



Slutrapport i den lärande utvärderingen av ESF-projektet SECiSo 2.0

*- ett framgångsrikt pärlbandsprojekt om implementering av
metoden Supported Education för unga med psykosociala
utmaningar.*

Av
Roger Orwén, Orwén Konsulting AB
Eva Sennemark, Contextio Ethnographic AB

Sammanfattning

Denna rapport är den avslutande utvärderingsrapporten i den lärande utvärderingen som följer projektet under projektperioden. Det transnationella ESF-projektet SECISO 2.0 är ett s.k. pärlbandsprojekt med RSMH som projektägare och som utgår från det första SECISO (ett tidigare ESF projekt). I det första projektet utvecklades kunskaper och verktyg för att hjälpa professionella att arbeta med Supported Education och stödja unga med psykosociala svårigheter i skolan. I SECISO 2.0 är fokus främst på implementering av metoden och särskilt ett flertal referensverksamheter i Sverige där utbildningspaketet har testats.

Projektet har ett flertal aktivitets-, resultat- och effektmål och den sammantagna bilden är att projektet arbetat i projektansökans och förändringsteorins riktning och är på väg mot flera av målen. Projektet verkar också i hög grad ligga rätt i tiden. Det är en för hela samhället angelägen målgrupp och det stora intresset för projektet, både från kommuner och statliga organisationer, visar att det finns ett stort behov av metoder och verktyg inom Sverige och även i hela EU för att arbeta med målgruppen. Forskning pågår också vid Umeå och Lunds universitet för att bland annat bidra till ett evidensbaserat underlag för SEd.

Projektet har genomfört en bredd av insatser och implementeringen har skett på olika sätt. Främst via utbildningsmetoden Train the trainer tillsammans med stödsatser såsom SEd-forum (ett nystartat nätverk med intresserade runt om i Sverige), kommunikationsinsatser, implementeringsutbildning och olika former av erfarenhetsbyte och kunskapsuppbyggnad. I alla aktiva referensverksamheter (i fem av åtta ursprungliga referensverksamheter och i en nyttillkommen referensverksamhet) är metoden implementerad eller är på väg att implementeras.

Det har skett ett stort lärande i projektet – både i referensverksamheterna, mellan transnationella partners och även hos andra aktörer lokalt, regionalt och nationellt – och nya kunskaper har skapats om både utbildning, implementering och kommunikation, för att nämna några områden. Dessa nya kunskaper är användbara för ett fortsatt utvecklings- och spridningsarbete.

RSMH kommer att fortsätta arbetet med att sprida och implementera metoden. Ett digitalt studiepaket – som har tagits fram i projektet – om metoden och en kommande yrkesutbildning med bland annat Supported Education kommer också att underlätta spridningen.

Ett urval av rekommendationer från utvärderingen:

- Forskning som leder fram till evidensbaserad av Supported Education är mycket viktig och stödjandet av den bör fortsätta.
- Utbildningen Train the trainer kan kompletteras med ytterligare praktiskt stöd i implementeringsprocesser inne i organisationen.
- Handledning för blivande SEd-coacher en tid efter utbildningen Train the trainer kan göras till en tydligare del i utbildningsupplägget.
- En implementeringsstrategi och implementeringsplan kan tas fram som klargör vilka organisationer som ska prioriteras vid ytterligare spridning av metoden.
- Kunskap från SECISO om implementering kan användas men också forskning om faktorer som stödjer en framgångsrik implementering.
- Arbeta för att Skolverket äger frågan om Supported Education och att komma med i Socialstyrelsens riktlinjer. Det krävs sannolikt en större organisation för mer genomslagskraft.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. BAKGRUND	4
1.1 UTVÄRDERINGENS SYFTE, FRÅGOR OCH METOD	5
1.1.1 Förändringsteori	5
1.1.2 Mekanismer för långsiktigt hållbara effekter	6
1.1.3 Informationsinsamling	7
1.2 PROJEKTETS HUVUDSAKLIGA MÅL	9
1.3 PROJEKTORGANISATION	9
2. TRAIN THE TRAINER OCH ANNAN UTBILDNING	10
2.1 VERKTYGSLÅDAN FRÅN SECISO 1.0	10
2.2 UTBILDNINGEN TRAIN THE TRAINER	13
2.2.1 Analys av utbildningen Train the trainer	15
2.2.2 Analys av implementeringsutbildningen	18
2.3 FALLSTUDIER OCH SHADOW WORK	19
3. KOMMUNIKATION OCH PÅVERKAN	21
3.1 KOMMUNIKATIONSINSATSERNA	21
3.1.1 Analys av kommunikationsinsatser	21
4. IMPLEMENTERING OCH UPPFÖLJNING	24
4.1 EXEMPEL PÅ IMPLEMENTERING I REFERENSVERKSAMHETERNA	24
4.2 ANNAN IMPLEMENTERING	26
4.3 ANALYS AV IMPLEMENTERINGSINSATSER	28
4.3.1 Centrala områden vid arbetet med implementering för SECISO	28
4.3.2 Att möjliggöra att fler organisationer beslutar om SED	29
4.4 EFTER BESLUT OM ATT INFÖRA SED – FRAMGÅNGSFAKTORER FÖR IMPLEMENTERING	31
5. TRANSNATIONELLT OCH HORISONTELLA PRINCIPER	35
5.1 TRANSNATIONELL ARBETE	35
5.1.1 Analys av det transnationella arbetet	36
5.2 HORISONTELLA PRINCIPER	37
5.2.1 Analys av arbetet med de horisontella principerna	39
6. FRAMGÅNGSFAKTORER OCH UTMANINGAR	40
6.1 FRAMGÅNGSFAKTORER	40
6.2 UTMANINGAR	41
7. AVSLUTANDE REFLEKTIONER OCH SLUTSATSER	42
7.1 SAMMANFATTANDE SLUTORD OCH REKOMMENDATIONER	46
7.1.1 Några frågor/rekommendationer	47
8. REFERENSFÖRTECKNING	48
BILAGA 1. ALLA INTERVJUPERSONER	49
BILAGA 2. INFÖR SHADOW-WORK	50
BILAGA 3. PROGRAM FÖR SLUTKONFERENS I BRYSEL	51
BILAGA 4. REKOMMENDATIONER FRÅN UTVÄRDERINGENS DELRAPPORT	52
BILAGA 5. ÖVERSIKTLIG FÖRÄNDRINGSTEORI SECISO 2.0 (26/5 2020)	53

1. Bakgrund

I både Sverige och i andra EU-länder finns en problematik med ungdomar som lämnar skolan för tidigt (s.k. ESL - early school leavers) vilket kan få konsekvenser för framtida arbetslöshet och skapa sociala utmaningar för både individen och för samhället i stort. Ungdomarnas situation är ofta komplex och det kan finnas flera olika skäl till att de lämnar skolan för tidigt, såsom hemförhållanden, föräldrarnas utbildningsnivå eller gruppdynamik på skolan.

Andelen unga som varken arbetar eller studerar (UVAS) har varierat i relativt liten utsträckning de senaste 10 åren. Totalt rör det sig sannolikt om cirka 160 000 individer som befinner sig i denna situation. År 2017 var det 6,8 procent av de unga i åldern 16–24 år som varken arbetade eller studerade, vilket motsvarar cirka 71 000 individer i Sverige. Av unga vuxna i åldern 25–29 år var det 11,7 procent, motsvarande cirka 86 000 individer. Skillnaderna mellan könen är ganska små, men kvinnor i de högre åldersgrupperna är i högre utsträckning varken i arbete eller i studier i jämförelse med män i samma ålder. Utrikes födda intar en särställning då de har dubbelt så stor sannolikhet att ingå i målgruppen i jämförelse med inrikes födda.¹

ESF-projektet SECiSo (Supported education in civil society) 2.0 – med Riksförbundet för Social och Mental Hälsa som projektägare – syftar till att motverka trenden med ökande ESL och underlätta för fler ungdomar att stanna kvar i skolan. Detta ska ske genom att utveckla och sprida en utbildningsmetod för professionella med särskild uppmärksamhet på psykosociala aspekter av ESL.

Supported Education – som kan översättas till ”stöd i studier” – är en psykiatrisk rehabiliteringsmetod som syftar till att ge stöd till personer att välja, skaffa och behålla utbildning. Metoden bygger på den allmänna förklaringen om mänskliga rättigheter², en inkluderande utbildning, återhämtning och psykiatrisk rehabilitering.

Psykiatrisk rehabilitering syftar till att erbjuda personer med psykiska funktionsnedsättningar stöd i att utveckla färdigheter och resurser för att genomföra rollövergångar och möta krav i nya roller och sammanhang för att kunna känna tillfredsställelse i sina liv och den sysselsättning de valt. Det handlar om att återföra frihet, ansvar och makt. Genom ökade förmågor kan personerna bli mer framgångsrika och mer tillfreds i miljöer som de själva valt för boende, studier, arbete och/eller fritid. Målet är att de unga ska kunna leva sitt självvalda liv med högsta möjliga grad av självständighet, delaktighet och tillfredsställelse³.

¹ Hämtat från ESF-projektansökan för projektet Moves (under 2020) med samma målgrupp som SECiSo. Antalet 160 000 individer finns t ex också i en debattartikel i tidningen Skolporten 2020 av SECiSo-projektets projektledare Annika Bostedt och biträdande projektledare Malin Wigg.

² Hämtat från boken av RSMH genom ESF-projektet SECiSo: "Så kan du stödja unga med psykisk ohälsa i skolan. Verktyslåda Supported Education": Den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna handlar om att alla människor har rätt till sina mänskliga rättigheter utan diskriminering, oberoende av nationalitet, kön, nationell eller etnisk tillhörighet, hudfärg, religion, språk. Supported Education bygger på artikel 26 i den allmänna förklaringen om mänskliga rättigheter som bl.a. uttrycker att "Var och en har rätt till utbildning. [...] Den högre utbildningen skall vara öppen för alla med hänsyn till deras förmåga. Utbildningen skall syfta till att utveckla personligheten till fullo och till att stärka respekten för mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. (s.7)"

³ Hämtat från boken av RSMH genom ESF-projektet SECiSo: "Så kan du stödja unga med psykisk ohälsa i skolan. Verktyslåda Supported Education"

SECISO 2.0 är ett s.k. *pärlbandsprojekt* som utgår från det första SECISO (ett tidigare ESF projekt). I detta projekt utvecklades kunskaper och verktyg för att hjälpa professionella att arbeta med Supported Education och stödja unga med psykosociala svårigheter i skolan.

Det finns därmed testade metoder, men det finns få studier och insatser om implementering och utbildning, vilket särskiljer SECISO 2.0. I fokus för implementeringen av metoden Supported Education (SEd) är åtta orter i Sverige där utbildningspaketet testas och utvärderas och att den nyvunna kunskapen sedan överförs mellan transnationella partners.

Projektet har fått ESF-medel inom ramen för den transnationella utlysningen och utlysningens övergripande mål och ett partnerskap (TNC) har bildats med ESF-projektet Come In, Hamburg och Hanze University, Groeningen samt Yrkesakademin i Vasa Finland för att driva det transnationella projektet.

1.1 Utvärderingens syfte, frågor och metod

Denna avslutande rapport i den lärande utvärderingen, som följer projektet över tid, syftar till att både vara ett internt stöd för lärande för det fortsatta arbetet efter projekttiden och en extern och oberoende bedömning för finansören Svenska ESF-rådet. Utvärderingen genomförs i samverkan mellan Orwén Konsulting AB (projektledare och huvudförfattare) och Contextio Ethnographic AB.

Utvärderingen styrs av följande huvudfrågor:

- Har projektet uppnått sina mål?
- Kommer projektets resultat att implementeras och bli långsiktigt hållbara?
- Vilka har varit de viktigaste framgångsfaktorerna och utmaningarna för projektet?

Utvärderingens perspektiv och innehåll

Utvärderingens slutrapport utgår ifrån, för både informationsinsamling och analys, projektets förändringsteori, utvärderingens delrapport våren 2020 och delstudie om implementering med tillämpning på SECISO ⁴ (klar i januari 2021). Andra perspektiv och utgångspunkter är projektets långsiktiga hållbarhet och de tre mekanismerna för långsiktiga effekter: utvecklingsbaserat lärande, aktivt ägarskap och hållbar samverkan. Andra perspektiv är hur ungdomarnas åsikter och perspektiv har involverats i projektet. ⁵

1.1.1 Förändringsteori

Inom Socialfondsprogrammet 2014 – 2020 tillämpas ett resultatbaserat arbetssätt som grund för lärandet kring utvärdering. Det innebär att grunden för genomförande av insatser inom programmet ska utgå från en förändringsteori och att utvärdering ska ske i form av teoribaserad utvärdering. Förändringsteori är utvärderingens huvudsakliga utvärderingsmodell.

⁴ Av Roger Orwén och Eva Sennemark (2021) "PM med implementeringsanalys inom den lärande utvärderingen av ESF-projektet SECISO 2.0".

⁵ Ungas perspektiv är viktigt och också en central utgångspunkt för RSMH, men i denna utvärdering är det främst fokus på personal som på skilda sätt, direkt eller indirekt, möter unga och andra personer i behov av stöd i studier.

Teoribaserad utvärdering innebär att ett projekts eller programs innehåll och grundantaganden analyseras för att öka förståelsen för utfallet där både projektets delar och projektet sett som en helhet analyseras. Den är ett hjälpmedel för att tillsammans med uppdragsgivaren skapa en visuell bild över verksamhetens olika delar, dess resurser, tänkta aktiviteter och förväntade effekter på kort och lång sikt

Förändringsteori är både ett planerings- och ett kommunikationsverktyg för att öka förståelsen för hur ett projekt ska genomföras för att nå förväntade effekter.⁶ 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 både kortsiktiga och långsiktiga effekter, se bild nedan.



Att arbeta resultatbaserat innebär att tydligt definiera mätbara mål som sedan kontinuerligt följs upp under projektets gång. Det viktiga är att kunna stämma av periodresultat, lära sig av dem och kunna ändra metoder/aktiviteter om resultaten inte verkar bli de förväntade. Att arbeta resultatbaserat är inte bara att mäta sina resultat, men också att analysera och agera utifrån tillgänglig information.

1.1.2 Mekanismer för långsiktigt hållbara effekter

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 utvärderarnas 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



⁶ Det finns ett flertal utvärderingsmodeller som kan användas för att studera och förklara uppkomna effekter i program eller projekt, se t ex "Perspektiv på utvärdering" av Sandberg & Faugert från 2016. Förändringsteori är en modell som kan gå under olika namn: t ex verksamhetslogik, programteori, programlogik.

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, förförståelse m.m. Denna modell, med de tre mekanismerna för långsiktig hållbarhet, har funnits med vid formulering av intervjufrågor och som teoretiska perspektiv vid analys av material.

1.1.3 Informationsinsamling

Utvärderingens baseras på ett flertal underlag med olika typer av data, både kvantitativa och kvalitativa. Nedan beskrivs utvärderingens intervjuer och andra underlag. De enskilda intervjuerna har varit mellan ca 45 min till 1,5 h långa, har förberetts med intervjufrågor och har i flertalet fall skrivits ut för påseende efter intervjun.⁷ De enskilda intervjuerna genomfördes främst via telefon, i några fall via Zoom. En gruppintervju om 2 h genomfördes med projektgruppen via Zoom, som också spelades in och kunde granskas i efterhand. Informationsinsamlingen för slutrapporten pågick under augusti och september 2021. Intervjucitat presenteras i utvärderingen, men för att undvika att enskilda personer pekats ut har inte namnen tagits med.

Urvalet för informationsinsamlingen utgick ifrån projektgruppen och från referensorganisationerna som har genomfört det praktiska arbetet med SEd samt ett flertal nyckelpersoner som känner till och har arbetat med metoden för att kunna bedöma utbildningsmodellen. Ny informationsinsamling för denna rapport består huvudsakligen av följande delar:

- Projektets egna uppföljningar, såsom enkäter från utbildningen Train the trainer, nyhetsbrev och annan statistik.
- Gruppintervju med projektgrupp.⁸
- Enskilda intervjuer med totalt tio nyckelpersoner för införande av SEd. Se alla intervjupersoner i bilaga. Urvalet har gjorts tillsammans med projektledningen och utgår främst ifrån personer som känner till och är aktiva med implementeringen av SEd, bland annat alla aktiva referensverksamheter. Det har även gjorts intervjuer med en referensverksamhet som var tvungen att avbryta sitt deltagande i projektet.
- Kompletterande web-enkät till sex referensverksamheter (6 av 6 svar).
- Studier av andra rapporter/utvärderingar.

Andra underlag för den avslutande rapporten

- Projektets Poddserie: "En väg tillbaka till studier", avsnitt ett, med studiecoach och elev från Uppsala kommun.
- Studier av rapporter från projektet "Supported Education - stöd i studier" om studiecoacher i Uppsala.
- Deltagande på webinarium i april 2020 inom SED-forum av forskare David Rosenberg vid Umeå universitet.⁹

⁷ I ett fall, med omsorgsnämndens ordförande, hanns inte utskriften med, då intervjun gjordes strax innan rapportens färdigställande i slutet av maj 2020.

⁸ I Zoom-intervjun deltog projektledare, biträdande projektledare, kommunikationsansvarig, ekonom och ordförande i styrgruppen från RSMH.

- Projektets hemsida.
- Projektets arbete med Shadow work – beskrivning av utbyte mellan Vasa och Urkraft i Skellefteå samt beskrivningar av annat utbyte via hemsidan och projektledning.
- Fallstudier med exempel på arbete med ungdomar i behov av stöd som har tagits fram i referensverksamheterna som underlag för utbildningen Train the trainer.
- Boken med Verktygslådans SEd metoder som togs fram i det första SECiSo projektet.
- PPT från de två första utbildningsdagarna med Train the trainer.
- Deltagande observation på styrgruppsmöten, bland annat diskussioner vid workshop i juni 2020 där utvärderingens delrapport presenterades och diskussion om implementering på styrgruppsmöte i januari 2021.
- Power point presentation i maj 2021 om förslag till ny YH-utbildning till rehabiliteringsledare i samverkan mellan RSMH och Omsorgsförlaget.
- Ny digital utbildning med två studiepaket, som ligger på SECiSo:s hemsida.

