stor spridning på frågan om aktiviteten varit inspirerande). Nästan samtliga verkar också mycket nöjda med handledarna. Några röster nedan i enkäterna från delen om framtida yrkesval, både från dem som funderar på att bli målare men också en som absolut inte vill bli det.

²⁵ En förutsättning som betonas av en i projektpersonalen är att personal från fritidsgården eller annan aktör varit med under själva aktiviteterna och kunnat bidra till att motivera ungdomarna. Vid den deltagande observationen som en av utvärderarna deltog i fanns flera vuxna på plats, däribland också deltagare som från den äldre målgruppen.

Det har påverkat eftersom det kan vara så att jag väljer detta yrket därför att jag nu har testat på yrket och vet hur det är att vara målare

Kanske, eftersom jag tycker att detta arbetet var ganska intressant

Ska aldrig igen måla väggar i hela mitt liv

Vissa skillnader i svaren mellan killar och tjejer

Vissa skillnader i svaren mellan killar och tjejer kan urskiljas i de 46 enkätsvaren. I princip alla tjejer har kommit hit som små eller är födda i Sverige med föräldrar som inte gått i svensk grundskola medan fem av killarna är nyanlända. Tjejerna känner sig i något större utsträckning mer sedda än killarna men skillnaderna är små. Däremot svarar fler killar än tjejer att de upplevt aktiviteterna som meningsfulla, att de känt sig inspirerade och att det påverkat deras framtida val. Exempelvis på frågan om aktiviteten har upplevts som meningsfull har cirka 20 % fler killar svarat värdena 8-10 där 10 är högsta värdet. Det är också något fler killar än tjejer (50 % respektive 40 %) som svarat ja på frågan om de tror att aktiviteten kommer att påverka deras framtida val av yrke, se tabell 2.

Tabell 2. Har aktiviteterna inspirerat dig till vidare studier och/eller yrkesutbildning?

Inspirera till studier/yrkesutbildning	1	2	3	4	5	6	8	9	10	Totalt
Kvinna	4%	8%	9%	8%	20%	6%	24%	9%	10%	100%
Man	2%	2%	2%	6%	23%	5%	25%	21%	15%	100%
Totalsumma	3%	4%	5%	7%	22%	5%	25%	16%	13%	100%

Deltagande observation vid tunnelmålningen i Hammarkullen, sommaren 2020, visade också att majoriteten av ungdomarna tyckte att arbetet var roligt; framförallt att få göra något tillsammans med sina kompisar under sommarlovet. Under arbetet användes också två av ungdomarna från den äldre målgruppen som handledare vilket alla föreföll att uppskatta.

3.6 Horisontella principer

De horisontella principerna jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering ska enligt krav från ESF integreras på samtliga nivåer i projektet. Projektet har integrerat de horisontella principerna på skilda sätt. Nedan beskrivs några framträdande delar.

3.6.1 Språkträning

En viktig del i utbildningen för ungdomar med utländsk bakgrund är att öva kunskaper i svenska. Det är enligt flertalet intervjupersoner – och en erfarenhet utvärderarna har från flera andra projekt – en av nycklarna till att både få en praktik och lärlingsanställning. En del är att lära sig praktiska ord kring målningen, såsom verktyg och olika moment. Även om hen läst SFI är det som att gå in i en helt ny språkvärld med specifika ord. En annan del är att förstå språket kring det sociala samspelet i grupperna.

Det har arbetats med svenska på olika sätt även om en systematisk språkträning inte har varit särskilt framträdande. Dock har måleriinstruktörerna haft en viktig roll i att uppmuntra och stödja lärande i svenska under arbetsdagen. Ett sätt var att ungdomarna skrev på svenska i en dagbok varje dag om olika moment i arbetet, de strävade efter att prata på svenska i utbildningen och det fanns ett

yrkeslexikon på olika språk (en mindre bok) som deltagarna fick vid projektstart och sedan har med sig dagligen. Sätt färg på Göteborg har tagit fram detta yrkeslexikon om måleri och det har spridits till hela Sverige i ca 1500 exemplar för användande i måleriutbildningar och under lärlingsutbildningar i företag.²⁶

Projektet har även haft ett annat utvecklingsprojekt med ambitionen att få nationell spridning. Det är en av måleriinstruktörerna som tillsammans med ett företag i Malmö har tagit fram en pilotversion till en språk-app. I denna kan deltagaren exempelvis se bilder på verktyg med förklaringar och instruktionsvideos med olika målerimoment. Det har tidigare under projektet ansökts om medel hos exempelvis Vinnova och Arvsfonden men det har tidigare inte erhållits medel för att kunna göra en fullskalig version. Genom den nyligen beviljade ansökan för Arvsfondsprojektet görs detta nu möjligt. Målet är att när den första gruppen av ungdomar börjar projektet finns det en version 1.1 av språk-appen driftsatt.

Av de intervjuade deltagarna uppger endast en person att hen använt språkappen. Detta var i början av projekttiden när appen var ofullständig. Vid de två intervjutillfällena 2021 uppger ingen sig känna till appen vilket möjligen kan bero på att endast en person hade svårigheter att genomföra intervjun på svenska. Däremot uppger ett par av de intervjuade deltagarna med utländsk bakgrund att deras svenska har förbättrats genom projektet.

Det verkar som att flertalet ungdomar har bra självförtroende när det gäller språket? I deltagarnas självskattning i gruppen 19 - 24 år – med 26 svar (nära 51 % av samtliga) – upplever flertalet att deras svenska är tillräcklig för att få ett jobb som målare. På en skala mellan 1 - 10 (där 1 var i hög grad och 10 i låg grad) var medelvärde 1,9.²⁷

3.6.2 Jämställdhet och icke-diskriminering

Jämställdhet är en central fråga för projektet och det finns både kvalitativa och kvantitativa mål. I förändringsteorin finns mål om ökad kunskap om mäns och kvinnors förutsättningar i hantverksyrken samt att minst 30 % kvinnor deltar i preparandutbildning 19-24 år och minst 50 % kvinnor i aktiviteter för gruppen 15-18 år.

Av 51 unika deltagare inskrivna under projektets gång i gruppen 19-24 år var 12 kvinnor (23 %) och 41 män (77 %), vilket är en liten bit från målet (30 % kvinnor). I den yngre gruppen har det varit 136 deltagare varav 80 tjejer (nära 59 %) och 56 killar (41 %), vilket innebär att målet uppnåtts.

Viss rekrytering särskilt riktad till kvinnor

Det har under projekttiden förts en löpande diskussion och ett löpande arbete med hur fler kvinnor kan rekryteras. Några exempel är att projektledningen haft önskemål om kvinnor i kontakter med andra myndigheter, det har gjorts särskilda utskick riktade till enbart kvinnor och särskilda satsningar. Det finns i projektets förändringsteori också en ambition att både gå igenom yrkeslexikon och att ge utbildning i jämställdhet för fadderföretagen, men detta har inte genomförts. Det sistnämnda kan vara en nackdel för kvinnliga praktikanter och där både intervjuade kvinnliga deltagare och målarinstruktör vittnar om att målarbranschen "*kan vara tuff*". Instruktören berättar att hen pratar med deltagarna om hur det kan vara på arbetsplatserna men tar annars inte upp diskussionen om bemötande i deltagargruppen om det inte uppstår besvärliga diskussioner.

²⁶ Hämtat från den nya ansökan till Arvsfonden.

²⁷ Frågan var: "Upplever du att dina språkkunskaper i svenska idag är tillräckliga för att kunna få ett jobb som målare?" Spridningen var mellan 1-10, med ett svar på 10, några få runt 5 och övriga runt 1.

Flera företag ser gärna fler kvinnor

Flera intervjupersoner berättar – i både delrapport ett, delrapport två och inför slutrapporten – att företag ofta uppger att de gärna ser fler kvinnor i branschen och att det kan finnas flera skäl till detta. Kvinnor upplevs som mer noggranna, punktligare, de dricker inte lika mycket och jobbar bättre och bidrar till bättre klimat på arbetsplatsen. En annan aspekt på svårigheten att rekrytera kvinnor är att kvinnorna vid val av måleri troligen gör ett könsöverskridande yrkesval eftersom det fortfarande är en traditionellt manlig bransch. Det sistnämnda stärks av deltagarintervjuerna om hantverk och måleri som en manlig bransch och att många tjejer inte tänker på det som ett alternativ vid sitt yrkesval.

Deltagarnas upplevelse av kön och etnisk bakgrund

Deltagarna i gruppen 19-24 år tillfrågades om de tror att etnisk bakgrund eller kön på personen påverkar möjligheten att få en anställning inom måleribranschen. De kvinnliga deltagarna tillfrågades om hur de uppfattade sin roll och blev bemötta som kvinnliga deltagare under utbildningen. Samtliga deltagare tillfrågades också om varför de trodde att så få kvinnor arbetar inom måleribranschen.

Samtliga intervjuade deltagare uppger att de känt sig inkluderade i gruppen, både av deltagare och instruktörer. Synen på *etnisk bakgrund* varierar bland de intervjuade deltagarna men flera tror att det kan vara svårare för personer med utländsk bakgrund att få jobb om de inte pratar bra svenska och/eller förstår vikten av att de sociala koderna. Detta förstärks av självskattningen. I denna var det både de som upplever att deras etniska bakgrund gör det svårare att få ett jobb som målare, att det inte spelar roll och att det blir lättare.²⁸

En deltagare menar att hen alltid är medveten om sitt etniska ursprung men att hen hittills inte blivit utsatt för rasistiska påhopp inom branschen.

Min etniska bakgrund, alltså självklart. Jag vet hur det är, det är inte första gången jag blir utsatt för något, jag har det alltid i baktanken. Det ska inte vara så men det är något jag alltid har med mig. Men alltså än så länge, här inom måleri så har det inte hänt något, jag har inte blivit diskriminerad eller så.

Gällande jämställdhet har de intervjuade deltagarna olika erfarenheter och tankar. De intervjuade kvinnorna menar alla att det är bättre när det finns andra kvinnor i gruppen (både i projektet och på praktik) men säger samtidigt att de är vana vid, och/eller känner sig bekväma med, män. En av kvinnorna uppger att hon ofta varit ensam kvinna i deltagargruppen och att hon vet att en annan kvinna ibland upplever det jobbigt med jargongen bland de manliga deltagarna. Ute på arbetsplatserna ges exempel på att jargongen gentemot kvinnor och män ibland skiljer sig åt eller att kvinnor inte ombeds bära tunga saker. Samtidigt påpekar intervjuade deltagare att kvinnor kan ha lättare att få arbete eftersom de upplevs som noggrannare.

Självskattningen förstärker delvis bilden av att könsidentiteten har betydelse för att kunna få ett jobb som målare. Det var en spridning av svar²⁹: både de som i låg grad menade att könsidentiteten spelade någon roll och de som i hög grad menade att den har betydelse. Bland dessa fanns bland annat två kvinnor.

²⁸ Svarsalternativen var på en skala mellan 1-10 där 1 var "Ja, det gör det svårare", 5 var "Spelar ingen roll" och 10 var "Ja, det blir lättare". Medelvärde var 5,4 och det var en spridning mellan 1-10.

²⁹ Det var en spridning mellan 2-10, där 1 var "Ja, i hög grad" och 10 "Nej, i låg grad". Medelvärde var 6,6.

Under intervjuerna inför slututvärderingen tillfrågades deltagare om behovet av att diskutera jämställdhet och bemötande under utbildningen. Majoriteten uppgav att det kommit upp lite grann, främst i termer av att behandla alla väl, vilket kan tyda på att deltagarna blandat ihop jämställdhet och jämlikhet. Dock påpekas att instruktörerna inte skulle ha tolererat uttalad rasism eller sexism. Åsikterna om behovet av att prata om jämställdhet och/eller diskriminering varierar där de flesta menar att det är självklart att behandla alla lika. Samtidigt tycker vissa deltagare också att det bör tas upp under utbildningen som en påminnelse.

Jämställdhet är ett väldigt stort pratmoment i nuläget, jag tycker det ska vara det i alla yrken. Att man ska ta upp det någon gång. Det är väldigt bra att prata om det för alla ska känna sig bekväma att komma till sitt arbete liksom. (Kille)

Jag kan väl tycka att man behöver prata lite mer om jämställdhet med snubbar för jag känner att vi tjejer som varit där är ganska medvetna om hur världen är redan...kanske kan vara bra att rikta sig till hela gruppen så de som inte behöver tänka på det så mycket får lära sig. (Tjej)

Sammanfattningsvis visar utvärderingen att arbetet med horisontella principer har integrerats på flera nivåer och på olika sätt men att det är svårt att bedöma omfattning och hur systematiskt det har skett.

3.7 Samverkan

Samverkan är verkligen ett nyckelbegrepp i projektet. Det är exempelvis samverkan med Arbetsförmedlingen vid rekryteringen, samverkan med företagen vid praktik och lärlingsanställningar, med bostadsbolagen för exempelvis ytor att måla och informationsspridning, med Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen för frågor kring upphandling och nya samarbeten, Göteborgs 400-årsjubileum kring 21 km konst, Svenska ESF-rådet och Arvsfonden.

Det är svårt att ge alla samverkanskonstellationer rättvisa, men utvärderingens sammantagna bild är att samverkan överlag har fungerat bra och att projektledningen har arbetat med att utveckla samverkan på ett både konkret sätt i enskilda samarbeten och ett omfattande strategiskt arbete för att knyta till sig nya aktörer och att utveckla samverkansrelationer på längre sikt även efter projektets slut (se mer under avsnitt om implementering).

Oklarheter kring roller och mandat

Även om samverkan överlag har fungerat bra finns det intervjupersoner som för fram delar som kan ha försvårat samverkansprocesserna. Ett område gäller organisation och struktur där det till viss del verkar ha varit en del oklarheter kring roller och mandat för projektpersonalen.

Skulle vilja ha tydligare riktlinjer när det kommer till befogenheter och befattningar för de anställda, vad man är anställd för att göra, vad man har för befogenheter att ta beslut, vilket mandat man har, det är oklart vem som ska ta beslut. (Projektledning)

Det kändes som att, när deras resurser för projektledning blev mindre, det inte var en lika tydlig struktur som innan, det blev en del missförstånd. Har känt att de inte riktigt haft de förutsättningar de behövt. Tror berott på minskade resurser till projektet. (Samverkanspart)

Avgränsning och tydlighet kring uppdraget

Ett annat område som kan ha försvårat samverkan är avgränsningen av uppdraget för Sätt färg. Under projekttiden har det funnits ett stort antal delprojekt och nya idéer kring nya partners och inriktningar vilket kan ha upplevts som rörigt och också tagit resurser. En samverkanspart menar att det är viktigt för projektet att avgränsa sitt uppdrag för att ge mer balans mellan befintliga resurser och åtaganden, när det exempelvis är mindre projektpersonal.

En annan samverkanspart betonar att Sätt färg har varit uthålliga och har utvecklat projektet över tid men efterlyser också en tydligare inriktning och att hålla fast vid grunduppdraget och en klarhet i syftet för Sätt färg.

Vi har lärt oss mycket, en del är att det är viktigt att hålla riktningen och hålla fast, kanske har projektet haft för många bollar? Med olika samarbeten, internationellt t ex. Det uppstår idéer som man gärna går vidare med, men kanske ännu mer backa och se hur det hänger ihop med syftet. Detta har vi återkommit till i våra samtal, det har varit en röd tråd. (ur en intervju)

Styrgruppen och bostadsbolagens involvering

Styrgruppen har under projekttiden varit tämligen passiv och främst fungerat som informationsmottagare medan dialog om strategiska frågor främst har förts i styrelsen för den ekonomiska föreningen Sätt färg på Göteborgsregionen. Flera intervjupersoner bland samverkanspartners betonar att de har saknat en fördjupad dialog om projektets utmaningar där deras kompetens kunde föras in på ett mer aktivt sätt, både gällande kännedom om områdena och arbetet med målgruppen. De hade då i högre grad kunnat påverka värdet av projektet för deras bostadsområden. Ett sätt att utveckla dialogen med styrgruppen var ett förlängt fysiskt styrgruppsmöte i oktober 2021 för att diskutera metodutveckling och framtidsfrågor.

Kanske kunde en mer aktiv styrgrupp ha påverkat projektarbetet positivt, med rekrytering, stöd under projekttiden och för fortsatt samverkan? Detta ser utvärderarna som en lärdom att ha med sig i det fortsatta arbetet.

Media och spridning

Projektpersonal har löpande, på bland annat styrgruppsmöten, via nyhetsbrev och på sociala medier beskrivit aktuella samverkansprojekt och insatser. På styrgruppsmötet den 14 juni 2021 visades exempelvis flera och imponerande muralmålningar i samband med 400-års-jubileet, bilder som också fick stor spridning via sociala medier.³⁰

Flera intervjupersoner återkommer till vikten av kommunikation om projektets olika event. Det är bland annat viktigt för att kunna rekrytera nya ungdomar, att skapa uppmärksamhet i stadsdelarna och att locka nya partners. Det framgår också av utvärderingen att verksamheten, som varit igång sedan 2015, har ett inarbetat varumärke. Det är medias uppmärksamhet av projektets olika mer dekorativa event – såsom muralmålningar m.m. – som delvis har varit drivande bakom att skapa intresse för verksamheten. En betydelsefull del av kommunikationen är via Göteborg & Co men projektet har också löpande lagt upp nyheter på t ex hemsidan, Facebook, Twitter och skickar ut nyhetsbrev.

"Det är viktigt med kommunikation och det är en av delarna i metoden. Det är viktigt att upprätthålla kommunikationen utåt. Vi måste visa att vi finns, vi behöver ytor och partners. Speciellt nu när kommunikationen är så kortvarig i sociala medier, det går så snabbt. Vi är i flera

³⁰ Projektets aktiviteter har beskrivits i detalj på olika sätt i projektet, t ex vid rapportering till Svenska ESF-rådet.

kanaler, även i sociala medier, twitter, fb, instagram, linked in, vi har nyhetsbrev och hemsida både hos oss och våra partners, det tar mycket tid och är väsentligt." (ur intervju med projektledningen)

3.7.1 Företagen

Arbetsledarna (måleriinstruktörerna) i projektet har kontakt med främst fadderföretagen för att undersöka möjligheter till praktikplatser. Instruktörerna har även en löpande kontakt med företagen under praktiktiden. I ett första läge kommer företagets kontaktperson till projektet och träffar ungdomarna för en intervju och vid intresse kan de börja sin praktik på företaget. Ute på arbetsplatsen är det lagbasen som är ansvarig för praktikanten. Det kan dock vara svårt att hinna med att handleda ungdomen och i ett företag har de tagit fram en ny lösning.

Lagbasen på arbetsplatsen tar hand om praktikanten. Nu provar vi med en anställd sedan i höstas som kom från Sätt färg, han får ta hand om två nya killar som också kommer från sätt färg. De kan då se att han har kommit i jobb snabbt och klarar sig bra. Lagbasen blir huvudansvarig, den anställda från sätt färg blir mer handledare på plats och visar. (Fadderföretag)

Representanter för de intervjuade fadderföretagen³¹ tycker – på samma sätt som flera andra intervjupersoner – att det är mycket bra att det finns en organisation som tar hand om ungdomarna, något de inte hade hunnit med själva.