Analysprocessen och avgränsningar

Arbetet med den avslutande rapporten inleddes under sensvåren 2021 med att tillsammans med projektledningen klargöra rapportens huvudsakliga frågor och metod. Rapporten bygger i hög grad på delrapportens underlag från våren 2020 och implementeringsanalysen vintern 2021 och har byggts på med ny kunskap via ny informationsinsamling i augusti-september 2021. Rapporten beskriver på ett sammanfattande sätt projektets arbete där förändringsteorin och rapportens frågor är utgångspunkten för både frågor och analys. Arbetssättet har varit att via studier av forskning och utvärderingar samt analys av nya intervjuer kunna ställa mer nyanserade frågor, i kommande intervjuer, och fördjupa förståelsen efter hand som utvärderingen pågår.

I arbetet med utvärderingen träder många nyanser och perspektiv fram och det finns många riktningar och aspekter i materialet som skulle vara intressanta att gå djupare inom. Såsom SEd-metodens principer, metodens olika faser, utbildningens pedagogik och upplägg, varje transnationell partners kontext eller skolans system för att inkludera olika grupper, skolans olika professioner och deras roll i SEd, för att nämna några. Ibland känns otillräckligt att i denna viktiga fråga och projekt endast kunna ge summariska svar, men utrymmet för utvärderingen gör det inte möjligt. Utvärderingen gör sitt bästa för att balansera mellan olika områden och strävar således efter att ge en sammanfattande bild av projektets utveckling utifrån främst centrala delar i förändringsteorin och rapportens frågor.

Rapportens disposition

I det inledande kapitlet beskrivs bakgrunden till projektet, utvärderingens metod och projektets mål och organisation. I följande kapitel 2-5 beskrivs centrala områden i projektet där varje del följs av en analys av området. Områdena är utbildningen Train the trainer och lärande (kap 2), kommunikation och påverkan (kap 3), implementering och uppföljning (kap 4) samt transnationellt och horisontella principer (kap 5). I kapitel sex presenteras sammanfattande slutsatser med avslutande reflektioner.

⁹ David Rosenberg, socialt arbete Umeå Universitet, är en av forskarna som arbetar med CEPI:s forskningsprojekt "Med arbetsliv i sikte..." som analyserar metoden SEd ur flera perspektiv. Övriga är Veronica Lövgren, socialt arbete Umeå universitet, Helene Hillborg, region Västernorrland, Ulrika Bejerholm, Lund Universitet samt Ulrika Liljeholm, doktorand Lunds Universitet.

1.2 Projektets huvudsakliga mål

En del av utvärderingen är att bedöma projektet utifrån dess mål. För att klargöra projektets mål gjordes vid starten av utvärderingen – i dialog med projektledningen och förankrad i styrgruppen – en förändringsteori med utgångspunkt från projektansökan till ESF-rådet och som visar på projektets logik och mål inom olika områden, se avsnitt 1.1.1 ovan. I bilaga 5 visas en sammanfattad förändringsteori med alla målen. Genom utvärderingsrapporten beskrivs olika aspekter från förändringsteorin och det ges en sammanfattad bild av denna.¹⁰

Projektet har således flera mål inom olika områden och implementeringen på olika sätt. Främst sker den via utbildningsmetoden Train the trainer tillsammans med stödinsatser såsom SEd-forum (ett nystartat nätverk med intresserade runt om i Sverige), kommunikationsinsatser och olika former av erfarenhetsbyte och kunskapsupbyggnad.

Ett resultatmål är att öka medvetenheten om elever med psykosociala svårigheter så att fler elever kan ges stöd i tid och för att förebygga skolavhopp, att SEd med dess olika principer är implementerat i referensverksamheternas skolor och att metoden också har spridits till fler skolor.

Ytterligare ett mål är att en digital utbildningsplattform används i referensverksamheterna men också i andra kommuner i Sverige och Europa, att det blir färre skolavhopp i de berörda skolorna i referensverksamheternas som använder SEd, att civilsamhället kommer med som en naturlig part vid arbete med SEd i referensverksamheterna och att det finns en stödgrupp för unga i någon eller några av referensverksamheterna.

Ett annat mål är att riktlinjer och rekommendationer för arbetet med SEd sprids på nationell nivå via SKL eller Skolverket, att utbytet mellan transnationella partners fortsätter efter projektet och att en bas etableras för spridning av SEd i EU.

1.3 Projektorganisation

Projektgrupp och styrgrupp

Projektet har främst drivits av en projektgrupp och en styrgrupp. Projektgruppen är från RSMH och består av projektledare, biträdande projektledare, projektekonom och kommunikatör.

Styrgruppen består av förbundsordförande för RSMH som är ordförande, projektledare och biträdande projektledare, kanslichef från RSMH och referensverksamheter. Från början var det åtta referensverksamheter där tre av olika skäl inte kunde fortsätta och en tillkom under 2020.

Aktiva referensverksamheter i projektets styrgrupp under hela projektiden

- Urkraft i Skellefteå, handledare i Supported Education.
- Uppsala kommun, verksamhetschef Omsorgsförvaltningen Socialpsykiatri.
- Mittuniversitetet i Östersund, lektor på institutionen för Hälsovetenskap.
- Stiftelsen Activa, utbildare.

¹⁰ Som en grund för utvärderingen är en sammanställning i ett Excel-ark av alla målen, både aktivitets-, resultat-, och effektmål efter bland annat information från projektledningen. Flertalet av dessa delar finns med i utvärderingen, men alla redogörs inte för i detalj av utrymmesskäl. Det skulle bli för omfattande att beskriva och analysera varje del i detalj. Flera av målen är också av visionskaraktär och är svåra att mäta och ställa frågor kring, vilket gör att det istället blir en bedömning av en riktning och sett som en helhet.

- Bodens kommun, specialpedagog Vuxenutbildning/lärcentrum, Arbetsmarknadsförvaltningen.

Ny referensverksamhet (2020)

- Östersunds kommun, lärcentrum

Flera intervjupersoner upplever att styrgruppen har varit engagerad och aktiv och berättar bland annat om en styrgruppsutbildning vid projektets start som har varit betydelsefull för engagemanget. Detta engagemang har utvärderaren också bevitnat vid deltagande observationer och diskussioner med styrgruppen vid flera tillfällen.

Med i början av projektet och avbröt sin medverkan

- Aprendere, skolchef Värmdö gymnasium
- Sundsvalls kommun, projektledare för Kommunala aktivitetsansvaret/Drivkraftspunkten
- Helsingborg kommun, projektledare för Jag kan - ett projekt som stöttar invånare med psykisk ohälsa att klara sina studier.

Aprendere var engagerade till en början men behövde av organisationsskäl lägga allt fokus på interna processer och har inte kunnat vara aktiva. Sundsvalls kontaktperson vid Kommunala aktivitetsansvaret (KAA)/Drivkraftspunkten, som var med och drev ett ESF-projekt för att hjälpa unga inom KAA, fick inte gehör för SECiSo i ledningen och kunde inte delta. Helsingborgs kommun deltog genom projektledare för ESF-projektet Jag kan – som arbetade med att införa SEd i sju skånska kommuner – så länge projektet pågick. Efter projektet började hon på en annan tjänst och blev inte ersatt.

2. Train the trainer och annan utbildning

Rapporten är strukturerad utifrån centrala områden i projektet, vilka också är samma områden som i projektets förändringsteori. Efter en beskrivning av varje område presenteras en analys av arbetet hittills. Nedan beskrivs verktyglådan från det förra SECiSo projektet, utbildningen Train the trainer, fallstudier samt arbetsmetoden Shadow work.

2.1 Verktyglådan från SECiSo 1.0

Verktyglådan som beskriver metoden SEd - både principer och konkreta metoder - togs således fram i förra projektet och är underlaget - basen - för projektets utbildning Train the trainer. Syftet med verktyglådan är att tillhandahålla en rad verktyg och övningar som kan vara behjälpliga i det vardagliga arbetet för SEd-coacher som stöttar studenter enligt Supported Education i Sverige. Materialet är inhämtat från transnationella och nationella parter som deltagit i projektet SECiSo 1.0.

Verktyglådan ska fungera som en inspirationskälla där en SEd-coach kan välja verktyg som passar den egna verksamhetens behov och komplettera med andra redan framgångsrika verktyg.¹¹

¹¹ Merparten av texten i detta avsnitt - 2.1 - är hämtad ifrån boken "Så kan du stödja unga med psykisk ohälsa i skolan. Verktyglåda Supported Education" av RSMH genom projektet ESF-projektet SECiSo.

Verktygslådan består av olika avsnitt. Det första avsnittet innehåller korta beskrivningar av metoden och dess principer och förhållningssätt. Därefter kommer ett avsnitt om praktiska övningar som ingår i faserna bedöma beredskap, välja-, skaffa- och behålla utbildning. Det följs av ett avsnitt om det transnationella och nationella arbetet. Det finns även avsnitt med mallar till bokens övningar.

Välja, skaffa och behålla

Supported Education, som på svenska kan översättas till "stöd i studier", är således en psykiatrisk rehabiliteringsmetod som syftar till att ge stöd till personer att välja, skaffa och behålla utbildning. I verktygslådan ges ett flertal förslag på metoder och förhållningssätt och som fördjupas med konkreta exempel, övningar och mallar.

Välja-fasen handlar exempelvis om att formulera studiemål, välja skola/utbildning och inventera stödmöjligheter på skolan. Skaffa-fasen handlar om att söka studier och se över ekonomin, upprätta en studieplan och en plan för stöd och färdigheter. Behålla-fasen handlar om att utveckla färdigheter, införskaffa personligt stöd och eventuella anpassningar av studiemiljöer.

Det gemensamma arbetet mellan SEd-coachen och deltagaren omfattar både samtal och aktiva övningar. En del övningar görs gemensamt medan andra övningar kan vara uppgifter för den studerande att träna på hemma eller annan plats mellan mötestillfällena. De viktigaste komponenterna i metoden är stöd och individanpassning, ekonomi och tid för stöd så länge individen har behov av detta.

Stödet gäller olika former av utbildning såsom teoretiskt eller praktiskt baserade studier som sker på grundskola, gymnasium, vuxenutbildning, högskola eller universitet. Syftet är att personer som har någon form av hinder i skolan ska ges samma förutsättningar och möjligheter som alla andra.

Målgruppen för SEd är personer med erfarenhet av psykisk funktionsnedsättning/ohälsa¹² och som upplever svårigheter i att återgå till eller genomföra studier på grund av psykisk ohälsa eller hinder i omgivningen. Den kan användas på alla personer som upplever hinder i studierna, liksom för personer med kognitiva svårigheter, lätta intellektuella funktionsnedsättningar och fysiska funktionsnedsättningar.¹³

Principer och förhållningssätt

En betydelsefull del, som flera intervjupersoner återkommer till, är metodens principer och förhållningssätt. Dessa visas nedan.

Principer

- Hopp
- Beslutsamhet: elever som gör val
- Studenter som är delaktiga i alla faser i sin Supported Education process
- Partnerskap mellan deltagare och SEd-coachen
- Hjälpinsatser som matchar personens preferenser
- Likabehandling och rättvis tillgång

¹² I utbildningen Train the trainer definieras psykisk funktionsnedsättning så här: "Ett psykologiskt och emotionellt sinnestillstånd som påverkar personens tankar, känslor och beteende på ett sätt så denne inte fungerar optimalt i vardagen. Exempel på psykiatriska tillstånd är: Ångest och panikångest, känslöstörningar, personlighetsstörningar, psykossjukdomar, beroende, ätstörningar, autism och ADHD".

¹³ Just detta stycke är hämtat från utbildningen Train the Trainer, i övrigt är det från boken med verktygslådan.

- Fokus på att utveckla deltagarens färdigheter och stöd från omgivningen
- Samverkan med psykiatri (vid behov)
- Hjälp så länge personen har behov

Förhållningssätt

- Samsyn med gemensamma värden
- Studentens mål och stävande står i fokus
- Accepterande och icke-dömande syn
- Ge tid
- Individens behov och önskemål står i fokus
- Aktivt lyssnande och empati
- Jämlik relation

Ett konkret exempel på samarbete med SEd-coach

För att visa vad samarbetet mellan SEd-coach och en elev kan handla om ges nedan ett utdrag av utvärderarens anteckningar från ett poddsamtal mellan en studiecoach (samma som SEd-coach) och en deltagare i Uppsala kommuns projekt "Supported Education - stöd i studier". I projektets Poddserie: "En väg tillbaka till studier" och avsnitt ett.

Deltagare berättar om sin situation där hon läser själv utan grupp och träffar studiecoach varannan vecka. Har fått bra studieteknik nu och varit tryggt att ha Anna och ett bra stöd. Även för praktiska saker runt studierna, såsom med CSN. Träffat handledare tillsammans med studiecoach och berättat om speciella önskemål om praktiken (som undersköterska). De har träffats under ca tre år, ibland varje och ibland varannan vecka. Deltagaren har helt och hållet styrt träffarna, vilket varit bland det bästa. Tryggheten att hon finns där, att bli sedd, bekräftad, få självförtroende och lyckas. Har också lyckats och kommer att få jobb.

Studiecoachen: inleder alltid med samtal - behöver verbalisera det som händer i utbildningen, sitter och lyssnar och deltagaren säger att det var bra att berätta. Det kan vara en halvtimme och prata och sedan sitter vi här och studerar, verkar som att prata om kunskapen hjälper mycket, vi kan vara bollplank och lyssna.

Exempel på kringfrågor som vi hjälper till med: t ex Komvux, söker kurs för kurs, kan hjälpa till med när nästa kurs är, hur söka, oklart om kan förlänga kurs och kan då ta kontakt med administrationen. Dessa delar kan vara jobbigt för en del men kan efter ett tag göra detta själva.

Kan också vara att göra en plan för t ex gymnasiet, vilka ämnen välja själva och kunna söka. Hjälper till att träffa studie- och yrkesvägledare, detta kan vara saker som är ett hinder för en del att läsa vidare. Om CSN, hur meddela om sjukskriven, om rätt att få stöd m.m. En del behöver detta stöd. Deltagare: lämnat över detta till studiecoach, krångligt att räkna ut. Kan också vara kontakter med försörjningsstöd t ex.

2.2 Utbildningen Train the trainer

Projektets utbildningsmodell består av fyra utbildningsdagar. Train the trainer är en utbildning under två dagar och de andra två dagarna är fristående och planerades till olika tillfällen.

- 1) Train the trainers första utbildningsdag (av två) med bakgrund och de två första delarna i metoden.
- 2) Traint the trainers andra utbildningsdag med de andra två delarna i metoden.
- 3) En särskild implementeringsutbildning med Lies Korevaar PhD, Professor of Rehabilitation vid Hanze University, Groeningen.
- 4) Gemensam uppföljningsdag med kommunerna.

Totalt har projektet genomfört åtta utbildningstillfällen med Train the trainer-modellen för totalt 81 deltagare. Under projektets analysfas (2018) genomfördes också en pilotutbildning i Gävle för att testa Train the trainer med åtta deltagare. Flera upplevde att upplägget i piloten fungerade bra men också att delen om implementering var svår att ta till sig utan ledningsansvar. En konsekvens inför projektgenomförandet blev att projektet valde att särskilja implementeringsdelen och istället erbjuda en separat implementeringsutbildning med PhD professor Lies Korevaar.¹⁴

Projektet genomförde utbildningen Train the trainer fysiskt (på plats) för Boden, Skellefteå, Örebro och Stockholm (Aprendere skolor) under två heldagar. Ena dagen hade fokus på bakgrund, förhållningssätt, bedöma beredskap och välja utbildning. Dag två fokuserade på att skaffa och behålla utbildning.

På grund av pandemin genomfördes Train the trainer också digitalt och under tre halvdagar för Jämtland Härjedalen, Uppsala kommun och Mittuniversitet. En halvdag med bakgrund och förhållningssätt, en halvdag med vilja och välja utbildning och en tredje halvdag med att skaffa och behålla utbildning. Projektet har därmed tre olika uppföljningar av utbildningen (piloten, den fysiska och den digitala).

På utbildningarna deltog ett flertal yrkesgrupper från respektive verksamhet. Från Boden deltog exempelvis Lärcentrum/Vuxenutbildning eller Jobbcenter som motsvarades av SYV, lärare, specialpedagog, studiecoach, vägledare mot arbete/IPS och en arbetsmarknadskonsulent. Från Activa deltog arbetskonsulenter, utbildare, enhetschef, SYV och företagskonsulent. Från Aprendere kom lärare, specialpedagog, kurator och elevassistent.

¹⁴ Statistik och text i detta avsnitt är hämtat från projektledningens underlag.

Tabell 1. Genomförda utbildningar Train the trainer

Pilot	
Gävle kommun	8
Fysisk	Antal deltagare
Skellefteå, våren 2020	7
Boden, våren 2020	10
Örebro (Activa), våren 2020	9
Värmdö, Stockholm, Aprendere, hösten 2019	6
Digital	
Jämtland Härjedalen, våren 2021	30
Uppsala kommun, våren 2021	9
Mittuniversitetet, våren 2021	10
Totalt	81
<i>Totalt inkl. pilot</i>	<i>89</i>

Implementeringsutbildningen

Implementeringsdagen syftade således till att, under Lies Korevaars ledning, att ge nyckelpersoner i referensverksamheternas ledningar möjlighet att prata om och underlätta metodens implementering. Korevaar är expert på området och har i många år forskat och utbildat i SEd. Hans universitet – Hanze University i Groeningen – är också en av projektets transnationella partners. Projektledningen i SECiSo betonar att de inte kan implementera metoden, det måste komma inifrån, men att de kan stödja och underlätta arbetet. Utbildningen genomfördes digitalt den 21 september, 28 september och 5 oktober 2020.

Projektledningen bad representanterna i styrgruppen att kontakta sin ledning om intresse för utbildningen. Elva personer deltog på utbildningen, varav en från RSMH, sex från styrgruppen i SECiSo och referensverksamheterna (samtliga aktiva i styrgruppen) och fyra som representerade ledningsfunktioner i referensverksamheterna.

Ingen gemensam uppföljningsdag

Erbjudandet om den gemensamma uppföljningsdagen var öppet och skulle utgå ifrån behov i referensverksamheterna och genomföras i slutet av projektperioden. Referensverksamheterna arbetar på olika sätt vidare i sina grupper med att implementera metoden men hade inte behov av denna uppföljningsdag.

Internutbildning i Train the trainer

En annan del i utbildningsmodellen var att deltagare på utbildningen Train the trainer i sin tur skulle utbilda andra i sin egen organisation, med ett mål om att internutbilda totalt 240 personer vid projektslut. Dessa interna vidareutbildningar har av olika skäl inte genomförts. Covid-19 har till viss del försvårat arbetet, men framförallt att deltagare inte känt sig redo – flera intervjupersoner menar att de behöver mer erfarenhet från arbetet med metoden – eller att arbetssättet inte passar den egna organisationen. Exempelvis har Uppsala en egen enhet med SEd-coacher och kommer inte att utbilda andra i kommunens organisation.

Alla aktiva referensverksamheter har dock fört vidare kunskap om metoden på olika sätt, utifrån sina skiftande förutsättningar, även om det är svårt att avgöra till hur många. Det sprids internt och processas, i vissa fall har anställda gått ytterligare utbildningar (men inte av deltagare på Train the trainers-utbildningen).

2.2.1 Analys av utbildningen Train the trainer

Analysen av de två utbildningsdagarna baserar sig främst på projektets egna uppföljningsenkäter, från både de fysiska utbildningarna (Aprendere, Activa, Boden och Skellefteå) och de digitala (Jämtland/Härjedalen, Mittuniversitetet och Uppsala¹⁵), delrapportens gruppintervju med fyra deltagare – två från Boden och två från Activa samt intervjuer i slutrapport. Analysen gör en sammanfattande bedömning och strävar efter att ge en helhetsbild.

Helhetsbilden: flertalet nöjda

Flertalet verkar vara nöjda med utbildningen och att den till stora delar infriade flertalets förväntningar, även om det fanns vissa delar som kunde göras annorlunda. I exempelvis uppföljningen av den fysiska utbildningens dag 1, med 30 svar av 32 möjliga, upplevde 25 personer att utbildningsdagen motsvarade deras förväntningar, tre visste inte och två svarade nej. Likande fördelningen var på den fysiska utbildningens dag 2. Det var även liknande fördelning i den digitala utbildningen (med 25 svar av 49 möjliga).

I enkätens öppna svar från den digitala utbildningen, under frågan om utbildningen motsvarade deras förväntningar och de som svarade ja, ges kommentarer som på ett bra sätt speglar och sammanfattar värdet av utbildningen:

”Nya idéer”, ” Mina förväntningar var att få veta vad Supported Education var för något/vad arbetssättet innebär och det fick jag veta”, ” Jag kände att jag fick konkreta och användbara verktyg som går att använda till mycket”, ”Gav argument och fördjupning av metoder. Bra med praktiska övningar!”, ” Intressant innehåll och bra diskussioner”, ” Lärorikt” och ” Många bra tips på nya verktyg och kontakter jag kan ta.”

Några positiva delar

Nedan presenteras fler delar som varit positiva i utbildningen och därefter några förbättringsområden.

Värdefullt erfarenhetsutbyte och struktur

Det som framförallt verkar ha varit givande med utbildningen var att gå tillsammans med sina kollegor, vilket underlättar samverkan när de kommer tillbaka till sin verksamhet – de har då samma språk och det är lättare att prata om metoden på sin arbetsplats. Det har också varit värdefullt med erfarenhetsutbytet med andra och att få en metodstruktur med sig i det fortsatta arbetet.

¹⁵ Region Jämtland/Härjedalen bestod av fem olika grupper som fick utbildning digitalt och utbildningen genomfördes under tre halvdagar.

Jag har också arbetat inom skolan och det var inte så mycket nytt kring det psykosociala med eleven, det är mer strukturen för metoden som kan användas. Det har också varit bra att möta kollegor och diskutera material och erfarenheter (gruppintervju Boden-Activa).

Bra att träffas i grupp att diskutera och utbyta erfarenheter. Jag har jobbat i skola med pedagogiskt stöd för vuxna och SEd liknar det jag gjort tidigare. Var bra här med konkreta material att tillgå och att använda som stöd (gruppintervju Boden-Activa).

Det var också en förmån att gå tillsammans med kollegor som är med om samma sak, såsom SYVare, arbetskonsulent eller pedagoger. När vi pratar samma språk är det lättare att använda metoden (gruppintervju Boden-Activa).

Användbara kunskaper

Flertalet svarar också i enkäterna att utbildningen gett kunskaper som kan användas i det dagliga arbetet. I exempelvis enkäten (med totalt 30 av 32 möjliga svar) från den fysiska utbildningens dag 1 svarade 26 personer "Ja, absolut" och 4 svarade "Kanske" på frågan om du upplever du att du kan använda dig av den kunskap du fått från dagens utbildningstillfälle i ditt dagliga arbete. På frågan - Vad kan du ta med dig mer specifikt? svarade de så här:

"Olika frågor som jag kan använda mig av i möten", "Planeringen", "Göra beredskapsprofil. Delegera och tänka på att göra avslut.", "Ur verktygslådan (övningarna)", "Tydlighet för mig själv för att se mer", "Strukturen", "Mallarna med värderingar och Kartläggningarna om utmaningar", "I princip allt, men skönt att oxå ha metoden i skrift.", "mera helhetsbild, har inte hunnit sätta mig in i alla "verktyg" men ska absolut göra det.", "ex. beredskapsprofilen eller de andra övningarna", "kartläggning", "Beredskapsprofilen :)", "Mallar", "Ex värderingskartläggning", "Verktygslåda boken", "Vilja pedagogiken", "Värderingskartläggningen.", "Personliga faktorer, bra studiemiljö", "Utforska vilja och resurser", "Boken, modellerna och teorierna", "Blanketterna blir ett tydligt verktyg för de som kanske inte känner sig lika bekväma att hålla samtal kring "svåra" delar.", "Kryssmallen", "Boken", "Ställa mer direkta frågor. Att på ett mer djupare plan än idag söka grunden till problemet.",

Förbättringspotential

I både enkätsvaren och i intervjuerna framkommer också ett flertal förslag på hur utbildningen kan utvecklas. Nedan presenteras några av de mer framträdande.

Målgruppsanpassa utbildningen?

På utbildningarna deltog ett flertal olika professioner runt eleven – exempelvis studie- och yrkesvägledare, lärare på olika nivåer och specialpedagoger. De befinner sig därmed olika djupt in i faserna beredskap och välja, skaffa och behålla. Flera framhåller att de skulle fått ut mer av utbildningen om det var mer anpassat efter deras situation och utgick från deras specialkunskap.

Borde vara mer anpassat efter dem som ska använda materialet - exempelvis lärare, SYV - alla har olika perspektiv. Kanske bättre att göra för vissa grupper? T ex att för lärare gå djupare in i behålla-fasen. De vill gärna veta mer om denna fas istället för att vara med i välja-fasen? Vi har olika med oss från våra professioner, såsom specialpedagoger med både kunskap om och mer intresserad av vilka förmågor att träna på för att klara av sina studier och hur stötta vidare i det (gruppintervju Boden-Activa i delrapporten).

Mer fokus på och mer genomgångar av principerna för SED?

För dem som inte tidigare har erfarenhet av liknande metoder verkar det finnas behov av mer bakgrund kring principerna och förhållningssättet före de praktiska tillämpningarna. För grupper, såsom t ex ämneslärare på universitet, som inte är vana vid samtalssituationer med eleverna, kan det vara en längre väg att komma in i metodens tankesätt.

Det bör vara en röd tråd i utbildningen. Vi hoppade hit och dit och delen om principerna - de kom inte riktigt fram och blev röriga. Det är elevens behov vi ska vara nyfikna på. Det blev mycket information. Det är principerna och teamet som är viktigt och det är enklare att förstå om utbildningen håller sig till detta (gruppintervju Boden-Activa).

Tydligare struktur och bättre förberedelse för fallstudier

Flera upplever fallstudierna som röriga och svåra att ta till sig och hade gärna sett tydligare förberedelser för roller, frågor, målgrupp m.m. Detta framgår av både enkätsvar och i intervjuer.

Hade varit bra om övningarna varit tydligare med mer instruktioner om vad vi skulle göra. Det blev otydligt. Det var oklart vem som skulle göra vad i rollerna. Språket i verktygslådan, som är bra, är akademiskt men det går inte att använda detta språk till en elev. Det var en bra tanke, men vi behöver något att hålla sig i som gör att vi ställer de rätta frågorna som funkar för målgruppen vi möter. Det skulle varit mer strukturerat och tydligt. Vi hade hoppats få med oss frågor som funkar (gruppintervju Boden-Activa).

För min del upplevde jag att den blev lite svår att ta sig an. Jag saknade mer tydlig praktisk koppling, upplevde den som väldigt teoretiskt. Det skulle varit mer tydligt, mer kopplat till praktiska fall, då hade jag kunnat ta till mig det på annat sätt. De var engagerade och bra att ha och göra med, men kanske var det deras första upplägg och de behövde göra det några gånger för att inse vad som behöver förändras? (ur en enskild intervju)

Att komma tillbaka till sin organisation (implementering)

Ett annat område som efterfrågas är att ytterligare och gemensamt diskutera hur kommunerna kan ta kunskapen vidare när de kommer tillbaka till sina organisationer. En intervjuperson menar att ett lokalt stöd för implementering borde vara en del av utbildningen.

Skulle varit mer diskussion oss emellan, t ex vad vi ska göra efteråt och hur vi kan jobba med eget SED arbete. Om vi vid slutet av utbildningen t ex presenterat en handlingsplan hade det blivit mer handfast (gruppintervju Boden-Activa).

Implementering borde vara del i utbildningen, en för metoden och en person för stöd och förändring i organisationen. För att kunna jobba med implementering behöver man vara i det landet och i den regionen och kommunen, det kan också skilja sig mellan kommuner t ex. Behöver specifik kunskap (ur en enskild intervju).

Räcker inte för att vidareutbilda andra?

Flera intervjupersoner upplever utbildningen Train the trainer som givande på flera sätt, se ovan, men också att den inte är tillräcklig för att sedan kunna utbilda andra. För det krävs, menar flera, mer utbildning och erfarenhet.

Utbildningen Train the trainer var inte bra, för att vara krass. Om vi bara gått Train the trainer så hade vi inte haft förutsättningar för att implementera SEd. Den hade inte alls varit tillräcklig, den är alldeles för grund. SEd kräver förståelse för förhållningssätt och verktyg, man kan inte ta till sig det på några dagar (u en intervju).

Löpande förändringar av utbildningen

Projektledningen har löpande arbetat med att utveckla utbildningen, både via regelbundna samtal med styrgruppen, egna uppföljningar och delrapport i den lärande utvärderingen. Ledningen har bland annat försökt att möta deltagarnas olika bakgrunder på nya sätt och har ändrat sättet att arbeta med fallstudier. De upplever också att den digitala utbildningen med tre halvdagar har fungerat bättre, framförallt för att de då inte behövt avsätta lika mycket tid.

De har mycket olika bakgrunder och kunskaper med sig in. Vissa vill ha mer praktiskt och andra mer teoretiskt. Vi har försökt att anpassa efter deras utbildningsbakgrund. Vissa förstår inte och vissa förstår direkt. Tre digitala halvdagar fungerade bäst, de behöver inte avsätta lika mycket tid. Vi har försökt att förbättra eftersom. Vi fick till en början feedback om att det var dålig struktur, nu håller vi oss till det vi ska göra. Fallbeskrivningarna har varit svåra för en del då de inte känner igen situationerna. Vi har inte kört med dessa, vi har lagt upp dem på hemsidan och de har kunnat göra egna fallbeskrivningar i sin verksamhet men de måste inte göra det (ur intervju med projektgrupp).

2.2.2 Analys av implementeringsutbildningen

PhD Lies Korevaar från den transnationella partnern Hanze universitet i Holland har lång erfarenhet av Supported Education. På den digitala utbildningen vid tre tillfällen gick Korevaar igenom en beprövad modell för implementering av metoden och det fördes löpande diskussioner som kopplades till deltagarnas egna verksamheter.

För att ge en känsla för Koorvars modell visas nedan en översikt av åtta steg för implementering: "A 8 steps implementation model – a quick scan". Det visar på vikten av att ha en vision för förändringen, passar t ex SEd in i teamets nuvarande uppdrag och värden? Det är viktigt med metodens strukturella delar, att t ex klargöra ansvar och roller, vem är det som gör vad och när? De omgivande nätverken och organisationens kultur, passar t ex SEd värden och principer in i organisationens/teamets nuvarande kultur? I utbildningen finns det flera olika områden och frågor att besvara inom varje steg. Genom att besvara dessa frågor kan en översiktlig bedömning göras av hur redo organisationen är för implementering och hur insatserna för implementering bäst kan riktas. Modellens åtta steg visas nedan (med några exempel som ungefärligen visar vad varje steg handlar om):

Vision

Step 1 Mission (vad SEd-teamet förväntas uppnå för studenterna, att hjälpa dem med)

Step 2 Principles (analysera organisationens nuvarande värderingar och hur de passar ihop med SEd-metodens värderingar)

Structure

Step 3 Policy (undersök nuvarande policy-dokument och om SEd är med)

Step 4 Procedures (såsom vem som gör vad med vilka, när och hur)

Step 5 Activities (en analys av SEd-aktiviteter och om något saknas, t ex utbildningsmål, resurser m.m.)

Step 6 Documentation (en analys av uppföljning och dokumentation så att den har med relevanta delar i metoden)

Environments

Step 7 Network of services (om rätt personer är involverade, om det finns stödresurser m.m.)

Step 8 Organisational culture (analysera djupare om organisationens kultur passar med SEd-metodens principer, såsom studentens deltagande i relationen och hens utvecklingspotential).

Efter denna analys är tanken att man går vidare och skapar en *"Implementation Action plan"* och svarar på frågorna: Vad behöver utvecklas/förbättras? Varför? Vem? Var? När? Hur?

Utbildningen motsvarade förväntningarna

Utbildningen verkar ha motsvarat förväntningarna hos nära samtliga deltagare. I den interna uppföljningen svarade 8 ja och 1 vet inte på frågan: -Upplever du att innehållet under varje utbildningstillfälle uppfyllde dina förväntningar?

Flera tog med sig nya kunskaper och insikter från utbildningen. Nedan visas de öppna svaren på frågan: -Vad tar du med dig från implementeringsutbildningen?

"Bra tips", "Implementeringspunkterna var mycket bra. Tips lite här och var.", "bra tankar för framtida arbetet med SEd", "bra verktyg", "Fantastiskt viktigt att detta blir till verklighet i hela EU", "Hur viktigt det är att ha ledningen med sig och att vi har det i vår organisation.", "Vi tar med oss de olika implementeringsverktygen när förslaget läggs till ledningen. Ledningen kommer även att få ett sammandrag av utbildningen presenterad för sig.", "Ett sakligt innehåll som beskriver förloppet med hur man kan hjälpa till.", "De konkreta tips på hur vi kan se om vår organisation kan se ifall vi är redo för implementering eller om vi behöver arbeta med någon del innan."

2.3 Fallstudier och Shadow work

Fem referensverksamheter har tagit fram fallstudier med konkreta exempel på situationer med elever och hur dessa elever bäst kan bemötas. Dessa fallstudier har bland annat varit en del av underlaget till utbildningen Train the trainer.

Ett annat sätt att lära av varandra var projektets satsning på Shadow work – skuggarbete. Inför, främst det digitala, erfarenhetsutbytet i Shadow work hade flertalet referensverksamheter ett schema för sina dagar och varje referensverksamhet fick frågor som projektet önskade att de gick igenom under sitt tillfälle (se alla förberedande frågor i bilaga 3). Vissa har haft en halvdag medan andra valt att genomföra två halvdagar digitalt. Alla referensverksamheter fick skriva en sammanfattning om sin verksamhet.

Åtta shadow work

Totalt genomfördes åtta Shadow work, där sju av dem genomfördes under 2021. Vid varje tillfälle var det olika organisationer som deltog och genom de digitala utbildningarna öppnades det upp för fler att delta. De verksamheter som visades upp var från Urkraft i Skellefteå, Yrkesakademin i Vasa,

stiftelsen Activa, Uppsala kommun, Boden kommun, Mittuniversitet i Östersund och på Lärums vid lärocentrum i Östersunds kommun. Nedan visas alla shadow works i projektet.

I början av november 2020 genomfördes shadow work hos det sociala företaget Urkraft i Skellefteå. Deltagare från Yrkesakademin i Vasa.

Under 20-22 januari 2021 fick Urkraft i Skellefteå följa med på shadow work hos Yrkesakademin.

Den 1 mars genomfördes shadow work digitalt hos Stiftelsen Activa. Deltagande representanter var från Mittuniversitetet, Yrkesakademin, Boden kommun och Uppsala kommun. Även från projektgruppen i SECiSo 2.0.

Den 15-16 mars genomfördes shadow work digitalt hos Yrkesakademin Österbotten. Deltagande representanter var från Boden, Uppsala kommun och projektgruppen i SECiSo 2.0.

Den 22-23 mars genomfördes shadow work digitalt hos Uppsala kommun. Deltagande representanter var från Mittuniversitetet, Stiftelsen Activa, Boden kommun, Yrkesakademin och projektgruppen SECiSo 2.0

Den 12-13 april genomfördes shadow work digitalt hos Boden kommun. Deltagande representanter var Yrkesakademin, Östersunds kommun, Uppsala kommun och projektgruppen SECiSo 2.0.