Tycker att det fungerar bra, det är lättare att det finns organisationer som tar hand om ungdomarna. Skulle inte hinna med själv att hjälpa ungdomar som inte vet vad de vill. Bra också att Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen är med, skulle vara bra med fler branscher som använde modellen. Bra att ungdomarna får testa på och verkligen veta vad de vill. (Fadderföretag)

Projektledningen berättar om en lista med vid projektslut 35 fadderföretag (en lista som har byggts på efter hand) som de har kontaktat och försökt få intresserade till att ta emot praktikanter via exempelvis informationsmöten och personlig beskrivning av praktikanterna m.m. Av olika skäl har flertalet inte kunnat, sannolikt mycket beroende på konjunkturen.

Vi råder inte över konjunkturen eller företagens rekryteringsvilja. Det är som en våt filt efter förra sommaren. Vi har varit enormt aktiva, ringt alla befintliga och nya fadderföretag (32), kallat till infomöten, skickat kort info om aktuella deltagare och varit på gränsen till att bli tjatiga. Det räckte med att pandemin lättade och sommarsäsong så gick 6 deltagare ut förra veckan till APL. Kanske hade tjtandet påverkan? (Projektledning)

Några intervjuade företag menar dock att detta är en bra väg att gå. Om företag kan introduceras tidigare kan de berätta mer om vad jobbet innebär som kan skapa både motivation för den deltagaren och öka möjligheterna för företaget att få en bra praktikant.

Värdet av mångfald och goda exempel

De intervjuade företagen betonar det positiva med en mångfald i personalstyrkan, både kön och personer från andra länder. Går det att arbeta annorlunda för att få fler fadderföretag att ställa upp och se de värden de får? Kanske än mer betona och visa det som företagen får av praktikanterna och visa goda exempel med de ungdomar som de fått fram?

³¹ Ofta ägare eller som arbetar med personalfrågor.

Det gäller att fler företag ställer upp, men det är ovisshet vad de får? Inte förstått att få något bra? Bra att lyfta från projektet – att lyfta fram de ungdomar som de fått fram, inte bara det negativa att de slutar. Som de 5-6 som varje år går vidare från projektet tycker jag (Fadderföretag)

Fördomar

Samtidigt visar utvärderingen att det även finns andra aspekter – utöver t ex konjunktur, tid att ta hand om ungdomarna och ovisshet kring vad företagen får – som rör fördomar mot personer med utländsk bakgrund och ungdomar med psykiska diagnoser. En intervjuperson menar att det handlar mer om fördomar än att det inte finns något jobb. De intervjuade ungdomarna lyfter också fram denna problematik med fördomar.

Det finns en ovilja att ge individer en chans vilket beror på fördomar. Det är inte bara mot invandrarungdomar utan även mot folk med diagnoser med sociala svårigheter. De framstår som icke önskvärda. Det är mer detta än att inte finnas något jobb. (Projektledning)

Samstämmighet kring förmågor och kompetenser

Det finns en samstämmighet kring viktiga förmågor och kompetenser hos både projektpersonal och intervjuade företagare. Att rekrytera är en stor risk för företagen, en felrekrytering kan kosta stora pengar och påverka kvaliteten i uppdragen. Det underlättar mycket för företagen om de från Sätt färg får en bedömning av personen och om hen är redo att komma ut på praktik och lärlingsanställning.

Intervjupersonerna återkommer till att det viktigaste är att ungdomen har ett intresse. Andra centrala områden är även att komma i tid, språket och att fungera socialt på en arbetsplats. Det handlar också om själva hantverket, men det kan de lära sig efter hand. En viktig del är även företagets förmåga att överbrygga kulturskillnader och utmaningar. Nedan beskrivning i projektets förstudie till ESF sammanfattar det på ett bra sätt:

Det är alltid ett extra arbete för någon redan anställd målare att ta hand om och vägleda en lärling, så språknivån hos lärlingen och även förståelsen av sociala (svenska) koder blir viktig. Mer internutbildning behövs således i företagen. I slutändan handlar ändå väldigt mycket om lärlingarnas intresse för yrket, om god tidhållning och de hantverkskunskaper de har skaffat sig under utbildning och praktik, liksom företagets förmåga att överbrygga kulturskillnader och utmaningar. (ur förstudie för ESF-rådet)

De intervjuade företagen lyfter fler delar som hade underlättat för företagen:

- Några önskar att projektet hade mer kunskap om myndighetskontakter och hur de kan hanteras så att deltagaren inte hamnar mellan olika ersättningssystem.
- Det är viktigt med kontinuitet i kontakten mellan företag och projektet, med samma personer (färre byten av personal).

3.8 Utsatta bostadsområden

Ett återkommande tema i intervjuerna är vikten av att stötta ungdomarna i utsatta bostadsområden³², vilket också är ett prioriterat politiskt område. I detta arbete kan satsningar likt Sätt färg vara mycket betydelsefullt och flera intervjupersoner återkommer till att det skulle vara

³² Vi tänker här både kring riskområden, utsatta områden och särskilt utsatta områden, se definitionerna i rapportens inledning.

mycket synd om inte projektet kunde fortsätta. Projektet kan vara ett av flera verktyg som behövs i utsatta områden.

Jag kommer nyss från ett möte om hur vi kan jobba med utsatta områden i Göteborg. Det finns ett värde att utveckla dessa metoder och nå ungdomar i utsatta områden, nästan tragiskt om projektet inte får fortsättning. Det finns så många värden. Enligt en handlingsplan i Göteborgs stad ska det inte finnas några utsatta områden redan 2025. Lärdomar från detta projekt kan vara ett verktyg i arbetet framåt och en del i att utveckla dessa områden. (Styrgruppsmedlem)

Genom konstprojekten och utsmyckningen har Sätt färg påverkat enskilda stadsdelar vilket kommer att leva kvar en lång tid. Ungdomarna mellan 15-18 år verkar ha stärkts av dessa konstprojekt och för en betydande del av ungdomarna (kanske nära hälften enligt enkäten) upplevs det ha betydelse för deras framtida yrkesval. I gruppen 19-24 år är det färre än beräknat som har gått vidare till lärlingsanställning och de är också utspridda på olika bostadsområden vilket sannolikt innebär att påverkan på bostadsområdet är liten (mer på individnivå).

Sammantaget är det utvärderarnas bild att Sätt färg i någon mån har bidragit till att stärka bostadsområdena, det är dock oklart i vilken omfattning, och att samtliga intervjupersoner menar att denna insats är ett av flera verktyg som fortsatt behövs för att stödja utsatta bostadsområden.

4. Framgångsfaktorer, utmaningar och implementering

I detta kapitel beskrivs på ett sammanfattande sätt framträdande framgångsfaktorer i projektet, utmaningar och framtida implementering av erfarenheter och metoder.

4.1 Framgångsfaktorer

Även om färre ungdomar i gruppen 19 - 24 år än förväntat har kommit ut i praktik eller nått en lärlingsanställning har också ungdomar fått stöd och hjälp i sin väg vidare på arbetsmarknaden, oavsett om det är inom måleriet eller inte. Nedan sammanfattas några av dessa faktorer.

- Engagerad personal och samarbetsförmågan bland kollegorna i Sätt färg.
- Intresserade samverkanspartners och relationen till alla samarbetspartners.
- Integration och utanförskap är viktiga frågor i tiden.
- Projektet bygger på efterfrågan hos branschen (som dock varit vikande under projektiden).
- Möjligheter att skaffa övningsobjekt till deltagarna via projektets samverkanspartners.
- God lokalkännedom.
- Strategiska och långsiktiga diskussioner i den ekonomiska föreningen Sätt färg på Göteborg har varit viktiga för att hitta alternativa vägar framåt för projektet.
- Samtliga intervjupersoner upplever projektmodellen som fungerande och att den bör fortsätta.

4.2 Utmaningar

Nedan listas exempel på utmaningar för projektet som har försvårat för ungdomarna att nå praktik eller anställning.

I omvärlden och projektet

- Covid19-pandemin och, som följd, låg efterfrågan på målerijobb.
- Deltagaransvarig från Arbetsförmedlingen sjukskriven, vilket gett ökat personalansvar för befintlig personal.
- Arbetsförmedlingens omorganisation vilket inneburit försvårad dialog och färre kontaktmöjligheter.
- Osäkerheter kring finansiering på sikt efter projekttiden har präglat senare delen av projektet (där det nu bland annat finns finansiering av Arvsfonden för ett pärlbandsprojekt).
- De många avhoppen bland deltagarna.
- Hade ett större stöd kunnat ges eller har "fel" personer anvisats?

Hos företagen

- Fördomar hos arbetsgivare, en del ser inte vinsterna med att erbjuda ungdomarna praktik och lärlingsanställning.
- En oro att det inte kommer att fungera med praktikanterna och försämra ryktet för företaget hos kunderna.
- Tidsbrist hos arbetsgivare och företagets handledare.
- En kostnad för arbetsgivare att ta hand om praktikanter.

Hos deltagaren

- Ungdomens egna yrkesmässiga färdigheter (socialt på arbetsplatsen, yrkesmässigt).
- Svår bakgrund hos deltagare (psykologiskt, livssituation m.m.) som bland annat har lett till flera avhopp.
- Deltagarens bristande motivation att gå utbildningen med få möjligheter till praktik och anställning.
- Bristfällig svenska.

4.3 Implementering och framtid

Projektet har främst via föreningen Sätt färg på Göteborgsregionen haft ett aktivt ägarskap och har kontinuerligt förberett för tiden efter projektet och hur erfarenheter kan tas tillvara. Bland annat har olika möjligheter till ny finansiering undersökts och ett stort antal nya möjliga samverkanspartners har träffats, både lokalt, regionalt och i andra delar av Sverige (såsom företag i järnmålarbranschen och Göteborgs Arbetsmarknads och vuxenutbildningsförvaltning).