Den 19 april genomfördes shadow work digitalt hos Mittuniversitetet. Deltagande representanter var Uppsala kommun, Boden kommun, Stiftelsen Activa, Yrkesakademin och projektgruppen SECiSo 2.0.

10-11 maj genomfördes shadow work digitalt på Lärums i Östersund. Deltagande representanter var Uppsala kommun, Yrkesakademin, Stiftelsen Activa och projektgruppen SECiSo 2.0

Värdefullt erfarenhetsutbyte

Flera intervjupersoner är mycket positiva till erfarenhetsutbytena som verkar ha varit mycket värdefulla. Det har varit lärorikt och inspirerande att på ett konkret sätt ta del av hur andra arbetar och det har också lett till nya kontakter.

Skellefteå Urkraft var här på skuggning, rektor och lärare och besökte vår motsvarighet, en ungdomsverkstad. Har många likheter med varandra och kommer att dra nytta av och personer ska delta i workshop. Vill visa hur vi samverkar, ex skola och ungdomsverkstad (Föregångarna) och kanske kan överföra modellen till Sverige (ur intervju med Vasa).

Varit med på flera Shadow work och det har varit givande. Synd att inte kunna träffas fysiskt men nu gavs det möjlighet att få kunskap om flera verksamheter, såsom Finland, Uppsala, Boden m.fl. Det var jättegivande. Vissa kommit en bit och har implementerat ett arbetssätt vilket vi inte har gjort. Intressant att höra hur det har fungerat och vad de har jobbat fram, då kan jag också ringa och prata med dem, fick ansikten på personer. Några verksamheter hade med sig deltagare, det var jättebra att veta hur det funkar för eleverna (ur en intervju med referensverksamhet).

3. Kommunikation och påverkan

I detta kapitel beskrivs på ett sammanfattande sätt projektets kommunikationsinsatser och några framträdande delar av dessa analyseras.

3.1 Kommunikationsinsatserna

Kommunikationsinsatserna är centrala för att sprida information och väcka uppmärksamhet för metoden. Insatserna syftar dels till att vara ett stöd för att uppnå projektet mål, dels att vara ett stöd i referensverksamheternas interna påverkansarbete.

Exempel på kommunikationsinsatser:

- Poddserie på hemsida med fyra avsnitt som, med utgångspunkt i referensverksamheterna, berättar om och ger exempel på arbete med målgruppen.
- Vid intresse gjordes intervjuer i referensverksamheterna som SEdan lades på hemsidan och blev också en del av Poddserien.
- Presentationsfilm om projektet och metoden.
- Totalt sju SEd-nätverk (se alla träffar i tabell 2 nedan).
- Facebook, både för spridning av information och en intern grupp för diskussion i SED-nätverk.
- En aktiv hemsida som löpande har uppdaterats och som flera intervjupersoner hänvisar till och som de har använt för information och material.
- Regelbundna nyhetsbrev (ofta en gång per månad).
- Besök hos myndigheter och organisationer, exempelvis Skolverket och SKR.
- Deltagande av projektledningen i referensgrupper vid utredningar.

3.1.1 Analys av kommunikationsinsatser

Stort intresse för projektet

Projektgruppen uppger att det är många som hört av sig under projektiden och varit intresserade av projektet och metoden. Både enskilda kommuner, folkhögskolor¹⁶, samordningsförbund och från nationell nivå, såsom Skolverket och specialpedagogiska myndigheten (SPSM), även Sveriges radio och Bonniers Education har hört av sig och varit intresserade av ett samarbete gällande metoden. I både styrgruppen och i enskilda intervjuer uppger flera också att det finns ett stort intresse för metoden.

Det har fungerat över förväntan på strukturell nivå där den nationella politiken har hört av sig till projektet, vilket är en indikator att bedöma om projektet har blivit spritt. Vi har t ex fått inbjudan att presentera oss på myndighetsnivå, t ex Skolverket. MUCF (gamla ungdomsstyrelsen), även specialpedagogiska skolmyndigheten (SPSM). Även Sveriges radio har bjudit in projektet att medverka i längre program om psykisk ohälsa för unga. Ett annat exempel är att Skolporten inbjöd projektet att presentera en debattartikel. Kronan på verket är att Bonniers läromedel hört

¹⁶ På hemsidan för SECiSo berättas bland annat att Sunderby Folkhögskola, i Norrbotten, är en av flera utbildningsanordnare som har tagit fasta på konceptet att arbeta långsiktigt och individanpassat med stöd för unga med psykosociala problem. Skolan har nu sökt ESF-medel för att kunna genomföra utbildningsinsatser inom Supported education och utveckla lärmiljön.

av sig och velat ha samarbete kring att tillgängliggöra verktygslådan, inte bara den del som finns utan den som fylls på med material från hemsidan (intervju med projektgruppen i delrapporten).

Beror det stora intresset på projektets kommunikation? Sannolikt är det ett flertal faktorer som samverkar och har gjort det över tid. Sannolikt påverkar arbetet med det förra projektet SECiSo 1.0 och det bedrivs uppmärksammas forskning om SEd-metoden vid Umeå Universitet och Lunds Universitet. Men sannolikt har också projektets kommunikationsinsatser haft betydelse för metodens spridning - även om det är svårt att säga i vilken omfattning. Det är troligen de olika insatserna som tillsammans ger effekt.

Några kvantitativa data om kommunikationen

Ett sätt att visa kommunikationens spridning är de kvantitativa mål som projektet har gällande nyhetsbrev, hemsida och SEd-forum (nätverk). Dessa visas i tabell 2 nedan och utgår från projektstart våren 2019.

Nya medlemmar tillkom succesivt till det nystartade SEd-forumet (nätverket) och hemsidan fick efterhand fler besökare - även om besöksantalet har varierat över tid. Fler medlemmar nåddes också till en början via nyhetsbrevet. Både medlemmar till SEd-forum, med totalt sju träffar under projektiden (varav flera digitalt), besökare på hemsida och antal medlemmar som nåddes av nyhetsbrevet minskade i slutet av projektiden. Projektet har på slutet haft än mer fokus på Shadow work, Train the trainer, det digitala verktyget och utbildning med Omsorgsförlaget och mindre tid har lagts på kommunikationsinsatser, vilket troligen är en anledning till nedgången. Men totalt sett har det ändå, exempelvis, varit fler sidvisningar av hemsidan och fler medlemmar till nyhetsbrevet än vid projektstart.

Tabell 2. Kvantitativa mål för projektets kommunikationsinsatser

Mål	Utfall	Kommentar från projektet
Fler går med i SEd-forum.	Forumet startades hösten 2019, hade 42 medlemmar i maj 2020 och 14 betalande medlemmar 2021.	Projektet har inte haft samma marknadsföring av SEd-nätverken då mycket fokus har legat på digital utbildning, shadow work och Train the trainers. Vissa deltagare arbetar heller inte längre med SEd, därav minskningen. Det har löpande under projektiden genomförts nätverksträffar, totalt sju träffar. (1) Hösten 2019 genomfördes det första SEd-forumet, det andra (2) var ett webinarium med Daniel Rosenberg våren 2020 och den 28 maj 2020 en träff (3) med Roland Widlund, pedagogisk konsult, tillsammans med en elev som pratade om vilket stöd unga behöver. (4) Den 15 oktober 2020 en träff (webinarium) om hur man kan starta igång en SEd-verksamhet som håller långsiktigt. Med John Hedlert från Östersunds lärcentrum som berättade om hur de startade igång sin verksamhet och hur utvecklingen sett ut kring arbetet med SEd.

		(5) Den 4 november 2020 en träff (webinarium) om hur skolans genderperspektiv kan hjälpa elever att fullfölja studier. Med Harriet Bystedt från Yrkesakademin i Österbotten som berättade om hur de har jobbat för att fler unga ska slutföra studier och vilken betydelse genderperspektivet har för detta. (6) Den 22 mars 2021 en träff (webinarium) med konsulten och metodhandledaren Camilla Bogarve som berättade om hur Supported Education kom till, om forskning och psykiatrisk rehabilitering som grund till Supported Education. (7) Webinarium den 27 april 2021, nätverksträff i Botkyrka om hur Botkyrka kommun arbetar med IPS/SEd och hur en studerande upplever stödet.
Fler sidvisningar av hemsidan.	Sidvisningarna av hemsidan har varierat över tid. Se kommentarerna.	Från starten av 2019 var det runt 100 besök och med vissa variationer steg besöksantalet till runt 600 runt sommaren 2019, för att minska succesivt under hösten och vid slutet av 2019 vara nere i runt 300 och i maj 2020 drygt 200. Det har SEdan pendlat mellan runt 100-400 besök per månad, med runt 400 i augusti 2021. Mellan maj 2020 till augusti 2021 har 6007 användare besökt hemsidan varav 5975 stycken är nya användare. 12 700 sidvisningar har gjorts totalt.
Ett ökat antal medlemmar till nyhetsbrev.	En ökning med 74 medlemmar till augusti 2021 från projektstart.	Från projektstart med 173 medlemmar till maj 2020 med 268 medlemmar. 247 stycken var det i augusti 2021. Mer fokus har legat på andra aktiviteter än att värva fler till nyhetsbrevet.

Referensverksamheter har kunnat använda material för spridning

En ambition har varit att hemsidans material ska kunna användas av referensverksamheterna – men även av andra – som ett stöd i att sprida metoden. Flera intervjupersoner upplever att materialet har fungerat som ett påverkansstöd, vilket även den kompletterande web-enkäten till referensverksamheterna stödjer. Även om det också finns ett enkätsvar (1 av 6) som visar att de är mindre nöjda med materialet.

Jag har fått några indikatorer på att referensverksamheterna kunnat använda material vi har gjort för deras egen spridning. T ex i Helsingborg där flera kommuner använder projektets material i sin egen vidare spridning, såsom intervjuer och podd som ligger på nätet (ur intervju med projektgrupp i delrapport).

4. Implementering och uppföljning

I detta kapitel ges exempel på implementering i några referensverksamheter samt en analys av implementeringsinsatserna. För en mer utförlig analys av teori om implementering och projektets implementeringsinsatser hänvisas till den lärande utvärderingens implementeringsanalys från början av 2021.¹⁷

4.1 Exempel på implementering i referensverksamheterna

Projektets utbildningsmodell och påverkansstöd skulle således leda till att referensverksamheterna implementerar SEd i sina verksamheter och att det på sikt också sprids till andra kommuner. Detta har också i flertalet fall blivit verklighet. Alla aktiva referensverksamheter arbetar vidare med SEd, i sina olika kontexter och organiserat på skilda sätt. Även Helsingborgs kommun har fortsatt med SEd, medan det för utvärderarna just nu är mer oklart med Sundsvalls kommun och Apendere. I tabellen nedan sammanfattas de aktiva referensverksamheternas nu läge kring införande av metoden.

Tabell 3. Referensverksamheter och implementering

Aktiva referensverksamheter	Utfall kring implementering av metoden vid projektslut
Bodens kommun, arbetsmarknad- och utbildningsförvaltningen	Har nu 4 SEd-coacher på arbetsmarknadsförvaltningen med lärcentrum. Dessa är ett SEd-team som löpande utvecklar SEd-arbetet och sprider information om metoden. Med inspiration av SEd görs bland annat en orienteringskurs för studenter och fortbildning för lärare planeras.
Mitt universitet i Östersund	Arbetar just nu med ett nyligen beslutat projekt på 2,5 år med interna medel för att testa om SEd metoden är lämplig för Mittuniversitetet. De kommer att tillämpa metoden på studenter i två terminer. Tre personer ska arbeta som SEd mentorer på 20 % av arbetstiden och tar emot studenter för att ge stöd. Mentorerna är på olika ställen på universitetet, de är annars t ex lärare, studierektorer eller programansvariga. I projektet finns det också en styrgrupp (arbetsgrupp) med representanter från bland annat studenthälsan och som samordnar insatser för personer med funktionsnedsättning, från forskning och utbildning och från studentkåren.
Uppsala kommun, Omsorgsförvaltningen	SEd är implementerat sedan förra året (2020) och finns nu i ordinarie verksamhet inom IPS-verksamheten. Det är två personer som arbetar som studiecoacher och de har i dagsläget ungefär 41 personer (antalet skiftar då de går vidare till arbete och studier). Det drevs ett projekt som jobbade fram den modell som nu arbetas med och som är anpassat efter Uppsalas förutsättningar och framtaget i samverkan med bland annat Uppsala universitet och Lantbruksuniversitetet.

¹⁷ Roger Orwén och Eva Sennermark (2021) "PM med implementeringsanalys inom den lärande utvärderingen av ESF-projektet SECiSo 2.0", på uppdrag av projektägare RSMH

Östersunds kommun, lärcentrum	Det finns vilja och idéer men det återstår arbete för att få SEd på plats (började våren 2021 med utbildningar). Kommunen kommer främst att arbeta med Navigatorcentrum som stöttar unga och unga vuxna, studie- och yrkesvägledare och två studiecoacher. Arbetar på att skapa möjligheter för SEd tillsammans med Jämtlands gymnasieförbund.
Stiftelsen Activa	En anställd ansvarig för metoden, är på gång att erbjuda en utbildning om SEd som baseras på bland annat Train the trainer och erbjuda SEd som tjänst vid arbetsmarknads- och utbildningsstöd.
Det sociala företaget Urkraft i Skellefteå	Infört SEd sedan runt 10 år och är på gång med nytt avtal med Skellefteå kommun. Arbetet genomförs via studiecentret TExAS, som finns i Urkrafts lokaler på Campus Skellefteå. Inom TExAS finns ett flertal SEd-coacher. TExAS gick från att vara ett ESF-projekt till att Skellefteå kommun idag medfinansierar verksamheten. Här finns en fysisk studiemiljö med tillhörande stöd, i nära samarbete med olika utbildningsanordnare, framför allt LTU, Gymnasiekontoret, VUX.

Exempel från referensverksamheterna

De aktiva referensverksamheterna arbetar således med implementeringen på olika sätt och de har kommit olika långt i sina processer. De har också olika lång erfarenhet av metoden där flera arbetat med SEd före projektets start och några är nya.

Under projektperioden har referensverksamheterna arbetat med sina organisationer för att hitta vägar framåt. I exempelvis Boden involverades ett flertal professioner på Arbetsmarknad och Lärande¹⁸ i SEd metoden med dess principer och förhållningssätt, det arbetades med att skapa ett team runt eleven och det har tagits fram ett eget anpassat material om metoden. De har också involverat gymnasiet i SEd-arbetet för att möta eleven i tidigare åldrar.

Vi (Boden) är redo när andra är redo. Vi har haft ett möte om SEd med en annan kommun och vi jobbar på men allt tar lite längre tid nu. Vi är på arbetsmarknadsförvaltningen¹⁹ med lärcentrum och vuxenutbildning och en plan är att komma in på utbildningsförvaltningen och sprida där. Vi har haft ett möte med rektor och hoppas kunna arbeta med SEd tidigare - att ge det stöd eleven behöver tidigare. Vi har nu ett SEd-team på runt 10-11 personer med bland annat studiecoacher, SYVare, specialpedagoger m.fl. Vi hoppas få detta som förhållningssätt i klassrummet. Nu är det på vux många elever som inte är vana vid att studera på vux och det är det vi använder studiecoachen till - för mer personlig kontakt. Studiecoachen är som en hjälpende studiekamrat (peer). Vi är ett ganska stort team som är engagerade och det är viktigt för att få det att fungera. (ur intervju i delrapporten).

Bodens engagemang och arbete har lett fram till att metoden nu är implementerad med bland annat fyra SEd-coacher och en orienteringskurs för att hjälpa unga att skapa rutiner för studierna.

Vi har implementerat och vill att det används på sikt, vi tror på att tänka på detta vis. En fortsatt tanke är bland annat att ha fortbildning för lärare, inte bara SEd coacher. Viktigt att de förstår vad vi håller på med. Vi har 4 SEd coacher. Vårt första fokus var en orienteringskurs, där vi

¹⁸ Del av arbetsmarknad- och utbildningsförvaltningen sedan januari 2021.

¹⁹ Som numera således heter Arbetsmarknad och lärande.

hjälper unga att skapa rutiner för studierna, att ge dem en verktygslåda och att de ser att de inte är ensamma. Vi har haft två orienteringskurser. Nästa kommer att börja i oktober, 10 v. En del kurser är på plats, en del digitalt, för en del är det avgörande att träffas fysiskt. Kan också bli SED elev utan att gå kurs, kan vara äldre också. Ålder ska inte begränsa. (ur en intervju vid slutrapport)

I Uppsala kommuns Omsorgsförvaltning har det sedan cirka tre år bedrivits en särskild projektsatsning om SEd - "Supported Education - stöd i studier"²⁰ - som handlar om medel för studiecoacher som är lokaliserade på Omsorgsförvaltningen och främst stöttar elever på Uppsala universitet, Lantbruksuniversitetet och annan eftergymnasial utbildning. Projektet har varit framgångsrikt och har kunnat visa både positiva ekonomiska effekter och resultat om framgångsfaktorer för metodens genomförande. Omsorgsnämnden har informerats under projektets gång och var positiva till att permanenta verksamheten, men på grund av resursbrist kunde det inte införas. Men via omfördelningar internt i förvaltningen har projektet nyligen blivit permanent verksamhet och det finns nu en egen enhet inom IPS-verksamheten med två SEd-coacher.

Mittuniversitetet i Östersund har under projektiden varit engagerade i att få in metoden i sin verksamhet och har kontinuerligt arbetat med förankring på ledningsnivå (rektor m.fl.). Förutom aktiviteter i SECiSo har de även haft särskild utbildning med Lies Korevaar och har för närvarande även regelbunden handledning av Korevaar.