Förutom kontinuerliga samtal med nuvarande och möjliga nya samverkanspartners gjordes en enkätstudie (enligt plan) tidigt i projektet och som en plattform för det fortsatta arbetet: "Enkät om hur Sätt färg på Göteborg kan utvecklas vidare". Den var en av projektets metoder för att ta reda på behov och möjligheter som både befintliga och möjliga nya partners såg inför en framtida verksamhet. Svaren på enkäten (66 svar av 560 i en urvalsgrupp) visade, enligt projektets förstudie till ESF-rådet, att förtroendet bland de svarande för verksamhetens uppdrag var stort, vilket projektet tog med sig i fortsatt arbete. Ett annat resultat i enkäten, som dock hade få svar i urvalsgruppen, var upptäckten av många ytterligare yrkesområden inom närliggande hantverksyrken som Sätt färg också kunde arbeta med. Detta, bland annat, gav inspiration till att gå vidare med

andra hantverksyrken och har exempelvis lett fram till ett samarbete med Midroc/Alucrom³³ för att utbilda unga till att bli järnmålare. Trots dålig svarsfrekvens på enkäten (12 %) har denna således varit ett av underlagen i förändringsarbetet.

Förstudie ESF-rådet – nya kontakter och marknader

En del central del i implementeringsarbetet var en förstudie från januari till juli 2021 med medel från Svenska ESF-rådet. Förstudien har utöver sökning och formulering av andra yrken och deras möjligheter inom fastighets- och byggsektorn även utrett möjligheten att vidga arbetsmarknadsprojektet Sätt färg på Göteborgsregionen till hela ESF Västsveriges upptagningsområde såsom Sjuhärad och Halland. Arbetsförmedlingen, kommuner, kommunala bolag och Västra Götalandsregionen har involverats i förstudien samt även möjligheten till medfinansiering genom privata aktörer.

Resultaten av förstudien har använts både för att utveckla den befintliga verksamheten och som en konkret del där ny kompetens och nya kontakter nyttjas för kommande bidragsansökningar. Den var också en viktig del i arbetet med att finna och upprätthålla partnerskap som innebär direkt eller indirekt medfinansiering av verksamheten. Förstudien har lett till konkreta nya partnerskap och till en utvidgning av verksamhetens fysiska och geografiska verksamhetsområde, där dels samverkan inom rostskydd/brandskydd och dels partnerskap och medfinansiering inom s.k. cool roofing³⁴ är påtagligt, enligt förstudien. De skriver också att långsiktighet är en ständig utmaning för en liten ideell verksamhet, men att de bedömer att de markant har ökat sina möjligheter och att genom en diversifiering och ett bredare kontaktnät stå stabilare.

Samtliga samverkanspartner i förstudien har uttryckt ett starkt intresse för framtida samverkan. Planerade former för detta är partnerskap i kommande ansökningar till ESF, samverkan vid rekrytering till de hantverksyrken som har penetrerats i förstudien och samverkan för att utveckla nya marknader med inriktning på miljöteknik där kvalificerat byggnadshantverk med inriktning mot detta område utgör en väsentlig del i att uppnå framgång, enligt förstudien.³⁵

React

En möjlighet till implementering som projektet arbetat med, och som varit en del av idéutveckling och utveckling med samverkanspartners, är att få stöd av EU fonden React – en insats inom EUs regionalfond som ska stärka näringslivets förmåga till omstart och omställning efter coronapandemin med planerad start i januari 2022. Ansökan till React hade fokus på de vita taken (cool roofing) och sin tyngdpunkt på järnmålare och på brandskyddsmålare, annars var det i stort sett samma projektmodell (för unga 19-24 år) som i Sätt färg. Flera samverkanspartners var intresserade och ett stort företag inom branschen för järnmålare (Alucrom) ställde upp med ordinarie anläggningar som

³³ Alucrom är Sveriges i särklass största rostskyddsentreprenör och som utför blästring & målning i fasta verkstäder eller som entreprenader på kunders anläggningar/objekt. Från företagets hemsida 20 januari 2022.

³⁴ Projektet har gjort ett utredningsarbete som gäller nya arbetstillfällen inom ramen för underhåll och utförande av koldioxidkompenserande tak genom beläggning med vit coating, så kallad cool roofing som har nått ett stort genomslag i USA m.fl. länder. I förstudien har arbetet fortsatt med att precisera projektets roll i denna förväntade stora och blivande arbetsmarknad i Sverige. Arbetet i denna del av förstudien har skett i samverkan med Chalmers Tekniska Högskola, SMHI, coatingtillverkaren Nouryon, ICA Fastigheter och Higab. En transnationell del finns också i detta, där det franska företaget Cool Roof France delar med sig av sina kunskaper och erfarenheter sedan fem år.

³⁵ Projektet har bland annat under våren gjort inviter till ArbVux gällande samverkan i framtida arbetsmarknadsprojekt och för utbildning av byggnads- och rostskyddsmålare. För närvarande har en planering av samverkan påbörjats och två delar i en deltagares väg till arbetsmarknaden ska särskilt penetreras, nämligen "vägen in" d.v.s. hur och var hittar vi deltagare och får dem till oss, respektive "vägen ut" d.v.s. hur utformas bäst möjliga samverkan med branschföretagen så att ett ömsesidigt förtroende skapas och bibehålls.

arbetsplats. Det fanns också ett partnerskap klart med Alucrom, Chalmers och SMHI samt ett flertal andra branschföretag inom brandskydd. Det var dock svårt att med Arbetsförmedlingens nya organisation skapa förutsättningar för medfinansiering vilket gjorde att ansökan till React avbröts. Samtidigt fanns intresset för samverkan och de identifierade rekryteringsbehoven kvar och var en grund för det nyligen beviljade Arvsfondsprojektet.

Nytt Arvsfondsprojekt – Cool Green Deal

Det nya Arvsfondsprojekt är ett pärlbandsprojekt till Sätt färg på Göteborgsregionen. Projektet Cool Green Deal syftar till att ge unga en motbild till oron för miljön och jobben, genom att de själva får medverka i ett konkret miljöprojekt och genom att deras insatser skapar gröna jobb med anställningar för andra unga och dem själva. Det kommer att bedrivas i två regioner, Göteborgsregionen och nordvästra Skåne där föreningen Förenad Kraft i samverkan med Helsingborg stad kommer att öppna upp nya lokala verksamhetsgrenar.

Sammanfattning av Arvsfondsprojektet Cool Green Deal

Målen är, uppdelade per målgrupp:

- a. 28 ungdomar, 15 - 18 åringar, timanställs för feriearbete och extraarbete under lov och helger. Dessa ungdomar rekryteras från utsatta bostadsområden. I Helsingborg samverkar Helsingborg stad och Förenad Kraft vid värvningen av dessa. I Göteborg samverkar Förvaltnings AB Framtiden och dess sex kommunala bostadsbolag med Sätt färg på Göteborg vid värvningen.
- b. 50 st 19 - 25 åringar långt från arbetsmarknaden får vuxenutbildning, praktik och ett nätverk med företag som har anställningsbehov.
- c. 250 barn och ungdomar 12 - 25 år deltar i aktiviteter kopplade till reducering av global warming och att uppmärksamma hotade djurarter.

Unga från Väst- och Sydsverige ska inspirera unga i hela Sverige till engagemang och aktiviteter gällande miljöfrågor i allmänhet och att mildra global warming i synnerhet.

De fyra delprojekten är – hämtat från ansökan:

1. Unga räddar klotet

Cool roofing är en av flera, men den viktigaste av våra beskrivna nya metoder för inkludering och integrering av unga i samhällsutvecklingen! Fokus är på att ge unga möjligheter att delta i konkreta åtgärder lokalt, regionalt och globalt för att bromsa global warming! Metoden som vi skall arbeta med, att måla tak, är väl etablerad i USA, Canada, Kina m.fl. länder och allt fler företag öppnas nu upp i Europa med denna inriktning vilket skapar nya gröna jobb. Företaget Cool Roof France, med säte i Normandie och verksamhet i hela Frankrike, kommer utanför denna projektbudget att bidra med sin mångåriga kunskap och kompetens om utförande av cool roofing koldioxidkompenserande taktytor.

2. Unga skapar gröna jobb i Sverige

Medarbetarna på Sätt färg på Göteborg har lång erfarenhet av att lokalisera, värva och sätta unga i inspirerande aktiviteter med ett särskilt fokus på utlandsfödda och unga med utlandsfödda föräldrar. Föreningen Kraft i Helsingborg driver en ungdomssektion som har medverkat i framtagande av denna ansökan. De arbetstillfällen som skapas genom våra identifierade tak och andra lämpliga målningsytor ger möjlighet att rekrytera unga vuxna som står långt från arbetsmarknaden i syfte att de genom utbildning och praktik förflyttas mot permanent sysselsättning. Två företag med ett omfattande rekryteringsbehov som kommer att följa projektet, Midroc i Göteborg respektive Nordic Waterproofing i

Helsingborg-Höganäs, bedömer sitt rekryteringsbehov till 100 nyanställningar vardera inom området takrenovering och rostskydd/brandskydd. Det hantverksmässiga utförandet av cool roofing tak liknar i mycket hög grad rostskydds- och brandskyddsmålning, varför denna utbildningskombination bedöms fungera mycket bra.

3. Unga värnar djurarter

I samverkan med Kretslopp och Vatten i Göteborgs stad och Göteborg Energi, ska Sätt färg på Göteborg utforma miljögåtor och miljöslingar bland de drygt 17 000 elskåp och elcentraler som finns i Göteborg. En färdig projektering med original som fokuserar på hotade sjölevande djur finns framtaget för ett första delprojekt i stadsdelen Gamlestaden. I samverkan med WWF, Världsnaturfonden ska vi låta unga utforma målade budskap, som ger särskilt fokus åt hotade djurarter. Målningarna är också till för att trigga fysisk aktivitet hos barn och unga istället för stillasittande, genom att härma respektive djurarters rörelsemönster inom olika habitat medan barn och unga går en lokal "miljöslinga".

Mer kring implementering

Styrelsen för den ekonomiska föreningen Sätt färg på Göteborgsregionen har i sin strategiska plan således identifierat ett flertal möjliga utvecklingsprojekt och samarbeten (se rapportens inledning under organisation i kapitel två) och flera av dem är beslutade (det är ett rörligt område där mycket händer på kort tid). Därmed kommer erfarenheter från Sätt färg på Göteborgsregionen att kunna tas tillvara och föras in i flera framtida verksamheter. Några exempel på kommande insatser och delar som implementeras från Sätt färg, utöver Arvsfondsprojektet:

- Fortsatt samverkan med 400 års jubileet och konstprojekt.
- Under 2022 test med lärlingsbyggen och betald praktik i samverkan med Poseidon Bostads AB och Bostadsbolaget AB.
- Arbeta för att införa skullkrav att ta emot praktikanter vid all upphandling med social hänsyn i Göteborg.
- Ansökan lämnades in i februari 2022 om en ny fördjupad förstudie för ESF-rådet för en kommande ansökan inom den nya programperioden (inom området social innovation).
- Deltagande ungdomar har med sig lärdomar och erfarenheter.
- Vepor och muralmålningar lever kvar.
- Bildandet av den ekonomiska föreningen Sätt färg på Göteborg.
- Nya kunskaper hos projektpersonal om bland annat rekrytering och arbete med ungdomarna.
- Språk-app kommer att användas i de nya satsningarna.

Bildandet av ekonomisk förening Sätt färg på Göteborgsregionen

En viktig del i implementeringen är således bildandet av den ekonomiska föreningen Sätt färg på Göteborgsregionen. Genom denna har projektmetoden permanentats och är inte längre bara projektverksamhet. Som en del av implementeringen är också nya kunskaper hos projektpersonal – beroende på hur de tas tillvara i kommande satsningar (och om de kommer att vara kvar) – som bland annat fått nya lärdomar kring pedagogik i måleriet, att coacha ungdomar som står långt ifrån arbetsmarknaden och nyvunna kunskaper om rekrytering.

5. Sammanfattande slutsatser, avslutande reflektioner och utvärderingens rekommendationer

I detta kapitel beskriver vi utvärderingens slutsatser på ett sammanfattande sätt, reflekterar kring några områden och avslutar med rekommendationer för fortsatt arbete.

5.1 Extrema förutsättningar och engagemang

Resultaten från projektet bör ses utifrån att det varit helt oväntade förutsättningar som ingen kunde förutse på förhand. Pandemin har i hög grad påverkat företagets möjligheter att ta in praktikanter men också projektets möjlighet att driva verksamheten. Exempelvis visar intervjuer med måleriinstruktörerna att det har varit svårt att hitta praktikplatser under pandemin och att även utlovade lärlingsplatser ställts in på grund av att branschen har drabbats av nedgång under pandemin. Även Arbetsförmedlingens stora omorganisation försämrade kraftigt möjligheten till rekrytering och stöd.

Detta har krävt en hög förändringsbenägenhet och flexibilitet i projektet för att det skulle kunna drivas vidare och resultaten med antalet till lärlingsanställning bör betraktas med dessa glasögon. I en rapport från ESF 2020 påvisas att innovationsförmågan och nya lösningar har varit större än förväntat hos de beviljade projekten, men att påverkan från pandemin har varit större i PO2-projekten än i PO1, exempelvis upplevda strukturella hinder såsom svårigheter att engagera arbetsgivare och rekrytering av deltagare.³⁶ En fördel för projektet har varit att utbildningen inte räknas som en vuxenutbildning och därför inte omfattats av de fysiska nedstängningar som under pandemin kännetecknat Vuxenutbildningen.

Stort engagemang hos projektpersonal

En bild i utvärderingen är det stora engagemang som projektpersonal och samverkanspartners har visat. Det är projektpersonal som brinner för att hjälpa ungdomarna i många gånger tuffa omständigheter, bostadsbolag som vill hjälpa boende i deras bostadsområden, måleriföretagare som i flera intervjuer visat en stor vilja att stödja målgruppen m.fl.

5.2 Projektets mål utifrån förändringsteorin och mekanismer för långsiktig hållbarhet

Projektets mål – flertalet i enlighet med förändringsteori

Förändringsteorin – som visas i bilaga 2 – ger en helhetsbild av projektet och bygger på projektansökan till ESF-rådet. Den visar logiken i projektet och hur de olika delarna hänger ihop. Från resurser, aktiviteter, resultat och effekter på kort och lång sikt. Utvärderingen visar att projektet har arbetat utifrån denna och att flera av resultaten uppnås, både individuellt för deltagarna och på organisationsnivå.

³⁶ Svenska ESF-rådet (2020). *Det har gått mycket bättre än vi trodde.*

Störst förefaller måluppfyllelsen vara i målgruppen 15 - 18 år där både kvantitativa resultatmål och sannolikt också flera kvalitativa resultatmål uppfylls. Även flera av de kvalitativa målen för ungdomar 19 - 24 år har uppfyllts. Samtidigt har dock merparten av deltagarna i gruppen 19 - 24 år avbrutit projektet (vilka inte heller har intervjuats i utvärderingen). De mer hårda indikatorerna, såsom antal till validering och lärlingsanställning i gruppen 19 - 24 år, är långt ifrån att uppnås.

Ett annat sätt att tolka resultaten är att de 10 ungdomar som har gått vidare till lärlingsanställning tillsammans med de 12 som har gått vidare till annat arbete eller studier totalt uppgår till 22 av 51 (43 %). Utifrån utlysningens övergripande målsättning *Ökade övergångar till arbete och studier för unga (15 - 24 år)* blir detta ett betydligt bättre resultat. Det kan således vara flera unga som via projektet har kommit vidare till annat arbete eller studier, dock vet vi inte i vilken omfattning det är just Sätt färg som har påverkat. Ett stöd bort från passivitet och soffliggande är också något som finns med i verksamhetens idé från dess start.³⁷

Genom konstprojekten och utsmyckningen har Sätt färg påverkat de unga som har deltagit i projektet och troligen påverkas också andra boende i enskilda stadsdelar av muralmålningarna m.m. vilka även kommer att leva kvar en lång tid. Ungdomarna mellan 15 - 18 år verkar ha stärkts av dessa konstprojekt och för en betydande del (kanske nära hälften enligt enkäten i utvärderingen) verkar aktiviteterna i Sätt färg ha haft betydelse för deras framtida yrkesval.

I gruppen 19 - 24 år är deltagarna utspridda på olika bostadsområden vilket sannolikt innebär att påverkan på ett enskilt bostadsområde är liten (det handlar främst om individnivå). I målgruppen 15 - 18 år har fler individer påverkats vilket, tillsammans med konstprojekten, på sikt kan bidra till att stärka aktuella bostadsområden. Samtliga intervjupersoner menar också att denna insats (både aktiviteter för gruppen 19 - 24 år och 15 - 18 år) är ett av flera verktyg³⁸ som fortsatt behövs för att stödja utsatta bostadsområden.

På organisationsnivå har flertalet effekter vid projektslut uppnåtts. Ett flertal bostadsbolag har varit involverade – även om flera upplever att de på ett mer aktivt sätt kunde deltagit i projektarbetet – och flera kommer att fortsätta samverkan med Sätt färg även efter projektets slut med flera nya satsningar.

Nya kontakter och samverkanspartners har också knutits i samband med förstudie till ESF-rådet och inför nya projektansökningar bland annat. Det har också skapats en permanent huvudman, föreningen Sätt färg på Göteborgsregionen, som driver och utvecklar samverkansmodellen. Arbetet med att utveckla samarbete och föra in ny kompetens till Arbetsförmedlingen har dock inte kunnat genomföras pga. av myndighetens omorganisation.

Mekanismer för långsiktig hållbarhet

I rapportens inledning berättas om centrala mekanismer som leder till långsiktigt hållbara resultat från utvecklingsarbete. Forskarna Lennart Svensson *et al.* har i boken (2013) *Att fånga effekter av program och projekt* visat på vikten av tre centrala mekanismer för ett långsiktigt hållbart resultat av

³⁷ Vid presentation av utvärderingen på styrgruppsmötet den 14 juni 2021 diskuterades bland annat vikten av att lära mer om de ungdomar som har avbrutit projektet. Projektledningen har arbetat med att söka upp dem (vilket dock många gånger varit mycket svårt). Inom ramen för utvärderingen har det gjorts en självskattning (kallad in-skattning) vid början av projektet och ungdomar har sökts för att göra samma självskattning vid slutet av sin tid i projektet (ut-skattning) men projektledningen har tyvärr inte kunnat få ungdomarna att svara.

³⁸ Intervjupersonerna definierar inte vad alla de andra verktygen kan vara, men i samtalen rör det sig om saker som att få fler att klara skolan och utvecklad samverkan med socialtjänst.

ett projekt. De betonar vikten av ett lärande förhållningssätt, samverkan mellan aktörer på flera nivåer inom och mellan organisationer samt ett aktivt ägarskap för att nå hållbara resultat. En aktiv samverkan mellan samverkanspartners har bidragit i projektet, även om det varit svårigheter i relation både till Arbetsförmedlingen och företagen på grund av orsaker utanför projektets kontroll (omorganisation och pandemin). Det har också i hög grad funnits ett lärande förhållningssätt bland projektets personal som i en turbulent tid har funnit nya lösningar framåt.