Mittuniversitets arbete har varit väldokumenterat och har skett i två steg. Första steget var att göra en förstudie med målet att erhålla kunskap om SEd och inventera behov för studenter med psykisk ohälsa, för att därefter kunna ta ställning till om SEd ska prövas i en pilotstudie.²¹ Förstudien innehöll bland annat en utbildning av 8 nyckelpersoner, från exempelvis studentkår, studenthälsa och samordnare av stöd för personer med funktionsnedsättning. Under förstudien gick de en utbildning för Lies Koorvar under fyra dagar, vilket var parallellt med aktiviteter inom SECiSo (utbildningen ingick inte i SECiSo). Efter förstudien ansöktes om medel och de utbildade bland annat 16 lärare. De har, såsom tabellen ovan visar, just nu fått interna medel för ett projekt på 2,5 år för att testa om SEd metoden är lämplig för Mitt universitet. De kommer att tillämpa metoden på studenter i två terminer där tre personer är SEd mentorer på 20 % av arbetstiden och tar emot studenter för att ge stöd.

4.2 Annan implementering

Utöver implementering i referensverksamheterna har implementering även skett på andra sätt. Löpande under projektperioden har projektledningen försökt hitta olika vägar för att nå fram till fler organisationer, bland annat via löpande diskussioner i styrgruppen och i samband med den lärande utvärderingens implementeringsanalys i början av 2021. Nedan visas tre sätt som projektet har arbetat med denna, mer yttre, implementering.

Yrkesutbildning

RSMH har våren 2021 tillsammans med Omsorgsförlaget²² inlett ett arbete med att ansöka om en yrkeshögskoleutbildning (YH) för bl.a. Supported Education. Ansökan beviljas av Myndigheten för

²⁰ Projektet är väl beskrivet i två rapporter, en delrapport och en slutrapport.

²¹ Förstudien är på 19 sidor och beskriver väl behovet av SEd, såsom om studenternas hälsa, tankar om organisation och diverse avgränsningar, för att nämna något.

²² Från power point presentation på gemensam träff i maj 2021: "Omsorgsförlaget är ett socialt företag med samhällsnytta och mänsklig tillväxt i fokus. Vi levererar utbildning inom socialt arbete, hälsa, vård och omsorg

yrkeshögskolan. Det har varit ett flertal träffar med intresserade aktörer med fokus på avsiktsförklaringar inför ansökan.

Utbildningen är till rehabiliteringsledare, ett program om 200yhp under 2 år, distansstudier med ett flexibelt upplägg – 50% studietakt. Ger branschspecifik kompetensutveckling på yrkeshögskolenivå i samverkan med RSMH (Riksförbundet för social och mental hälsa). Utbildningen riktar sig till personal eller blivande personal inom praktik, arbete eller studier. Utbildningen behandlar människans utveckling och hur stödet kan individualiseras till den enskildes behov, där målet utgår från måluppfyllelse och framgång dvs. självmedvetenhet om sina förmågor och utvecklingsområden. Utbildningen syftar till att ge specialiserade kunskaper för att stödja individen inom praktik, arbete eller studier utifrån metoderna IPS, Supported Employment och Supported Education. Målet är att ge personalen verktyg att individanpassa ett stöd/bemötande utifrån den enskildes behov. Utbildningen ger tydliga exempel och praktisk färdighetsträning för det professionella yrkesutövandet.²³

Digitalt verktyg

En viktig del i implementeringsarbetet – som har pågått löpande under projekttiden – har varit att skapa en digital utbildning om SEd baserad på boken "Så kan du stödja unga med psykisk ohälsa i skolan – Verkttyglåda Supported Education".

Arbetet har lett fram till en gratis digital utbildning via projektets hemsida med två olika studiepaket. Studiepaketen är framtagna i syfte att sprida metoden Supported Education i Sverige och vid intresse av metoden kan sedan ett samarbete med processtöd och fördjupad utbildning skapas med RSMH.

Studiepaketen är framtagna utifrån kunskaper och erfarenheter från SECiSo. De vänder sig till stödjare som är intresserad av Supported Education men även studerande som vill komma över hinder i sin studiesituation. Studiepaketet för studerande är även uppdelat i två inriktningar: en för studerande under 18 år och en för studerande över 18 år. Studiepaketen inkluderar även stödmaterial som kan användas i arbetet med Supported Education.²⁴

Samarbete kring och utformning av de digitala studiepaketen har skett i löpande samråd med projektmedarbetare på RSMH Roland Widlund, f.d. SPSM (Specialpedagogiska skolmyndigheten) och specialist. Inför godkännande av slutprodukt har arbetet också kvalitetsgranskats av projektets partner och expertstödsresurs Lies Korevaar. De digitala studiepaketen har hittills spridits till bland annat SPSM som har spridits vidare inom sina nätverk.

I den kompletterande enkäten till referensverksamheter är det två som just nu kommer att använda sig av verktyget och tre verksamheter är just nu osäkra på användningen. Yrkesgrupper som kommer att kunna använda verktyget i referensverksamheterna är bland annat studiecoacher, lärare och stödpersonal.

Fortsättning inom RSMH

Ett annat sätt, av flera andra, är att arbetet med att utveckla och sprida Supported Education planeras att fortsätta inom RSMH efter projekttiden. I ett första steg till mars 2022²⁵. Ambitionen är

Främst Yrkeshögskoleutbildning – Stödpedagog, Specialistundersköterska, Valfärdsteknik. Webbkurser i bl.a MI-Motiverande samtal, E-hälsa."

²³ Hämtat från samma power point presentation som ovan.

²⁴ Se hemsidan där även utbildningen ligger: <https://seciso.org/studiepaket-digital-utbildning/>

²⁵ Det finns ett förslag till beslut framme inom RSMH men det är vid tiden för rapporten inte fastställt av förbundsstyrelsen.

att fortsätta vara ett stöd för de verksamheter som önskar det och det kan se olika ut beroende på behov. Det planeras att fortsätta på ett liknande sätt med nuvarande arbete i SECiSo, dock att RSMH efter projektiden behöver ges ekonomisk ersättning för sina tjänster.

En önskan att få ut SEd till skolor och kompetenscentrum. Planen är i första läget 1 okt – mars 2022, en förlängning med fortsatt arbete med projektledare och coacher. Fortsätta med dagens arbete, ungefär, fast under nytt namn. Det är granskat i arbetsutskott på RSMH och går nu vidare till förbundsstyrelsen. (ur intervju med projektgrupp)

4.3 Analys av implementeringsinsatser

Som en del av den lärande utvärderingen genomfördes vintern 2021 en implementeringsanalys med teori om implementering som tillämpades på SECiSo. Detta avsnitt hämtar valda delar från denna rapport med tillägg av nya data inför slutrapporten.²⁶

4.3.1 Centrala områden vid arbetet med implementering för SECiSo

Som tidigare nämnts sprids nu metoden på ett flertal sätt och flera nya organisationer visar intresse, exempelvis Samordningsförbundet i Stockholms län och flera folkhögskolor och alla aktiva referensverksamheter är på väg att göra SEd till permanent metod. Nedan beskrivs centrala områden i implementeringsarbetet.

En bredd av insatser i implementeringsarbetet

Det är ett flertal insatser i projektet som över tid har bidragit till och bidrar till implementeringsprocessen. Det gäller exempelvis alla kommunikationsinsatser, genomförandet av utbildningen i SEd liksom diskussioner om implementering på utbildningen Train the trainer.²⁷ Referensverksamheterna sprider metoden på ett organiskt sätt i sina nätverk genom att visa på konkreta exempel. Utbildning hösten 2020 med Lies Korevaar från Hanze University i Groeningen – en av projektets transnationella partners – är en betydande del i projektets satsning på implementering. Det digitala studiepaketet om SEd kan framöver också bli en betydelsefull del i implementeringen, där SPSM (Specialpedagogiska skolmyndigheten) är en samverkanspart som vid förfrågan kommer att kunna ge rådgivning till verksamheter om metoden. Arbetet med att ta fram verktyglådan för SEd i SECiSo 1 (det förra projektet) och Sed-nätverket är även det en del av implementeringen.

Implementering är ofta mycket komplext och är beroende av många faktorer.²⁸ Faktorerna i teoridelen i utvärderingens Implementeringsanalys (från forskning om implementering) känns också igen i arbetet med implementering av SECiSo. Nedan beskrivs några av de mer framträdande faktorerna gällande implementering från intervjuerna.

²⁶ Roger Orwén och Eva Sennermark (2021) "PM med implementeringsanalys inom den lärande utvärderingen av ESF-projektet SECiSo 2.0", på uppdrag av projektägare RSMH

²⁷ Se också den lärande utvärderingens delrapport av Roger Orwén och Eva Sennemark (2020) *Delrapport i den lärande utvärderingen av ESF-projektet SECiSo 2.0. Ett projekt om implementering av metoden Supported Education för unga med psykosociala utmaningar*, av Orwén Konsulting AB tillsammans med Contextio Ethnographic AB, på uppdrag av projektägare RSMH.

²⁸ Utvärderarna har även mångårig erfarenhet från implementeringsarbete från ESF-projekt där vi i varje utvärdering möter utmaningar kring implementering. Ytterligare en intressant och lärorik bok i ämnet är Evert Vedungs bok "Implementering i politik och förvaltning" från 2016.

4.3.2 Att möjliggöra att fler organisationer beslutar om SEd

Ett område i implementeringen berör själva (1) genomförandet av implementeringen inne i den enskilda organisationen efter beslut om SEd. Ett annat område är att (2) skapa förutsättningar för fler organisationer att bli intresserade och därmed sprida metoden på ett mer omfattande sätt i Sverige – även efter projektiden. Detta avsnitt handlar främst om att nå ut till fler organisationer.

Löpande i projektet och i utvärderingens delrapport och implementeringsanalys har diskussioner förts om hur projektet kan rikta sig till nya organisationer och bredda påverkansarbetet för att skapa förutsättningar för en mer omfattande spridning av metoden. Flera vägar har prövats under projektiden – där projektet främst landade i att satsa på Yrkesutbildning och ett digitalt studiepaket – och erfarenheterna från detta arbete kan användas även efter projektiden.

Socialstyrelsens riktlinjer

På nationell nivå kan Socialstyrelsen – som styrs av politiska direktiv från riksdagens Socialutskott – vara ett alternativ, exempelvis att på sikt bli en rekommenderad metod i Socialstyrelsens nationella riktlinjer. Vissa kontakter har tagits och att bedriva påverkansarbete mot riksdagspolitiker i Socialutskottet kan också vara en väg framåt efter projektiden. Andra nationella myndigheter och politiker som kan kontaktas är Skolverket som styrs av regleringsbrev från Utbildningsutskottet. Flera intervjupersoner pekar på vikten av att finnas med som en rekommenderad metod hos Socialstyrelsen.

Regionförbund

Regionförbund kan vara en annan organisation. Nyligen beslutade exempelvis Region Jämtland-Härjedalen att använda metoden och där ett lärcentrum i Östersund – som också är en ny aktiv medlem i styrgruppen för SECiSo – är motorn i att utveckla och sprida SEd, vilket på kort tid verkar ha ökat spridningen av metoden. Att framöver än mer rikta arbetet mot regionförbund kan vara en väg framåt som automatiskt ger spridning i regionens kommuner.

Funktionen och politiska bärare

Själva funktionen som tar beslut om SEd är såklart avgörande och de processer som styr hur en fråga kommer upp till beslut.²⁹ För SEd kan det exempelvis vara en universitetsstyrelse, rektor, en lokal nämnd - ofta en utbildningsnämnd eller socialnämnd/omsorgsnämnd - eller en förvaltningschef (eller avdelningschef) som fördelar medel internt. Det kan också vara på andra sätt i en organisation som Skolverket eller SPSM. I politiskt styrda organisationer (såsom kommunerna) behöver det finnas en politisk bärare av metoden i den politiska majoriteten om det ska kunna leda till beslut i en nämnd eller i kommunstyrelse och således också en bärare i andra funktioner - beroende på organisation - som ska ta beslut. Det handlar också om timingen - att koordinera påverkansarbete med beslutsordningen tidsmässigt så att det inte kommer när alla ekonomiska beslut redan är fattade för nästa år.

Påverkansarbete på olika nivåer och i olika organisationer

I utvärderingen framkommer således flera organisationer och på olika nivåer inom dem där påverkansarbete delvis har skett under projektiden men som också kan utvecklas efter projektiden, några exempel nedan:

²⁹ I en kommunal organisation kan det ske på olika sätt, till exempel via en motion i kommunfullmäktige, en tjänsteman som lyfter frågan till en nämnd, ordförande i nämnd eller kommunstyrelse som driver frågan, eller en ledamot som driver frågan.

- Kommunal nämnd. Kan exempelvis vara utbildningsnämnd, arbetsmarknadsnämnd, omsorgsnämnd eller socialnämnd.
- Kommunstyrelse. I vissa kommuner finns det kommunövergripande medel avsatta för sociala investeringar. Ofta är detta lättare då inte nämnder med knappa resurser behöver konkurrera med varandra.
- Fler samverkande aktörer lokalt, såsom Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Finsam och Samordningsförbund.
- Förvaltningschef eller avdelningschef i den kommunala förvaltningen.
- Rektor eller universitetsstyrelse eller annan styrelse.
- SKR, Sveriges kommuner och regioner via dekret och riktlinjer.
- SPSM, specialpedagogiska skolmyndigheten, via rådgivning
- Lärarutbildningen.
- Erbjudas som kurser på universitet, t ex som uppdragsutbildning eller i speciallärarutbildning.
- UHR – universitets och högskolerådet, via stöd och rådgivning
- Folkbildningsrådet och folkhögskolor
- Regionförbund
- Riksdagens Utbildningsutskott (Skolverket, SPSM)
- Riksdagens Socialutskott (Socialstyrelsen, riktlinjer).

Att lyckas med påverkansarbetet - förpackning och organisationens fas

Det finns ett flertal aspekter som sannolikt ökar möjligheterna att lyckas med påverkansarbetet. Det mest centrala är sannolikt att hitta rätt information för rätt målgrupp i rätt kontext. Det är exempelvis olika kontexter i universitetsvärlden, gymnasieskolan, kommunal nämnd, vuxenskolan eller i riksdagen.

Ett sätt att närma sig val av information och nivå är att analysera organisationens stadie av förändringsberedskap.³⁰ Är ledningen t ex medvetna om problemet eller måste man börja med att skapa medvetenhet genom möten med nyckelpersoner och tänkbara supportrar? Eller är organisationen redo för steg mot förplanering/förberedelse/igångsättning och kan erbjudas stöd genom t ex konkreta idéer, information och praktisk träning? Även referensverksamheterna i SECiSo är i olika faser – de har kommit olika långt och behöver olika stöd.

Olika värden kan (bör) betonas i information till olika organisationer. Några exempel (av många möjliga då varje organisation har sina särskilda förutsättningar): på universitet kan det vara *ekonomiska incitament* till att behålla eleverna i studier och därmed få intäkter när de går klart studierna. Ekonomiska frågor är såklart också viktiga för en kommun som kan spara på utgifter för till exempel försörjningsstöd när en person kan gå tillbaka till studier eller arbete.

En studie i Uppsala av Anna Lindström och Lina Wahlström vid Omsorgsförvaltningen i Uppsala kommun (2019) "*Supported Education – Stöd i studier. Slutrapport*" visar bland annat de ekonomiska vinsterna med en satsning på SEd. Ett resultat från projektet är att 6 deltagare av 13 (46 %) under projektiden gått från försörjningsstöd till egen försörjning. Det blev därmed tydligt att kommunen även på kort sikt tjänar in satsningen på studiecoacher. Inkluderas även de besparingar som görs om individen behövt stöd under lång tid är besparingen väldigt stor.

³⁰ För en fördjupning, se teoridelen i implementeringsanalysen.

För riksdagens utbildningsutskott kan fokus ligga på *samhällsuppdrag* med behov av kompetens på framtida arbetsmarknad och att öka inkludering i skola och arbetsliv och ett sätt att arbeta med barnkonventionen. Det bör således tydligt framgå vilka problem som ska lösas med SEd och visa på metodens användbarhet.

Ett annat sätt är att visa exempel på *elevers inre och personliga resor* där de har fått stöttning via SEd och där elever har blivit stärkta och kunnat slutföra utbildningar. Detta hjälper till att skapa en tillit till att metoden fungerar.

Sannolikt är det också viktigt att berätta att metoden används i exempelvis Holland och på flera andra platser i Europa och nu på flera platser i Sverige – såsom i referensverksamheterna – och att forskning pågår för att ge evidensbaserad kunskap.³¹ Flera intervjupersoner återkommer till det evidensbaserade. Kanske är den *evidensbaserade kvalitetssäkringen* av metoden ett av de viktigaste argumenten för att möjliggöra mer omfattande spridning av metoden och som projektet kan stödja än mer? Forskning pågår och våren 2021 rekryterade bland annat Institutionen för socialt arbete vid Umeå universitet en doktorand till ett forskningsprojekt om Supported Education. En slutsats hittills från forskningen är att SEd i många fall varit stödjande och framgångsrikt, samtidigt som det är svårt att klargöra evidensen då variationen är stor mellan organisationer och yrkesgrupper och hur metoden har använts.

Informationen bör också ge *hopp och engagemang*. SEd är i många fall en viktig metod för att lösa flera centrala samhällsproblem. Den ger exempelvis smarta innovativa lösningar för lärare, sparar pengar och mänskligt lidande. Samhället kan, bland annat, i högre grad undvika skolavhoppare som går vidare till gängkriminalitet och prostitution.

4.4 Efter beslut om att införa SEd – framgångsfaktorer för implementering

När en organisation bestämt sig för att satsa på SEd börjar implementeringsarbetet internt i organisationen. Vad som påverkar implementeringen är mycket komplext och rymmer nästan oändligt många möjliga faktorer med olika organisationer, kultur, resurser, förkunskap, nivåer av medvetenhet, både individers och organisationers förändringsberedskap m.m. Det ligger därför långt bortom denna rapport att försöka ge en bild av alla möjliga faktorer. Samtidigt visar litteratur om implementering samstämmighet kring vissa modeller vilka också verkar ha bärighet för SECiSo och kan därför ge lärdomar för fortsatt utvecklingsarbete. I detta avsnitt jämförs intervjuerna i utvärderingen med en kort sammanfattning av några av modellerna och det går att skönja sannolika faktorer för en framgångsrik implementering.