Utvärderarna har till viss del saknat ett lärande tillsammans med samverkanspartners i styrgruppen om ägarskap av projektet på sikt. Bostadsbolagen har dock under hösten 2021 blivit mer involverade. Dessutom har ett stort antal nya samverkanspartners involverats i kommande ansökningar om nya medel. Främst har det aktiva ägarskapet utövats av föreningen Sätt färg på Göteborgsregionen. De tre mekanismerna är sannolikt värdefulla för Sätt färg även i kommande satsningar, där en lärdom är att samverkan med bostadsbolagen bör ske mer aktivt, både kring operativa och strategiska frågor.

5.3 Olika sätt att bedöma resultatet, om urval och metodutveckling

Utvärderingen visar en bred samstämmighet bland intervjupersoner att projektmodellen ger flera viktiga värden som är värda att bevara och fortsätta med – särskilt för arbetet i utsatta områden. Samtidigt visar utvärderingen att mycket färre än beräknat och av olika skäl (kanske lika många skäl som det finns deltagare?) inte har gått vidare till praktik eller anställning. Är det då värt att fortsätta med de nya satsningarna? Ja, mycket pekar på det. Efterfrågan på måleriarbeten har under projekttiden på ett omfattande sätt minskat och företagare har varit osäkra på hur länge pandemin ska fortsätta, vilket gör det svårt att bedöma projektets arbete. Projektets samtal med alla fadderföretag visar också att marknaden har vänt när pandemin börjat släppa sitt grepp.

Samtidigt finns det hinder i både projektet och hos företagen som ligger bortom pandemin och kunskap om dessa hinder (se t ex utmaningar i avsnitt 4.2) bör tas tillvara i det fortsatta arbetet med ungdomarna och projektmodellen efter projekttiden i de fortsatta satsningarna. Några förslag till rekommendationer från utvärderingen lämnas i det avslutande avsnittet.

När resultatet av projektet bedöms måste också hänsyn tas till att det är en målgrupp som står långt ifrån arbetsmarknaden och många gånger både har en svår bakgrund och en svår situation i sin familj och i sina levnadsförhållanden. Samtidigt som detta också var en del av projektets idé och förutsättning.

Urvalet av unga och stöd i projektet

Situationen kring rekryteringen reser flera frågor. Verksamheten riktar sig till en målgrupp som står långt utanför arbetsmarknaden och det ska därför inte jämföras med en insats för personer som har andra förutsättningar. Men samtidigt finns det nyanser i målgruppen som bör beaktas? Borde urvalsgruppen vara annorlunda för att underlätta att komma hela vägen till praktik och lärlingsanställning? Borde i högre grad de väljas som har varit utanför arbetsmarknaden en längre tid men som samtidigt inte har samma sociala eller personliga problematik? De sistnämnda kan behöva andra insatser först? Hantering och utläring till utsatta personer inom målgruppen kan också innebära behov av särskild kompetens kring pedagogik, konflikthantering och motiverande insatser, liksom till fler instruktörer.

Det stora antalet avhopp påtalades redan i delrapport 1 där utvärderarna rekommenderade projektet att diskutera orsakerna och eventuellt utvidga målgruppen för att säkra deltagare med förutsättningar att klara av utbildningen. Datainsamlingen inför denna slutrapport visar att

rekryteringen inte har fungerat optimalt och att deltagare upplevts vara omotiverade eller haft svårigheter att delta i utbildningen och därför hoppat av. Ytterligare en orsak är otillräcklig svenska.

Vi är medvetna om projektets ambition att nå unga som står långt från arbetsmarknaden men frågor väcks ändå kring hur förutsättningarna att arbeta med målgruppen har varit. Hade det behövts ännu mer individuellt anpassat stöd för att kunna möta deltagarnas behov och hade det då behövts en större instruktörstäthet eller utbildning kring den problematik som vissa av ungdomarna har? Vi ser det som viktigt att projektledningen diskuterar och kartlägger orsakerna närmare så att lärdomar kan dras inför det framtida arbetet. Vilka förutsättningar krävs för att möta målgruppen och hur kan personal rustas på bästa sätt?

Metodutveckling

Projektpersonal har löpande följt ungdomarna och uppmärksammat olika behov, exempelvis att förbättra målerikunskaper, att komma i tid och att hjälpa dem med myndighetskontakter. Alla ungdomar är olika med olika förutsättningar och bakgrund. En mer fördjupad och strukturerad uppföljning och metodutveckling där personal löpande följer upp vilka grupper som metoden ger bäst resultat för, såsom från vilka områden, med vilken bakgrund, kön osv. hade kunnat ge mer kunskap om metodens lämplighet för olika grupper och vilka stöd som bör ges. Genom att löpande föra statistik över detta och analysera och reflektera ges möjlighet att ytterligare utveckla metoden och diskutera hur de kan nå och behålla delar av målgruppen som annars hoppar av/inte klarar utbildningen.

5.4 Efterfrågan och fortsatt utveckling av metodiken

I bland annat samtal med fadderföretag och i förstudien för ESF-rådet har projektet visat att det med stor sannolikhet finns efterfrågan på arbetskraft i framtiden inom branschen. Det verkar under pandemin exempelvis ha ”buffrats” stora volymer måleri. Företagen har från våren 2021 sett en stabil ökning av efterfrågan och företag med en ålderstigen personalstyrka behöver anställa personal i närtid, i princip oavsett bedömt konjunkturläge. Enligt förstudien uppger samtliga 35 intervjuade företag att de har ett rekryteringsbehov, idag eller på några års sikt. Denna framtidsspaning har betydelse för kommande satsningar liknande Sätt färg.

Ett exempel på behov av kommande nyrekrytering är branschledaren inom rostskydd, Alucrom, som genom sin HR-avdelning bedömer att det finns ett rekryteringsbehov – enbart inom deras nisch – på minst 100 järnmålare inom en treårsperiod. Alucrom vittnar enligt förstudien också om ett enormt rekryteringsbehov kopplat till att den utländska arbetskraft som tidigare användes inte längre vill arbeta i Sverige på grund av de nya skatteregler som infördes 21 01 01.

För Sätt färg på Göteborg gäller det att hitta sin nisch. Det finns enligt förstudien befintliga utbildningar för fastighetsförvaltare och andra pågående initiativ av större fastighetsägare, vilket innebär att Sätt färg inte ska ge sig in i denna sektor av arbetsmarknaden. Förfrågningar har gjorts till ICA Fastigheter, till Higab, till Castellum och till de kommunala bostadsbolagen i Göteborg och Helsingborg. I denna del ändrade därför förstudien inriktning mot näralliggande hantverk till byggnadsmåleri, såsom rostskyddsmåleri, brandskydd, takrenovering m.fl. Inom dessa nischer hittades ett flertal yrkesgrupper och (stora) arbetsgivare med stora rekryteringsbehov.

En metodik att bevara - utöka till fler yrkesgrupper?

I det kontinuerliga arbetet med att utveckla verksamheten och göra den hållbar över tid har flera intervjupersoner återkommit till att modellen i Sätt färg (se avsnitt 2.3) kunde användas i fler hantverksyrken, vilket är ett intressant sätt att utveckla arbetet. Modellen har flera styrkor. Det

skapas en nära koppling till arbetsmarknaden som ökar chanserna till anställning och det ger deltagare som står längre ifrån arbetsmarknaden med låg eller ingen utbildning en möjlighet att få en gångbar yrkesutbildning som annars kan vara svår att få.

I det kommande Arvsfondsprojektet utvidgas modellen till bland annat nischen järnmålare och s.k. kalla (vita) tak, kanske kan det utvecklas också till andra yrkesgrupper? Det har bland annat lyfts, dock före pandemin, att flera av projektets fadderföretag har behov av arbetskraft inom andra områden, exempelvis golvläggare och takläggare.

Detta sätt att arbeta borde kunna passa fler: det är nära arbetsgivare med ett reellt behov av arbetskraft, det ger yrkesbehörighet och skapar inkludering för en grupp som står längre ifrån arbetsmarknaden. Utvärderarna ser dock ett behov av att inför detta arbete föra en dialog kring jämställdhet och icke-diskriminering med företagets handledare, liksom att låta deltagarna själva reflektera kring sitt bemötande och hur det kan uppfattas. Ytterligare en aspekt som denna utvärdering pekat på är att arbeta för att kvinnor inte blir ensam kvinna i deltagargrupperna.

Vi håller med en av intervjupersonerna: *”Det är viktigt att hålla fast vid metodiken. Metodiker kan vara enkla i sin form men om de fungerar kan man då använda de igen, behöver inte alltid uppfinna hjulet på nytt. Det är viktigt att hålla i de goda metoderna.”*

Vidga synen på hur ett arbete kan nås?

Alla ungdomar har inte de teoretiska förmågorna och har många gånger svårt i skolan. Behöver vi vidga synen på hur vi kan hjälpa dem som har det svårt i skolan? undrar en intervjuperson. Detta är onekligen en intressant fråga där satsningar som Sätt färg kan vara ett viktigt alternativ till traditionella teoretiska studier. Även gymnasieskolans praktiska utbildningar innehåller mycket teori som i Sätt färg förmedlats på ett annat sätt. Efterfrågan på målare och andra hantverksyrken är stundom stor och det finns därför all anledning att hitta vägar mot arbete som går utanför de nu existerande.

5.5 Konststråk, påverkan och solskenshistorier

Sätt färg har via 21 km konst tillsammans med exempelvis Artscape och ArtMade this ingått i ett större koncept: West Sweden street art trail, ett stråk genom hela regionen. Alla har, tillsammans med Borås, bidragit till att Göteborg nu är världens ledande region för gatukonst! Det började 2016 i Göteborg, 2018 - 2019 i regionen och har fyllts på ytterligare 2020 - 21 och har sedan lagts ihop till ett koncept.