Teori om implementering

I teori om implementering presenteras ofta de fyra faserna i implementeringsarbetet: 1) Behovsinventering 2) Installation 3) Användning 4) Vidmakthållande. Även Lies Korevaars implementeringsmodell, som presenterats tidigare, fångar in centrala delar för en framgångsrik

³¹ Ett forskningsteam, med medel från Forte, har bland annat tagit fram ny forskning om SEd i en svensk kontext. Teamet är Veronica Lövgren från Umeå Universitet, Helene Hillborg från Region Västernorrland, Ulrika Bejerholm från Lund Universitet och David Rosenberg från Umeå Universitet. Den senaste rapporten från 2020 heter "Supported Education in Swedish Context- Opportunities and Challenges for Developing Career-Oriented Support for Young Adults with Mental Health Problems". Studien syftar till att lära mer om Supported Education som stödinsats i Sverige i relation till utbildnings- och yrkesmässiga mål. Intervjuer har genomförts med 57 personer. Bland dessa är personal som arbetar med SEd, unga vuxna som tar del av stödet samt samverkanspartner i SEd-nätverken.

implementering. När förändringsarbetet når fas tre är det enligt flera studier tre faktorer som är centrala för att förändringsarbetet ska lyckas:³²

- kompetens hos användarna
- en stödjande organisation
- ett effektivt ledarskap

Tillsammans med *metodtrohet* skapar dessa tre faktorer bättre förutsättningar för att den nya metoden används som det var avsett. Därmed ökar sannolikheten för att verksamheten kommer målgruppen till godo.

I Figur 1 Faktorer för förändring ges en sammanfattande bild av centrala faktorer för en framgångsrik implementering³³ (Bättre stöd och hjälp för personer handlar om klienterna, brukarna, eleverna etc.).

Figur 1. Faktorer för förändring



I diskussioner om implementering i utvärderingens intervjuer återkommer flera delar som passar in i dessa modeller (som beskrivs ovan). Modellerna kan därmed vara en god utgångspunkt för att resonera vidare kring implementeringen och dess olika faser och kan exempelvis användas för att stötta referensverksamheterna i deras implementeringsarbete, även efter projektiden.

³² I rapporter hänvisas ofta till en studie av Fixsen - en väl citerad forskare inom fältet implementeringsforskning - med kollegor. Studien är Fixsen, D. L., Blase, K. A., Timbers, G. D., & Wolf, M. M. (2001). In search of program implementation: 792 replications of the Teaching-Family Model. In G. A. Bernfeld, D. P. Farrington & A. W. Leschied (Eds.), *Offender rehabilitation in practice: Implementing and evaluating effective programs* (pp. 149–166). London: Wiley.

³³ I rapporten *Om implementering* utgiven av Socialstyrelsen (2012)³³ presenteras på ett sammanfattande och översiktligt sätt kunskap om framgångsrik implementering inne i en organisation och som är hämtad från forskning inom många områden, bland annat hälso- och sjukvård, brottsförebyggande arbete och socialt arbete. Figuren Faktorer för förändring är hämtad från denna rapport. Flera avsnitt i rapporten presenteras i rapporten implementeringsanalys av SECiSo. Dessa delar är också återkommande i annan litteratur som studerats och illustrerar centrala områden för en framgångsrik implementering. Ett arbete som tar tid. Ibland kan det, enligt rapporten, ta flera år innan en ny metod har integrerats och blivit en del av det ordinarie arbetet. Forskare brukar tala om två till fyra år.

Tekniskt ledarskap och organisationens stöd

Projektet SECiSo 2.0 har skapat en struktur för det tekniska ledarskapet i figuren ovan, med exempelvis ett utbildningspaket. Det innebär att de som gått utbildningen sedan kan hjälpa till som handledare i den egna organisationen eller via annat handledningsstöd.³⁴ Dock är det några intervjupersoner som menar att Train the trainer inte är tillräcklig utan det krävs mer erfarenhet innan det går att lära ut till andra.

Att det finns stöd i den egna organisationen – det adaptiva ledarskapet – verkar vara en framgångsfaktor i exempelvis både Mittuniversitet och Boden. En avgörande faktor för implementering är sannolikt att metoden är beslutad av och förankrad i organisationens ledning och att chefer är insatta i metoden. Att det sker en samverkan inom organisationen – såsom Mittuniversitets breda samarbete med både studentkår och studenthälsa och Bodens samverkan mellan olika yrkesgrupper – verkar också vara betydelsefullt. En del i att kunna driva förändringsarbetet är även att SEd stöds i organisationens styrande dokument.

Klargöra kontexten

Implementeringen av SEd sker således alltid i kontext – en implementeringsram – med sina särskilda villkor. Det kan handla om hur en verksamhet är organiserad, erfarenhet av att arbeta med liknande metoder och hur införandet sker (vilken funktion och person/-er) som tar beslut om ett införande. När referensverksamheterna testar metoden i olika kontexter – såsom stiftelse, vuxenutbildning och universitet – behöver implementeringen samt problemanalysen anpassas efter lokala förhållanden. Det är exempelvis stor skillnad mellan Activa, Bodens vuxenutbildning, Uppsalas kommunala förvaltning och Mittuniversitet. Varje organisation har olika målgrupper som var för sig har olika roller, såsom inom skolan med SYV, lärare och kuratorer. Ofta behöver en organisation vända och vrida på metoden så att den passar in i sin organisations särskilda kontext, vilket alla intervjuer visar.

De olika grupperna inom organisationen befinner sig också på olika stadier inom SEd-metodens faser välja, skaffa och behålla. Välja-fasen handlar till exempel om att formulera studiemål, välja skola/utbildning och inventera stödmöjligheter på skolan. Skaffa-fasen handlar om att söka studier och se över ekonomin, upprätta en studieplan och en plan för stöd och färdigheter. Behålla-fasen handlar om att utveckla färdigheter, införskaffa personligt stöd och eventuella anpassningar av studiemiljöer.

Förstudie – behovsinventering

I både teori om implementering och i flera intervjuer framhålls vikten av noggranna kartläggningar/förstudier där metoden beskrivs och vad den kan tillföra den enskilda organisationen - vilka problem kan den lösa? Det är viktigt att klargöra vad metoden innebär praktiskt innebär för olika målgrupper, vilka delar det är som ska implementeras och var i organisationen. Ett exempel är en förstudie vid Mittuniversitet som visade hur SEd kan ge ökade möjligheter för studenter att fullfölja sina studier trots psykisk ohälsa och som presenterades vid rektors inspirationsdagar i augusti 2019.

³⁴ Mittuniversitet kommer att ha kontinuerlig handledning under ett år, inledningsvis av Korevaar och sen att antingen han fortsätter eller någon stödsamordnare. De tänker också i termer av kollegial handledning där de lär tillsammans.

Finns det resurser att genomföra implementeringen?

Det som ska implementeras i en given kontext kommer att kräva resurser, antingen tid för befintlig personal eller att anställa nya SEd-coacher till exempel. Hur mycket kommer det att kosta? Vem ska betala? Och rent ekonomiskt – kommer det att ge något tillbaka? Det är exempelvis tufft att som redan pressade lärare, och för närvarande är det extra pressat med pandemin, att arbeta med metoden. Det bör också finnas initiala resurser för att komma in i arbetet med SEd och lära känna metoden. En annan central aspekt vid påverkansarbete och att få beslut om resurser är timing – det gäller att påverka i rätt tid före beslutstillfällen.³⁵

Engagemang och uppföljning över tid

I de referensverksamheter där implementering pågår på ett framgångsrikt sätt finns det engagerad personal som bär upp förändringsarbetet och kan stötta varandra. Dessa faktorer är avgörande komponenter även i teori om implementering. De blir en motor och påskyndare av implementeringen och kan inte nog betonas. Det finns dock en risk att det blir för eldsjäl-organiserat, vilket behöver undvikas. Metoden behöver arbetas in i organisationen.

Framgångsrik implementering tar också tid – som i litteratur uppskattas till ca 2 - 4 år – och det blir därmed viktigt att hålla i förändringsarbetet över tid. Kanske kan RSMH i den nya satsningen följa upp referensverksamheterna 2 - 3 år efter projektiden? Eller att kunna erbjuda löpande stöd?

Finns det motstånd mot förändring?

En aspekt som kan försvåra förändringsarbetet, och som bör analyseras, är att det kan finnas motstånd mot att implementera metoden. Det kan handla om ett allmänt förändringsmotstånd (det kanske varit många förändringar tidigare, finns en förändringströtthet, personalen kan av olika skäl vara stressad) eller en oro att en ny metod kan konkurrera ut annan verksamhet och kan påverka personalens anställningstrygghet och/eller villkor. Kan det finnas de som har incitament att handla på ett sätt som motverkar implementeringen?

Fler aktörer gör det mindre sårbart

Flera intervjupersoner menar att samverka med andra aktörer, och identifiera vilka som kan vara med och betala långsiktigt, gör en satsning på SEd mindre sårbar. Såsom att samverka med andra som arbetar med målgruppen, exempelvis Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Samordningsförbund vilket gör att kommunen inte är så beroende av lokala pengar.

³⁵ Om t ex en nämnd ska ta beslut om budget och verksamhetsplan i november, är det viktigt att inte vara för tätt inpå beslutstillfället utan att det finns utrymme för samtal och påverkansarbete.

5. Transnationellt och horisontella principer

Detta kapitel beskriver och analyserar det transnationella arbetet och de horisontella principerna.

5.1 Transnationell arbete

Det transnationella partnerskapet består av ESF-projektet Come in ³⁶ från Hamburg, Hanze University, Groeningen samt Yrkesakademin i Vasa Finland. Det transnationella partnerskapet bygger delvis på samarbete i det första SECiSo-projektet med Tyskland och Nederländerna. I det nuvarande projektet har Finland tillkommit (Yrkesakademin i Österbotten). Parterna har löpande stämt av och följt det avtal (TCA-agreement) som ligger till grund för samarbetet.

Det tyska projektet Come in, som drivs av GSM Training & Integration GmbH i Hamburg, deltog inledningsvis och hade planerat för att ta emot representanter från referensverksamheterna för Shadow work, men var tidigt tvungna att avbryta sin medverkan i hela projektet av resursskäl (men har kvarstått som passiv deltagare). Övriga tre partners i partnerskapet har fortsatt sitt utbyte och lärande mellan varandra, både via regelbundna Skype-möten och på andra sätt.

Yrkesakademin i Vasa har ett eget ESF-projekt "Jämställdhet givetvis" och genomförs inom ramen för SECiSo-projektet. "Jämställdhet givetvis" verkar för att bearbeta könsroller i yrkesval och vid genomförande av studier. Den ena delen är utvecklingsarbetet i skolan med yrkesutbildningar, där lärarna och handledarna är målgrupper. Dessa rustas för att kunna möta alla studerande lika med avseende på kön. Andra delen är den transnationella delen av projektet där Yrkesakademin jobbar med parterna som ingår i SECiSo. I fokus för samverkan med Vasa har varit lärande om genus och hur deras kunskaper och arbetssätt kan föras in i arbetet med SEd (se mer under avsnitt om jämställdhet). Bland aktiviteter för gemensamt lärande finns ett fysiskt Shadow work mellan Skellefteå och Vasa och ett digitalt Shadow work mellan Vasa och ett flertal referensverksamheter. Projektledningen besökte också Yrkesakademin i slutet av 2018 och har haft en inspirationsföreläsning för Yrkesakademin om Supported Education. Yrkesakademin har även vid slutet av projektperioden börjat använda projektets utbildningsmaterial och är intresserade av att utveckla och sprida SEd i Finland.

Hanze University har framförallt, via Lies Korevaar, bidragit med forskningsbaserad kunskap och föreläsningar om metoder, såsom implementeringsutbildningen, och via löpande digitala träffar i partnerskapet. Kunskap från Korevaar har bland annat förts in till utbildningen Train the trainer och via granskning av de digitala studiepaketen. Korevaar har även haft enskilda träffar med Lärcentrum i Östersund och har för närvarande löpande handledning för Mittuniversitet.

Två transnationella träffar med alla parter har genomförts och det planerades en träff våren 2020 med Vasa som blev inställd på grund av Covid 19-pandemin. Det planerades också en internationell träff i Groningen med både projektets partners och inbjudna gäster från hela världen vilken också ställdes in.

³⁶ Från SECiSo:s hemsida: Come in är ett europeiskt projekt som drivs av GSM Training & Integration GmbH. Projektet arbetar med arbetsintegrerad praktik för arbetslösa ungdomar i åldrarna 18-25 år (NEETs) i Hamburg. Målgruppen saknar eller har dåliga betyg och samhället har inte lyckats nå ungdomarna med sedvanliga arbetsmarknadsåtgärder.

Projektparterna träffas även på andra sätt, bland annat genom nätverket School to work³⁷ och tillsammans med Föreningen Norden. Ett annat exempel på aktiviteter inom EU var deltagande på Europaveckan varje år.

Som en del i spridningen av SEd i Europa och att berätta om projektet genomfördes i slutet av projektperioden, i september 2021, en slutkonferens i Bryssel (även med digitala föredrag). På slutkonferensen fanns både forskare och företrädare för EU-kommissionen och Europaparlamentet. Se hela programmet i bilaga 3.

5.1.1 Analys av det transnationella arbetet

Nedan presenteras några områden i analysen av det transnationella arbetet.

Lärorik samverkan

Flera intervjupersoner uppger att samverkan med parterna har varit givande och att de har lärt av varandra, bland annat om metoderna och respektive lands förutsättningar. Problemen med unga som varken arbetar eller studerar och som behöver stöd är lika i flertalet (alla?) EU-länder och det finns stora förutsättningar att lära mer av varandra och tillsammans sprida metoden ytterligare. Målgruppen är också en del av EU:s 2020-strategi. Via regelbundna Skype-träffar och annat utbyte mellan varandra har kunskap spridits som har fördjupat och utvecklat arbetet med SEd inom SECiSo.

Det jag lär mig mest av transnationella partners är hur de löser problemen på andra sätt. I Holland ser vi bl a hur det fungerar med organisering av peer groups, särskilt hur de bygger upp det inne i skolan och hur vi ska lyckas. Vi har inte haft så mycket forskning i Sverige. Vi har också kunnat bolla mycket med Lies Korevaar, t ex om vad som kan hända om de inte kan använda utbildningen i arbetet m.m. (ur en intervju).

En lärdom är att kontinuitet är viktigt. Och att man träffas både fysiskt och digitalt. Det går att nå bredare och göra större resultat genom transnationellt samarbete. Man kan se hur andra länder jobbar och få nya idéer. (ur underlag från projektledningen)

Kanske har detta varit den största innovationen i projektet, att träffa olika länder. Vi ser att det finns ett stort intresse och verktygen är lätta att förstå, men det är många som inte jobbar med metoden. Med transnationella partners får vi också större gehör när det kommer utifrån. Det förstärker nog intresset för projektet och SEd i Sverige. Det blir nya perspektiv och det är lättare att sälja in metoden (ur intervju med projektgrupp)

Spridning i EU

En ambition i projektet var att sprida erfarenheterna till fler medlemsländer i EU. Det har dock varit svårt i Covid-tider att hitta lösningar på spridningen. Det är också komplext då, även om metoden är lik, lösningarna måste vara anpassade efter varje lands situation. Ett sätt att sprida är via projektets slutkonferens i Bryssel (se ovan och i bilaga 3).

³⁷ 2012 tog SKR initiativet till School to Work (S2W), ett flaggskepp i EU:s strategi för Östersjöregion kring studieavbrott och ungdomars etablering på arbetsmarknaden. I dag samarbetar medlemmar från länder runt Östersjön kring dessa frågor. SKR är värd och driver huvudprocessen. Tillsammans med avdelningen för utbildning i Åbo Stad och Föreningen Norden leds verksamheten i två kunskapsplattformar: Förebyggande arbete inom skolan och ungdomar som varken arbetar eller studerar (UVAS).

Det transnationella handlar främst om ömsesidigt utbyte av erfarenheter och praktiska metoder och ansatser, men ytterst bör erfarenheterna komma hela EU till godo. Detta kan ske via t ex spridningsseminarier på EU-nivå som också når till EU-institutionerna. I ansökan finns också kopplingar till 2020 strategin om minskade avhopp i skolan. Men det är svårt då lösningar måste vara anpassade efter varje lands situation. (ur en intervju)

Hur skapa hållbarhet på sikt?

En målsättning i projektet var att fortsätta utbytet mellan transnationella partners efter projekttiden och att bygga en hållbarhet i relationer och arbetssätt. Att bygga transnationella relationer är, menar projektledningen, ett långsiktigt arbete där projektledare m.fl. haft kontakter med flera länder under många år, även före åren med SECiSo 1 och 2. Kontakterna behöver underhållas och vid visst tillfälle kan det bli möjlighet att samverka, såsom nu med SECiSo 2.0. Det är oklart just nu om och hur ett fortsatta samarbete med projektets transnationella partners kan se ut.

Projektledningens strategi just nu är att främst fortsätta utbytet med föreningen Norden³⁸ och vara öppen för nya samarbeten med andra internationella partners framöver. Projektet ville även bidra till att en bas etableras för spridning av SED i EU, men detta har, från Sveriges sida, inte arbetats med. Arbetat har bland annat försvårats pga Covid-19.

5.2 Horisontella principer

De horisontella principerna ska enligt Svenska ESF-rådet integreras på samtliga nivåer i projektet, även transnationellt. Principerna är jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering/likabehandling och beskrivs bland annat på ESFs webbplats och sammanfattas kort nedan³⁹.

- **Jämställdhet** – förhållandet mellan kvinnor och män och bygger på de svenska nationella jämställdhetsmålen vilka innebär att både kvinnor och män ska ha samma möjligheter att forma samhället och sina egna liv. I socialfondsprogrammet ska jämställdhetsperspektivet integreras ”i alla verksamheter och i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla faser av programmet. Det är ett sätt att se till att jämställdheten inte blir något separat eller tillfälligt”.
- Principen om **tillgänglighet** gäller alla både i samhället i stort samt i arbetslivet, oavsett funktionsvariation, kön, ålder med mera. ESF beskriver tillgänglighetens multipla sidor: tillgänglig verksamhet (påverkar hur människor mår ex. arbetsmiljö, attityder och ledarskap, arbetstider mm), tillgänglig fysisk miljö (ex. lokaler och kontorsmaterials utformning) och tillgänglig information (hur lätt det är att få och ta till sig information ex. ljud, video, lättläst svenska, olika språk mm).
- **Icke diskriminering:** Frihet från att diskrimineras är en mänsklig rättighet och uttrycks tydligt i svensk lag. Icke-diskriminering innefattar likabehandling och beskrivs av ESF som ”att alla

³⁸ Från hemsidan 210917: Föreningen Norden har sedan 1919 drivit utvecklingen av nordiskt samarbete i samverkan med civilsamhälle, och offentliga institutioner. Vi arbetar även för ökad kännedom om Norden och värdet av nordiskt samarbete och stärker relationen mellan människor i de nordiska länderna. Sedan 30 år arbetar föreningen även med att utveckla samarbetet i Östersjöregionen.

³⁹ <https://www.esf.se/sv/Vara-fonder/Socialfonden1/Overgripande-information-om-socialfondsprogrammet/Horisontella-principer/>

ska vara inkluderade i samhället och arbetslivet oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck och funktionshinder”.

Jämställdhet

Frågor kring jämställdhet och olika sätt att bemöta och arbeta med flickor respektive pojkar har varit en del av det löpande arbetet med projektet. Jämställdhet har exempelvis ingått som en del i utbildningen Train the trainer och har varit en betydande del av utbytet med transnationell partner Yrkesakademin Vasa i Finland – via bland annat webinarium kopplat till genus.⁴⁰

Jämställdhetsperspektivet fördes också in i projektets poddserie (både vid urval av personer som deltar och i innehållet) samt genom att projektledningen har följt forskning på området. I citatet nedan berättar en av intervjupersonerna hur de arbetar med jämställdhet i projektet.

I praktiken jobbar vi så här:

- I samband med våra utbildningar diskuterar vi genusaspekter och tillgänglighet ifråga om insatser för att motverka utslagning pga. att unga mår dåligt.
- I våra publikationer på nätet och sociala medier försöker vi lyfta fram jämställdhet och tillgänglighet.
- I det utbildningsmaterial som tas fram försöker vi integrera de horisontella principerna.
- Vår transnationella partner i Finland har fokus på jämställdhet och yrkesval och vi försöker lära oss av deras arbete.
- I samband med att vi medverkar på en internationell kongress för SEd i Holland i höst kommer vi att lyfta genusaspekterna i praktiskt arbete.

(ur skriftligt svar från projektledningen)

Tillgänglighet

RSMH har lång erfarenhet av att arbeta med människor med psykisk ohälsa och deras anhöriga och har som mål att människor med psykisk ohälsa ska kunna leva sina liv på samma villkor som alla andra. Ökad tillgänglighet till samhället för personer med psykisk ohälsa är således i fokus för RSMH. I SECiSo 2.0 handlar det om att ungdomar med psykisk ohälsa i någon form ska ges ökade möjligheter att både välja, skaffa och behålla en utbildning, både via stöttningen till eleven och att påverka skolans arbetssätt. Hela projektet handlar därför, i stora drag, om att bidra till ökad tillgänglighet för ungdomar med psykisk ohälsa.

I utvärderingsmaterialet träder inga brister i tillgängligheten fram. Som fler exempel på god tillgänglighet kan nämnas hemsidan, som flera anser är värdefull med flera goda exempel och information om SEd som kan spridas vidare.

⁴⁰ Ett webinarium under 2020 med rubriken: Hur kan skolans genderperspektiv hjälpa elever att fullfölja studier? Från inbjudan på hemsidan för SECiSo: "Att arbeta med ett genusperspektiv i skolan är avgörande. Flera rapporter har visat skillnad vad gäller stöd till män respektive kvinnor samt att vissa utbildningar traditionellt sätt drar fler av det ena könet. Nu har du möjlighet att lyssna till hur Yrkesakademin har arbetat med genusperspektivet för att fler unga ska fullfölja studier."

Ett annat webinarium under 2020 i SEd-nätverket kring hur skolans genderperspektiv kan hjälpa elever att fullfölja studier. Från hemsidan: "Med oss har vi Harriet Bystedt från Yrkesakademin i Österbotten som berättar hur de har jobbat för att fler unga ska slutföra studier och vilken betydelse genderperspektivet har för detta."

Icke-diskriminering

Att inkludera elever som idag inte riktigt passar in i skolan på grund av bland annat psykisk ohälsa av någon form är en del av projektet (och som angränsar till principen om tillgänglighet och jämställdhet) och det innefattar också inkludering oavsett, exempelvis, de olika diskrimineringsgrunderna.

5.2.1 Analys av arbetet med de horisontella principerna

Jämställdhet - att behandla olika

Projektet har således fördjupat arbetet med jämställdhet på skilda sätt. En aspekt, som utvärderaren av det första SECiSo projektet konstaterar i sin utvärdering från januari 2020 ⁴¹, är att det kan förefalla att behandla lika är det mest jämställda, när det ibland kan få motsatt effekt.

Min farhåga är att det är ett för begränsat förhållningssätt. Individens omvärld och sätt att närma och tolka den och omvärldens normer och förväntningar är inte könsneutrala. Det vore lämpligt att t ex i övningarna 8 och 9 där man specificerar och utvärderar utbildningsmiljöer hantera eventuella ojämställda strukturer och förväntningar som kan finnas i utbildningsmiljöerna. (ur utvärdering av Torsten Tunberg⁴²)

Detta verkar ha förändrats. I SECiSo 2.0 har ny kunskap och metoder förts in som har klargjort skillnader och har utvecklat nya förhållningssätt och metoder i arbetet med både tjejer och killar. Utvärderingen visar att mycket utbyte har skett med Yrkeskademien och ESF-projektet "Jämställd givetvis" gällande metodutveckling.

Vi har uppmärksammat stereotyper, såsom att mammor styr elevens yrkesval och att det ofta är traditionellt såsom tjej inom vården. I Sverige är vi mer flexibla och har inte lika mycket låsningar. Vi har tagit in deras kunskap i Train the trainer, att tjejer och killar behöver olika stöd. Det kan vara när de ska söka in till skolan, hur marknadsföra för att nå tjejer, hur vi omedvetet behandlar elever olika. Det är viktigt att se det individuellt, se det unika och bedöma utifrån situationen. Men SEd behövs för både tjejer och killar. (ur intervju med projektgrupp)

Förhållningssättet att kunna tolka studerande, hur de rör sig, om de har kompisar osv. Kanske inte känner sig hemma i en grupp men i en annan och varför. Ungdomarna söker sig till olika, vissa till hälsovården, vissa till lärare och vissa till medstuderande. På Yrkesakademien i Finland har de studerande en handledare som är ansvarig för viss grupp som har fler timmar för att kunna ta upp utmaningar. Gruppen och handledaren träffas regelbundet för att diskutera aktuella saker. Vill stötta dem så att de kan få stöd. Tror att pojkarna mer vänder sig till elevhälsoteamet med fysiska problem medan flickorna vänder sig dit lättare och säger att inte mår bra. (ur en intervju)

Ett annat exempel på metod från Vasa är jämställdhetsambassadörer som exempelvis kan stötta pojkar som vill jobba inom hälsovården så att de inte hoppar av studierna. Det sistnämnda är enligt en intervjuperson vanligt, eftersom de är i minoritet. På skolan har de en man i arbetsgruppen som träffar studenterna och berättar hur han har upplevt det under studietiden och på arbetsplatser och

⁴¹ Rapport SECiSo 30 januari 2020 av Thorsten Thunberg.

⁴² Thorsten Thunberg (2020) "Rapport SECiSo 30 januari 2020", utvärdering av SECiSo 1.0

hur de kan hantera sin situation och förbereda sig. Motsvarande ambassadörer finns för kvinnor inom teknikutbildningar.

Exempel på andra metoder är könsbundna toaletter (har vissa kvar på grund av olika kulturella värderingar men också neutrala), och fortbildningar för personal med hjälp av bland annat teater. Det diskuteras bland annat vilka termer som bör användas, vad de innebär och vikten av ett neutralt språk.

Icke-diskriminering

En aspekt kring icke-diskriminering, som diskuterades i utvärderingens delrapport, är etnisk tillhörighet och särskilt ungdomar med utländsk bakgrund. Det verkar vara att de, enligt flera intervjupersoner, har särskilda behov för att kunna inkluderas och att det i denna grupp ofta finns problem med psykisk ohälsa. Projektet har inte fördjupat arbetet med denna grupp utan har prioriterat jämställdhetsarbetet, men det kan vara ett framtida utvecklingsområde.

Vi skulle kunna göra mer med icke diskriminering. Tillgänglighet är naturligt då vi är en del av handikapprörelsen och att det görs tillgängligt för personer med funktionsnedsättning. Icke diskriminering kunde t ex handla om unga med utländsk bakgrund och hur de reagerar i skolmiljöer och att där finns en viss överrepresentation med psykisk ohälsa. Vi skulle kunna föra in denna diskussion mer, men vi har prioriterat jämställdhetsarbetet.

En annan grupp, som utvärderingens delrapport reflekterade över, är inom könsöverskridande identitet. Hur ser situationen ut gällande transpersoner? Kan det vara en betydande grupp som har svårigheter i skolan med särskilda villkor och som behöver uppmärksammas?

6. Framgångsfaktorer och utmaningar

I detta kapitel sammanfattas några av de viktigaste framgångsfaktorerna i projektet och utmaningar under projektiden.

6.1 Framgångsfaktorer

- En viktig faktor, kanske den allra viktigaste, är projektledningens engagemang och kunskap, särskilt projektledarens. Under många år har projektledningen samlat kunskap, både nationellt och internationellt, och skapat många värdefulla kontakter och nätverk både lokalt, regionalt och nationellt. Det har funnits en passion och en stor vilja att driva metoden framåt och sprida den till fler.
- Det är utöver projektledningens engagemang svårt att lyfta fram enskilda aktiviteter som har bidragit till implementeringen i verksamheterna och varit framgångsfaktorer. Projektet bör istället ses som en helhet med en blandning av exempelvis deltagande i styrgrupp, Train the trainer, Shadow work, SEd-nätverk och kommunikationsinsatser, men också i hög grad faktorer i den enskilda verksamheten (se t ex kapitel om implementering). Det är sannolikt helheten, och bredden på insatserna, som i sig är en framgångsfaktor.

- För att ändå lyfta ut några fler faktorer: Under projekttiden har det varit ett kontinuerligt lärande och förändring av arbetet, såsom av utbildningen Train the trainer och Shadow work, där projektledningen kontinuerligt lyssnat in referensverksamheterna. Projektledningen har exempelvis också använt den lärande utvärderingens rekommendationer i arbetet (se rekommendationer i delrapporten i bilaga 4).
- Referensverksamheterna har lyssnat och lärt av varandra, bland annat via Shadow work som har varit mycket uppskattat. Verksamheternas bredd och spridning i landet har också ökat möjligheterna att lära och också att sprida metoden till fler.
- Den verktygslåda för SEd som utvecklades i SECiSo 1.0 (föregångaren till detta projekt) har varit värdefull, och har också potential att utvecklas vidare.
- Projektledningens långa erfarenhet av att bygga och driva komplexa projekt. Det har varit viktigt med gruppens blandade kompetenser förutom sakkunskaper och nätverk kring SEd, såsom PR och kommunikation, ekonomi och juridik.
- Kommunikationsinsatserna har sannolikt också varit en bidragande orsak till att ge metoden uppmärksamhet och har underlättat både spridningen och implementeringen i referensverksamheterna.

6.2 Utmaningar

- Den kanske största utmaningen har varit Covid-19-pandemin vilken inneburit stora krav på att ställa om stora delar av arbetet till digitala lösningar. Exempelvis kunde flera planerade träffar med transnationella partners inte genomföras, inte heller fysiska träffar i Shadow work och fysiska träffar i Train the trainer (där 3 av 7 utbildningar var digitala). Även nätverksarbete försvårades, som ofta bygger på mingel och samtal. Men det digitala ledde dock också till oväntade positiva effekter. Exempelvis av digitala Shadow works möjligheter för fler att lära känna fler verksamheter, även om det var på ett mer begränsat sätt. Omställningen till det digitala tog mycket tid i anspråk men projektet har ändå till stora delar kunnat bedrivas som planerat.
- En del intervjupersoner upplever att utbildningen Train the trainer inte räcker utan det krävs mer handledning och erfarenheter för att kunna använda och sprida metoden.
- De stora skillnaderna i verksamheter, såsom både stiftelse, kommunal förvaltning och universitet med helt olika förutsättningarna har visserligen gett ett lärande, men det har också varit svårt att lära av varandra då skillnaden är så stor. Flera intervjupersoner menar att det i alla fall kunde vara två lika verksamheter.
- En annan utmaning har varit de stora olikheterna i deltagarnas bakgrund om liknande metoder och arbetssätt och förmåga att förstå och ta till sig utbildningen. Exempelvis har det betydelse om deltagaren är kurator och van vid samtal med elever eller ämneslärare på universitet utan samma förståelse kring att stötta elever.

- En risk i spridningen av SEd är att det är till stora delar personberoende, både eldsjälarna i projektledningen och ute i referensverksamheterna. Även om det pågår arbete med att föra in/har förts in SEd i ordinarie verksamhetens planer och styrdokument vilket minskar beroendet av enskilda personers engagemang.

7. Avslutande reflektioner och slutsatser

I detta kapitel presenteras fler sammanfattande reflektioner som baseras på det samlade utvärderingsmaterialet och slutsatser utifrån utvärderingens frågor.

I förändringsteorins riktning

Projektet har ett flertal aktivitets-, resultat- och effektmål och den sammantagna bilden är att projektet arbetat i projektansökans och förändringsteorins riktning och är på väg mot flera av målen.⁴³ Exempelvis har arbetet gett ökad kunskap om SEd, det har skett samverkan i nätverk och det är på gång eller blivit verklighet med implementering av SEd i flera av referensverksamheterna (i fem av åtta ursprungliga referensverksamheter och i en ny tillkommen referensverksamhet). De digitala studiepaketerna, som ligger på hemsidan och sprids via SPSM, ger också möjligheter till ytterligare spridning. Även det nya samarbetet med Omsorgsförbundet om en ny Yrkesutbildning kan öka spridningen av metoden.

Projektet verkar också i hög grad ligga rätt i tiden. Det är en för hela samhället angelägen målgrupp och det stora intresset för projektet, både från kommuner och statliga organisationer, visar att det finns ett stort behov av metoder och verktyg inom Sverige och även i hela EU för att arbeta med målgruppen. Forskning pågår också vid Umeå och Lunds universitet för att bland annat bidra till ett evidensbaserat underlag för SEd.

Ökad kunskap, lärande och utvecklingspotential

En annan helhetsbild är att det har skett ett stort lärande bland inblandade parter, både i projektledningen, mellan transnationella partners samt mellan och i referensverksamheter. Ett lärande om en mängd saker på olika nivåer – exempelvis både detaljer i utbildningen Train the trainer, nya kunskaper om implementering och hur metoden kan paketeras och spridas till fler.

Många insatser har gjorts och kunskap har spridits, men det finns också en stor utvecklingspotential i projektets olika delar som med fördel kan vidareutvecklas i arbetet efter projekttiden. Både utbildningsdelen och implementeringsinsatser kan utvecklas, förfinas och göras annorlunda. En helhetsbild är att SECiSo 1.0 la grunden med verktyglådan och det internationella samarbetet, SECiSo 2.0 har tagit det flera steg vidare och har varit pådrivande för att det införts i flera nya verksamheter. Vägen har gått från ett kvalitetssäkrat utbildningsmaterial om SEd till att implementera metoden i praktiken ute i kommuner.

Efter detta pärlbandsprojektet från SECiSo 1.0 – är det nu läge för nästa steg: SECiSo 3.0? Utvärderingen visar tydligt att det finns ett behov av en metod som SEd och de arbetssätt som har utvecklats i SECiSo 2.0 kan utvecklas vidare. Kanske behövs det en större organisation för att få tyngd i implementeringen och spridningen? Såsom Skolverket? Det behöver också komma med i Socialstyrelsens riktlinjer för att få ökad tyngd?

⁴³ Förändringsteorin togs fram i dialog med projektet och finns i en sammanfattad version (utan indikatorer) i bilaga 5. Förändringsteorin bygger på ESF-ansökan och diverse konkretiseringar och förtydliganden.

SEd sprids nu i allt fler kommuner i Sverige och det finns mer underlag som visar metodens användbarhet. I en intressant utvärdering av ESF-projektet Jag kan, som införde metoden i sju skånska kommuner (avslutades 2019), visar på liknade erfarenheter som i SECiSo kring bland annat implementering och att SEd på olika sätt införts i dessa kommuner.⁴⁴

Med dessa Skånekommuner, tillsammans med SECiSo-kommuner och andra tips, har utvärderarna räknat till följande (18 stycken) kommuner i Sverige idag (med risk för att det är ofullständigt, men det ger en bild om av omfattningen och spridningen): från SECiSo: Uppsala, Boden, Mittuniversitet i Östersund, Urkraft i Skellefteå, Östersunds kommun, Stiftelsen Activa (med säte i Örebro). Andra: Bjuv, Borås, Botkyrka, Båstad, Helsingborg, Höganäs, Lund, Karlskrona, Svalöv, Södertälje, Åstorp och Ängelholm.

Ett projekt kan inte implementera – en annan struktur för implementering?

En vanlig erfarenhet hos utvärderarna från utvärdering av ett flertal ESF-projekt under många år är att ett projekt i sig inte kan implementera en metod i den ordinarie verksamheten. Det behöver ofta ske ett strategiskt arbete som är på en annan nivå än själva projektet och behöver komma in i ordinarie processer/verksamhet för att det ska kunna leva vidare. Det behöver förankras och bli till beslut i en ledningsgrupp/nämnd/styrelse eller liknande. Beslut kan också behövas i t ex kommunfullmäktige, regionfullmäktige eller bolagsstyrelse (se mer i avsnitt om implementering om olika faktorer som verkar stödjande i implementeringen).