Konstens påverkan på stadsdelar

Alla utsmyckningar, vepor och muralmålningar i projektet (det har varit 52 konstprojekt) har gett bestående intryck i stadsdelarna. Det har gett värde för de ungdomar som har varit med och tagit fram dem, men ger också andra i stadsdelen ett värde. Flertalet intervjupersoner lyfter fram detta. En av intervjupersonerna menar att det nu också finns evidens för att denna typ av insatser stärker ett bostadsområde. Men tyvärr ligger det utanför utvärderingens tidsram att göra en djupare bedömning. En av utvärderarna har bött i eller nära tre särskilt utsatta områden i Sverige och den personliga erfarenheten är att denna typ av insatser skapar en positiv känsla, skapar en viss samhörighet, ger liv och rörelse och kanske också viss trygghet (beroende på vad och var det är).

Samtidigt visar erfarenheter att för att åstadkomma en större förändring i ett bostadsområde krävs löpande insatser över tid för att öka invånarnas känsla av delaktighet, liksom strategisk samverkan

mellan olika aktörer och en förmåga att tänka nytt.³⁹ Ett lyckat exempel som visar på bostadsbolagens vikt i arbetet är Gårdsten som gått från särskilt utsatt område till nästa steg, riskområde 2019 och utsatt område 2022. Polisen framhåller Gårdstensbostäders långsiktiga trygghetsarbete.⁴⁰ Samtidigt höjs från forskning kritik över att så kallad "områdesutveckling" i socioekonomiskt utsatta områden inte automatiskt skapar strukturell förändring som tillgängliggör samhällets politiska och ekonomiska processer för de boende i områden, även om insatserna kan generera positiva resultat.⁴¹ Konstens påverkan kan ha viss betydelse, men sannolikt främst som en mindre del i en komplex helhet.

Solskenshistorier

Utvärderarna har ofta tagit del av svårigheter med ungdomarna i projektet. Men det finns också flera berättelser om ungdomar som har tagit sig vidare – flera solskenshistorier! De som har kunnat vända sin tillvaro till att må bättre och bli självförsörjande är en stor vinst för samhället. Kanske räcker det också med ett fåtal som gör denna förändring för att en insats ska vara motiverad?

En solskenshistoria är en deltagare med utländsk bakgrund som i princip var analfabet, men som hade särskilt god fallenhet för målerihantverket. Valideringen av denna deltagare utformades i samverkan med Bräcke gymnasiet för att hantera dessa hinder och betyget vid valideringen blev näst högst bland deltagarna i denna omgång och deltagaren har nu fått en lärlingsanställning hos en arbetsgivare med förmåga och vilja att hantera problematiken (hämtat från förstudien).

5.6 Jämställdhet och inkludering

Utvärderingen visar att det finns stereotypa föreställningar om kvinnor och män både i deltagargruppen och på arbetsplatserna vilket talar för att reflektioner kan bidra till en högre medvetenhet om jargong och bemötande redan under utbildningen. Det som de intervjuade kvinnorna beskriver är enligt lag sexuella trakasserier och diskriminering men kan vara mer eller mindre subtilt. Att diskutera jämställdhet med handledarna på praktikplatserna kan också vara en möjlig väg att gå, samt att arbeta för att få in minst två (gärna fler) tjejer i varje deltagargrupp. Vi ser det som viktigt att problemet uppmärksammas och diskuteras inom branschen. Vi menar att:

- Diskussion behöver ske inte bara med killarna utan i blandad grupp och antaganden behöver problematiseras.
- Ha fokus på att kvinnor inte ska kunna "ta" den manliga jargongen utan att den faktiskt är brottslig (!), hur vanlig den än är.
- Klargöra att projektets arbetsledare finns som stöd och att deltagare ska höra av sig till dem om de är på praktik och de upplever något av detta (både kvinnliga och manliga deltagare bör uppmärksamma detta).
- Dialog även bör föras med arbetsgivare om vikten av bemötandet och inkludering av praktikanter oavsett kön och etnisk bakgrund.

³⁹ Se ex Nilsson, E. & Nilsson Lundmark & Nilsson, I. (2018). *Orten bortom våldet*.

⁴⁰ <https://www.regeringen.se/contentassets/8592e456f2184550b83c4aa215e3ebba/begreppet-invandrare---anvandningen-i-myndigheters-verksamhet>

⁴¹ Roelofs, K. & Salonen, T. (2019) *Insatser i "utsatta" områden. En analys av 20 års områdesutveckling och lärdomar inför framtiden*. Bostad 2030. Malmö universitet.

Inkludering och utsatta områden

Utsatta områden och kriminalitet är ett högst aktuellt tema i samhällsdebatten och är ett viktigt samhällsproblem. Enligt polisens uppdaterade lista över särskilt utsatta områden i Göteborg kommer fem områden att kvarstå 2022, nämligen Bergsjön, Biskopsgården, Hammarkullen, Hjällbo och Lövgärdet och där situationen fortsatt bedöms vara akut med stor kriminell närvaro. Rannebergen tas helt bort från listan medan Gårdsten och Tynnered flyttas ett steg åt det positiva hållet till utsatt område respektive.⁴² Det är angeläget att finna verktyg för att hjälpa ungdomar från ovanstående områden att komma in i på arbetsmarknaden och inte dras in i kriminalitet och utanförskap. Det är starka krafter som drar i ungdomarna, vilket både polisen och flera intervjupersoner i denna utvärdering vittnar om.

Projekt som Sätt färg kan betyda mycket för många och utvecklade versioner av Sätt färg kan vara ett av dessa verktyg? Det är dock viktigt att se komplexiteten hos dessa individer. Det är inte alltid realistiskt att tro att korta insatser med arbetsmarknadsstöd kan direkt leda till arbete och utbildning. Många står alltför långt ifrån.

5.7 Lärdomar för vägen in, under tiden, vägen ut – en helhetsbild (19-24 år)

I detta avsnitt görs en sammanfattande bild av utvärderingens lärdomar för vägen in i projektet för gruppen 19-24 år, under tiden och vägen ut till praktik och anställning. Alla tre delarna behöver hänga ihop, t ex bör företagets intresse att rekrytera och deras krav på en anställds kunskaper och förmågor finnas med tidigt.

VÄGEN IN

- Målgruppsanalys – ej för ”svåra” ungdomar
- Intresset för yrket viktigast
- Kontaktperson på Arbetsförmedlingen med kännedom om målgruppen och projektet
- Involvera bostadsbolag i rekrytering



⁴² Enligt polisens bedömning finns tre graderingar av utsatthet, den svåraste *Särskilt utsatta områden* där situationen är akut och med stor kriminell närvaro, därefter *riskområde* där situationen bedöms som alarmerande och slutligen *utsatt område* med allvarlig socioekonomisk problematik. Se <https://www.goteborgdirekt.se/nyheter/har-ar-polisens-lista-over-utsatta-omraden-i-goteborg/repujn!O21ToCfvFfxeoHiihFfxQ/>

UNDER TIDEN

- Träna identifierade förmågor som behövs i företagen
- Valideringen viktig
- Stödjande struktur för individer i behov av stöd
- Rimlig ersättningsnivå
- Myndighetsperson involverad med kunskap om ersättningssystemen



VÄGEN UT

- Kontinuerlig kontakt med företag
- Företag besöker ungdomarna tidigt i utbildningen
- Struktur för uppföljning av deltagaren i företaget
- Visa goda exempel där deltagare anställts
- Företagens förmåga att överbrygga kulturskillnader
- Företag behöver externt stöd gällande ersättningssystem och myndighetskontakter

5.8 Utvärderingens rekommendationer

I detta avsnitt presenteras på ett sammanfattande sätt utvärderingens rekommendationer för fortsatta insatser efter projektiden under fyra områden.

Intern utbildning och stöd till personal (1)

- Ett mer strukturerat stöd under projektiden bör ges till deltagarna, till exempel genom metoder såsom motiverande samtal (MI), Supported Employment (SE), Supported Education (Sed) eller Individuell placering och stöd (IPS). För detta krävs utbildning av berörd personal eller att stöd tas in utifrån. Att stötta och bidra till deltagarnas motivation är sannolikt avgörande för att en deltagare ska gå vidare i projektet och undvika avhopp.
- Arbetet kan fördjupas med att klargöra ungdomens intresse och motivation samt personliga förutsättningar att bli målare. Detta kunde ske via en fördjupad kartläggning. Det är svåra gränsdragningar, men vi anser att personer som står längst ifrån arbetsmarknaden inte ska rekryteras, och inte heller de som har alla förutsättningar redan. Bedömningarna bör även göras utifrån möjligheter till stöd, med mer stöd kan även de som står längre ifrån arbetsmarknaden klara av utbildningen.
- Utveckla arbetet med lärare på måleriutbildningen för pedagogiskt stöd i projektet, vilket har uppskattats av deltagarna.

- Erbjud utbildning till projektpersonal om myndigheternas olika system och hur deltagare kan slussas vidare mellan dem.
- Det behövs en myndighetskontakt från Arbetsförmedlingen som både känner till handläggarnas arbete, ersättningssystemen projektets arbetssätt, lokaler, ungdomar etc.
- Utbildning i jämställdhet och 4R-metoden till projektgruppen.
- Involvera bostadsbolagen mer, även i arbetet med unga. De har mycket kunskap om målgruppen och känner dem lokalt.
- Använda, bland annat, lärdomar från utvärderingen som utgångspunkt för vidare diskussioner kring hur dessa kan tas tillvara.

Stöd till deltagare (2)

- Gå vidare med att undersöka hur Sätt färg kan ge en rimlig ersättning för att gå utbildningen och därmed också förebygga droghandel, kriminalitet eller svartjobb. Detta är kanske det allra viktigaste. Det är starka krafter som drar i deltagarna.
- Motverka diskriminering genom att exempelvis reflektera på utbildningen om bemötandet av kvinnor, vid behov erbjuda stöd till kvinnliga praktikanter och diskutera med arbetsgivare om bemötandet av kvinnor. Arbeta för att ha minst två kvinnor i varje grupp.
- Fler riktade språkinsatser till deltagarna. Exempelvis gå vidare med språkappen och erbjuda ny utbildning med yrkesspråk?
- Mer utbildningsstöd till deltagare om sociala koder på arbetsplatsen.
- Inte ha för stora deltagargrupper för att möjliggöra instruktörsstöd till alla deltagare (antingen färre deltagare eller fler instruktörer).

Till företag (3)

- Marknadsföra och samverka på nya sätt med fadderföretag, lyfta fram goda exempel och skapa en tätare relation med företagen.
- Involvera företagen i ett tidigare skede som kan visa för ungdomen vad jobbet innebär.
- Skapa en struktur för uppföljning av individerna i företagen så att det tidigt upptäcks om personkemi eller annat inte fungerar.
- Internutbildning i företagen för att motverka fördomar mot personer med invandrarbakgrund och personer med funktionsnedsättning och öka medvetenheten om vad jämställdhet innebär i företagen.

Organisation, samverkan och uppföljning (4)

- Göra styrgruppen mer delaktig och använda styrgruppens kompetens för mer strategiska diskussioner och reflektioner för att underlätta samverkan, rekrytering och stödet till ungdomarna. Exempelvis göra studiebesök tillsammans, diskutera framtidsfrågor och metodutveckling på gemensamma workshops.
- Följ upp deltagarna tre eller sex månader efter deras projekttid för att bedöma om projektets insatser har gett effekt på längre sikt. En möjlighet är att en kontaktperson på Arbetsförmedlingen har möjlighet att göra detta i det egna systemet, alternativt att göra det till en rutin i det framtida arbetet.
- Utveckla arbetet med att löpande föra noggrann statistik (om t ex bakgrund, kön, bostadsområde) samt analysera och reflektera för att ytterligare kunna utveckla metoden.
- Fördjupat samarbete med kommuners upphandlingsavdelningar med skarpare krav på vinnande företag att ta in praktikanter.
- Fortsätta vårda relationerna med samverkanspartners som är en nyckel (av flera) för denna typ av projekt – för både övningsytor för utbildningen (som Kviberg), dekorativa projekt och möjligheten till praktik.
- Insatserna för unga 15-18 år har både gett utsmyckning till stadsdelen och aktiviteterna har för flera varit meningsfulla och verkar för en del ha haft betydelse inför framtida yrkesval – lärdomar från denna satsning kan med fördel föras vidare till nya liknande insatser.

6. Referensförteckning

Ansökan till Arvsfonden och projektet Cool Green Deal (2021).

Lennart Svensson *et al.* (2013) *Att fånga effekter av program och projekt.*

Nilsson, E. & Nilsson Lundmark & Nilsson, I. (2018). *Orten bortom våldet.*

Orwén Roger och Sennemark Eva (2021) *Delrapport två i lärande utvärdering av ESF projektet Sätt färg på Göteborgsregionen*, av Orwén Konsulting AB tillsammans med Contextio Ethnographic AB

Orwén Roger och Sennemark Eva (2020) *Delrapport ett i lärande utvärdering av ESF projektet Sätt färg på Göteborgsregionen*, av Orwén Konsulting AB tillsammans med Contextio Ethnographic AB

Projektets lägesrapporter till Svenska ESF-rådet augusti till oktober 2021.

Roelofs, K. & Salonen, T. (2019) *Insatser i "utsatta" områden. En analys av 20 års områdesutveckling och lärdomar inför framtiden.* Bostad 2030. Malmö universitet.

Sennemark, E. & Huldt, J. (2021). *Slutrapport – lärande utvärdering av projekt All-in. Contextio – Payoff december 2021.*

Sennemark, E. & Orwén, R. (2019). *Lärande utvärdering av projekt ALV – Arbeta och leva i Väst. Slutrapport mars 2019.* Contextio Ethnographic & Orwén Konsulting

Slutrapport förstudie för Svenska ESF-rådet: *Jobb för västsverige* (2021).

Svenska ESF-rådet (2020). *Det har gått mycket bättre än vi trodde.*

Sävenstrand, A, Svensson, L.G, Holmström, P, Forsell, R. & Fred, M. (2012). *Pärlbandsprojekt: Projekt som verktyg i en långsiktig utvecklingsstrategi.* Centre for Work Life and Evaluation studies.

Bilaga 1. Enkät till ungdomar 15-18 år



den 17 mars 2020

Enkätfrågor till unga 15 - 18 år i projektet Sätt färg på Göteborgsregionen

Hej!

Projektet Sätt färg på Göteborgsregionen utvärderas för att kunna förbättra verksamheten och göra den än bättre framöver. De enkätfrågor som följer på nästa sida är en del av utvärderingen och det skulle betyda mycket om du vill svara så ärligt du kan och gärna även skriva kommentarer om du vill. Dina svar skickas direkt till mig och sammanställs för hela gruppen och där svar från enskilda personer hålls anonyma. Hör gärna av dig om du har eventuella frågor om utvärderingen.

Tack för din tid!

Vänliga hälsningar

Roger Orwén

072-701 63 84

roger@orwenkonsulting.se

(Roger arbetar vid Orwén Konsulting AB och utvärderar projektet tillsammans med Eva Sennemark vid Contextio Ethnographic AB)

Enkätfrågor

1. Kön

- ☐ Kvinna
- ☐ Man
- ☐ Icke-binär

2. Ålder:

3. Kulturell bakgrund

- ☐ Nyanländ
- ☐ Andra eller tredje generationens invandrare. Född i Sverige (eller kommit hit som barn) med föräldrar som inte gått i svensk grundskola.
- ☐ Svensk bakgrund. Född i Sverige med föräldrar som gått i svensk grundskola.

4. Vilka aktiviteter har du deltagit i ?

.....

5. Under hur lång tid har aktiviteterna pågått? (antal dagar) dagar

6. Har dessa aktiviteter varit meningsfulla för dig?

Nej, i låg grad

Ja, i hög grad

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vill du säga något mer om ditt svar? Kommentera gärna:

7. Upplever du att du har blivit sedd och uppmärksammas av handledaren?

Nej, i låg grad

Ja, i hög grad

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vill du säga något mer om ditt svar? Kommentera gärna:

8. Har aktiviteterna inspirerat dig till vidare studier och/eller yrkesutbildning?

Nej, i låg grad

Ja, i hög grad

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vill du säga något mer om ditt svar? Kommentera gärna:

9. Tror du att din tid här kommer att betyda något för dig inför framtida val av utbildning eller yrke?

Vill du säga något mer om ditt svar? Kommentera gärna:

Stort tack för dina svar!

Bilaga 2. Förändringsteori ESF-projektet Sätt färg på Göteborgsregionen 2020-05-08

Resurser	Aktiviteter	Förväntat resultat	Kortsiktig effekt	Långsiktig effekt
Medfinansiärer är Framtiden-koncernen, Göteborg 2021, Akzo Nobel, Måleriföretagen i Sverige, Måleriföretagen i Väst, Göteborgs Målarmästarförening samt ett antal av de medverkande kranskommunerna Styrgrupp Styrelse för ekonomisk förening Sätt färg på Göteborg Projektpersonal Tidigare erfarenheter från arbete med målgruppen Samverkan med Arbetsförmedlingen	Deltagarnivå Preparandutbildning 19 - 24 år med prova på period, utbildning och APL (arbetsplatsförlagt lärande) Validering (deras utbildningsbok) och hitta lärlingsplatser Event, individuell coachning och arbetsmarknadskunskap Studiebesök och gemensamma sociala aktiviteter Praktik, feriejobb och coachning mot jobb/studier 15 - 18 år Språkstöd och insatser för jämställdhet Körkort och påverka upphandling	Deltagarnivå Stärkt självkänsla Personliga kontaktnät till arbetsgivare och mer medvetna om möjligheter på arbetsmarknaden Ökad framtidstro (att kunna få en anställning) och vara förebilder för andra i bostadsområdet Nå 63 unga och 80 % får validerad hantverkskompetens efter företagspraktik (yrkesbevis) 15 - 18 år: meningsfull och framtidsinriktad sysselsättning, bli sedda och att 75 (av totalt 90) deltagare inspireras till vidare studier och yrkesutbildning Ökad kunskap om förutsättningar för kvinnor, ökad språkkunskap och ökad kulturell förståelse Minst 30 % kvinnor 19 - 24 år, minst 50 % kvinnor 15 - 18 år, jämn blandning (50 - 50) av både språksvaga och starka samt utlandsfödda och svenskfödda	Deltagarnivå 67 % lärlingsanställning inom 3 månader efteråt (och som fullföljer utbildning) Organisationsnivå Bostadsbolagen ser egennyttnan och blir aktiva finansiärer av fortsatt verksamhet AF har utvecklat och anammat ny kompetens Måleribranschen nationellt utvecklar och anammar ny kompetens och nya arbetssätt Permanent huvudman driver samverkansmodellen med aktivt deltagande av samverkansparter	Ökad inkludering av unga på arbetsmarknaden Ökad inkludering av unga i bostadsområdet Bidra till att vända utvecklingen i områden med särskilda utmaningar, såsom hög arbetslöshet och brottslighet Stärkta bostadsområden, såsom att boende har högre självkänsla, en mer positiv självbild och att områdets rykte har förbättrats