Detta var en lärdom i projektledningen före projektets start i samband med analys- och planeringsfasen. Ett litet projekt i idéburen verksamhet kan skapa intresse och ringar på vattnet men kan inte implementera själva utan det måste komma inifrån verksamheten. Implementeringsutbildningen med Lies Korevaar upplevdes som lyckad av deltagarna, även om de var något få, men kanske kan det i ett fortsatt utvecklingsarbete arbetas på ett annat sätt för att än mer stödja i implementeringsprocesserna? Det är också viktigt att se att implementeringsprocesser tar lång tid, i litteratur återkommer siffran 2 - 4 år.

En del intervjupersoner upplever att utbildningen Train the trainer inte räcker utan att det krävs mer handledning och erfarenheter för att kunna använda och sprida metoden. En del synpunkter handlar också om implementeringen ute i organisationerna. Kan implementering på ett tydligare sätt vara en del i utbildningen? Kunde det, utöver en implementeringsutbildning likt Korevaars, också finnas en person för stöd och förändring och som arbetar på plats ute i organisationen? Beslut om införande av metoden behöver göras internt, men kan ett sätt att utveckla utbildningen vara i form av ett stöd via en extern resurs som uppmärksammar centrala faktorer för en framgångsrik implementering (såsom det beskrivs tidigare i utvärderingen) och som är en del av själva utbildningen? För att kunna stödja implementeringen behöver stödpersonen också sannolikt vara från landets regioner eller kommuner, då det ofta behövs specifik kunskap för att förstå den lokala kontextens förutsättningar kring t ex förkunskaper om liknande metoder, kultur och organisation.

En strategi med implementeringsanalys hade underlättat ytterligare?

I utvärderingens implementeringsanalys rekommenderas att projektet gör en strategi för implementering med ett flertal delar. Projektledningen har haft hög arbetsbelastning och valde

⁴⁴ WSP Advisor (2020) "SLUTUTVÄRDERING AV ESF-PROJEKTET JAGKAN 2020-08-25," på uppdrag av Helsingborgs stad

främst att arbeta vidare med det digitala studiepaketet och samverka med Omsorgsförbundet kring en YH utbildning.

Vi tror att en strategi med en implementeringsanalys ytterligare hade underlättat arbetet och hade ytterligare kunnat klargöra vilka organisationer som projektet skulle prioritera. En lärdom för kommande arbete anser vi är att göra en tydligare strategi för implementering.

En strategi underlättar det komplexa arbetet med att nå politiker och andra beslutsfattare både på nationell och på lokal nivå. Det kunde exempelvis vara tydligare i projektet vilka politiker och andra beslutsfattare projektet riktar sig till och vilka det är realistiskt att hinna med att kontakta inom projektiden. Var bör fokus ligga? En strategi kunde bland annat bestå av följande delar:

- Implementeringsanalys. Vilka är de viktigaste kontexterna lokalt i referensverksamheterna och nationellt för att kunna öka möjligheterna att implementera metoden? Är det i kommunerna exempelvis en enskild lokal nämnd, kommunstyrelsen eller förvaltningsledning? Nationellt: är det till exempel SKR, lärarutbildning, riksdagsgrupper eller utbildningsutskottet? Eller kanske SPSM (den specialpedagogiska skolmyndigheten)? En del i implementeringsanalysen kan vara att klargöra målgruppen. Om det till exempel handlar om vuxenutbildning, universitet, grundskola eller gymnasium.
- Nyckelpersoner och bärare. Det är även viktigt att efter den bredare implementeringsanalysen också klargöra nyckelpersoner som kan vara bärare av idén om SEd. Kommunalt behövs det ofta någon eller några personer som sitter centralt, såsom KS, ordförande för en nämnd eller någon annan person i den aktuella majoriteten som kan arbeta med frågan.
- Budskap. När kontexten och nyckelpersoner är identifierade kan det vara värdefullt att slipa på retoriken. Denna kan anpassas till olika nivåer med olika budskap. Det är idag en pressad ekonomisk situation för många kommuner och att då – med tydliga konkreta exempel – visa hur kommunerna kan minska sina kostnader för exempelvis försörjningsstöd genom att satsa på SEd, kan vara ett sätt. Andra tunga argument är hälsovinster för den enskilda individen och att ta vara på kompetens för den framtida arbetsmarknaden.
- En implementeringsplan kan samla ovan delar och klargöra prioriteringar i arbetet med att nå politiker och andra beslutsfattare.

Ungdomarnas perspektiv

Ungdomarnas perspektiv har på skilda sätt fångats in under projektiden och har förts in i utbildningen, bland annat via fallstudier som referensverksamheterna tog fram. För projektledningen har de ungas röster varit mycket viktiga i utvecklingsarbetet.

Det har startats en stödgrupp i Östersund med deltagare som får/fått stöd av SEd (en grupp som RSMH tillsammans med Östersunds kommun troligen kommer att utveckla framöver. Även Sundsvall har en stödgrupp sedan tidigare och Boden bjuder in unga som får vara med och planera utbildningen. I Shadow-work har unga – på projektets begäran – i flera fall varit med och berättat om sina upplevelser.

RSMH:s och civilsamhällets roll

I en tid av begränsade resurser i skolan och många unga som mår dåligt, det rapporteras om ökad stress och ångest⁴⁵, kan externa krafter bidra med både tid och kunskap. Civilsamhället, här i form av RSMH, skulle i högre grad kunna underlätta för lärare och ge stöd till eleverna. RSMH skulle kunna, med sin erfarenhet av målgruppen, bli en extern kraft och samverkanspart. En målsättning för SECiSo 2.0 var också att civilsamhället (främst RSMH) kommer med som en naturlig part vid arbete med SEd i referensverksamheterna.

Civilsamhället kan vara ett komplementärt stöd i skolans arbete genom att stödja eleven att utveckla strategier både i och utanför skolan och erbjuda hälsofrämjande aktiviteter under veckor, helger och lov⁴⁶. Eller, såsom det uttrycks i boken med verktyglådan (sid 88): "Genom den breda erfarenhet och kunskap som RSMH utvecklat via arbetet med psykiatrisk rehabilitering så har man insett att civilsamhället kan vara en viktig aktör för att komplettera samhällets redan befintliga verksamheter som stöttar barn och unga att slutföra utbildning samt skaffa och behålla arbete."

Hur konkret kan denna samverkan ske och hur kan den organiseras? Vid projektets slut är situationen olika för referensverksamheterna och det pågår samtal om RSMH:s roll framöver för att stötta införandet av metoden.

Helheten mellan myndigheter och yrkeskategorier - ett team runt eleven

Flera intervjupersoner och exempelvis slutrapporten från projektet "*Supported Education – Stöd i studier*" i Uppsala kommun betonar vikten av att se arbetet med eleven som en helhet där både olika yrkeskategorier inom skolan och myndigheter arbetar tillsammans med eleven och kan ge olika former av stöd. Det bör finnas ett samordnat ansvar och att det exempelvis inte ligger enbart på en lärare och att det också finns ett samarbete mellan psykiatrin, kommunen och utbildningsanordnaren. Inom skolan kan det vara samverkan mellan till exempel studie- och yrkesvägledare, lärare och elevhälsan.

Behövs ett nytt mind-set?

Ett annat tema som återkommer i utvärderingsmaterialet är vikten av ett ändrat "mind-set". Flera intervjupersoner menar att skolans system idag ägnar för mycket tid åt att forma eleverna så att de passar in i deras mall. Att det är eleven som ska in i formen istället för att *förändra strukturen så att fler kan passa in*. Om den, enligt intervjupersonerna, många gånger alltför snäva strukturen kan öppnas upp för fler olikheter kan också fler elever inkluderas. Ett arbete med hjälp av SEd kan således hjälpa eleven på individnivå och utveckla färdigheter och styrkor, men – för att kunna inkludera fler elever – kan det också handla om att själva strukturen i skolan behöver förändras?

Individ kontra struktur

Just förhållande mellan individ och struktur betonades i en av intervjuerna och är en annan viktig aspekt. Är det en fara att fokusera för mycket på individen? Intervjupersonen menar, vilket vi håller med om, att det är viktigt att förstå att SEd inte är lösningen på allt.

⁴⁵ Det hävdas bland annat i debattartikel i tidningen Skolporten (2020) "*Låt civilsamhället bidra till att elever lyckas i skolan!*" av Annika Bostedt och Malin Wigg.

⁴⁶ Hämtat från samma debattartikel ovan.

Det finns en risk att lägga alltför mycket fokus på individen och inte på organisationens struktur, att psykisk ohälsa görs till ett individproblem.

Om vi fortsätter att ha en organisation som orsakar psykisk ohälsa kan de inte bara arbeta med SEd. Detta är också en utmaning för SECiSo. Utgångspunkten är att människor med psykisk ohälsa ska kunna gå en utbildning och klara av det, men inom skolans värld är det också andra saker som bidrar till ohälsa, såsom orimliga villkor, sexuella trakasserier etc. Vi ser det som ett av flera stöd i en stödstruktur samtidigt som vi fortsätter med allt det andra arbetet. Vi behöver också jobba på en annan strukturell nivå. (ur en intervju)

Vi lever i en tidsperiod med fokus på individens eget ansvar och olika individuella metoder används, såsom yoga, mindfulness, KBT etc. Men ofta missar vi att se de strukturer som också bidrar till problemen?

7.1 Sammanfattande slutord och rekommendationer

Efter att verktygslådan togs fram i SECiSo 1.0 har arbetet således fortsatt i SECiSo 2.0 med att utbilda, implementera och sprida metoden. Många nya lärdomar har vunnits som med fördel kan användas i ett fortsatt arbete med att sprida SEd till fler efter projektiden. I detta avsnitt återkopplas till de mål som beskrivs inledningsvis och några frågor/rekommendationer presenteras.

Flertalet mål har uppnåtts

Projektet har arbetat med ESF-ansökan – som bland annat klargjordes ytterligare i utvärderingens förändringsteori – och projektet har ett flertal mål på olika nivåer. Flertalet av dessa har uppnåtts (även om vissa av dem är svåra att mäta och det blir därför samlade bedömningar). Det finns också några mål som ännu inte har uppnåtts.

Projektet har genomfört en bredd av insatser och implementeringen har skett på olika sätt. Främst via utbildningsmetoden Train the trainer tillsammans med stödinsatser såsom SEd-forum (ett nystartat nätverk med intresserade runt om i Sverige), kommunikationsinsatser, implementeringsutbildning och olika former av erfarenhetsbyte och kunskapsutbygge.

Medvetenheten om elever med psykosociala svårigheter, så att fler elever kan ges stöd i tid och för att förebygga skolavhopp, har sannolikt ökat i både referensverksamheterna och i ett flertal andra och nya organisationer, såsom regionförbund, folkhögskolor och samordningsförbund. Kunskap om metoden har också spridits till SKL och Skolverket, samtidigt som det finns en vilja i projektet att Skolverket (eller annan statlig organisation) framöver tar ett ansvar för att sprida och implementera metoden nationellt. Vid projektslut kommer alla aktiva referensverksamheter på olika sätt fortsätta med SEd, men det är för tidigt att säga om det leder till färre skolavhopp i de berörda skolorna.

En digital utbildningsplattform som baseras på verktygslådan för SEd kommer att användas i flera av referensverksamheterna (oklart i några) och kan bli ett stöd i det fortsatta arbetet med SEd. Den har dock ännu inte spridits för att användas i en europeisk kontext. En bas för spridning av SEd har inte etablerats i EU, men mycket lärande har skett mellan transnationella partners. Avsikten är också att fortsätta det transnationella samarbetet, men det är inte klart vid projektslut på vilket sätt det kommer att ske.

Det är vid projektslut inte klarlagt om eller hur civilsamhället genom RSMH kan bli en naturlig part vid arbete med SEd i referensverksamheterna, men samtal pågår om hur RSMH kan fortsätta stödja deras arbete. Det har också startat en stödgrupp för unga i Östersund och det är på gång i flera andra kommuner.

SECiSo 2.0 är ett komplext projekt där ett stort antal faktorer avgör både intresse för metoden och om den implementeras. Projektet bör också ses som en helhet där med en blandning av exempelvis deltagande i styrgrupp, Train the trainer, Shadow work, SEd-nätverk och kommunikationsinsatser, men också i hög grad faktorer i den enskilda verksamheten (se t ex kapitel om implementering). Det är sannolikt helheten, och bredden på insatserna, som i sig är en framgångsfaktor.

7.1.1 Några frågor/rekommendationer

Det har således skett ett stort lärande i projektet och nya kunskaper har skapats om både utbildning, implementering och kommunikation, för att nämna några områden, som är användbara för ett fortsatt utvecklings- och spridningsarbete. Nedan presenteras några frågor/rekommendationer/kommentarer från utvärderingen.

- Forskning som leder fram till evidensbaserad är mycket viktigt, fortsätta stötta denna forskning.
- Utbildningen Train the trainer kan kompletteras med ytterligare praktiskt stöd i implementeringsprocesser inne i organisationen.
- Handledning för blivande SEd-coacher en tid efter utbildningen Train the trainer kan göras till en tydligare del i utbildningsupplägget.
- Ta fram en implementeringsstrategi och implementeringsplan som klargör vilka organisationer som ska prioriteras vid ytterligare spridning av metoden.
- Använda kunskap från SECiSo om implementering men också forskning om faktorer som stödjer en framgångsrik implementering.
- Arbeta för att Skolverket äger frågan om SEd och att komma med i Socialstyrelsens riktlinjer. Det krävs sannolikt en större organisation för mer genomslagskraft.
- Fortsätta att sprida det digitala verktyget, som flera upplever är användbart.
- Intressant att fortsätta samverkan med Omsorgsförbundet, vilket kan leda till ökad spridning.
- Ett fortsatt arbete kräver en fortsatt aktiv ägare. Det är värdefullt för området om RSMH kan fortsätta att vara en aktiv ägare och att skapa nya affärsmodeller för att göra det möjligt.
- Fortsätta sprida via regionerna. Det verkar vara ett framgångsrikt sätt att sprida till flera kommuner samtidigt, det blir då också en annan kraft i spridningen.
- Ta vara på ny kunskap om skillnaden mellan pojkar och flickor och fortsätta att fördjupa metodarbetet avseende jämställdhet.
- Flera länder inom EU har samma behov kring UVAS. Det borde finnas potential att utveckla arbetet vidare tillsammans med nya partners inom EU.
- Ta vara på allt som har fungerat bra och andra lärdomar från SECiSo 2.0.

8. Referensförteckning

Anna Lindström och Lina Wahlström vid Omsorgsförvaltningen i Uppsala kommun (2019) *"Supported Education – Stöd i studier. Slutrapport"*

Annika Bostedt och Malin Wigg (2020) *"Låt civilsamhället bidra till att elever lyckas i skolan!"* debattartikel i tidningen Skolporten

Evert Vedung (2016) *"Implementering i politik och förvaltning"*, Studentlitteratur

Lövgren, V., Hillborg, H., Bejerholm, U. and Rosenberg, D., 2020. Supported Education in a Swedish Context – Opportunities and Challenges for Developing Career-Oriented Support for Young Adults with Mental Health Problems. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 22(1), pp.1–11.

Poddserie i projektet SECiSo 2.0: *"En väg tillbaka till studier"*, avsnitt ett

Roger Orwén och Eva Sennemark (2020) *"Delrapport i den lärande utvärderingen av ESF-projektet SECiSo 2.0. Ett projekt om implementering av metoden Supported Education för unga med psykosociala utmaningar"*, av Orwén Konsulting AB tillsammans med Contextio Ethnographic AB, på uppdrag av projektägare RSMH.

Roger Orwén och Eva Sennemark (2021) *"PM med implementeringsanalys inom den lärande utvärderingen av ESF-projektet SECiSo 2.0"*, på uppdrag av projektägare RSMH

RSMH genom ESF-projektet SECiSo: *"Så kan du stödja unga med psykisk ohälsa i skolan. Verktyslåda Supported Education"*

Sandberg & Faugert (2016) *"Perspektiv på utvärdering"*, Studentlitteratur AB

Thorsten Thunberg (2020) *"Rapport SECiSo 30 januari 2020"*, utvärdering av SECiSo 1.0

WSP Advisor (2020) *"SLUTUTVÄRDERING AV ESF-PROJEKTET JAGKAN 2020-08-25,"* på uppdrag av Helsingborgs stad

Bilaga 1. Alla intervjupersoner

Nedan är en lista på 13 personer som har deltagit i intervjuer i utvärderingens slutrapport, antingen enskilda intervjuer eller i grupp och en person via e-post.

Alla intervjupersoner

Annika Bostedt, projektledare

Malin Wigg, biträdande projektledare

Jacob Schulze, kommunikatör i projektet

Barbro Ronsten RSMH, styrgruppsordförande och regionpolitiker

Micael Lögde, styrgruppsledamot från Uppsala kommun

Maria Warne, styrgruppsledamot Mittuniversitetet Östersund

Ann Branzell, styrgruppsledamot Activa

Bertil Johansson, utbildare och ledningsgrupp Activa

Christina Lidman, styrgruppsledamot Bodens kommun, specialpedagog lärcentrum vuxenutbildning

Karin Lundmark, styrgruppsledamot Urkraft i Skellefteå

Pernille Brabrand, tidigare projektledare för ESF-projektet Jag kan i Helsingborgs kommun

John Hedlert, styrgruppsledamot (SEdan 2020) lärcentrum i Östersunds kommun

Lies Korevaar, professor Hanze universitet (via e-post)

Bilaga 2. Inför Shadow-work

Nedan är förberedande frågor till referensverksamheterna inför sina Shadow work. Om de inte hade startat arbete med SEd kunde de berätta om vad de gjort hittills och hur de ville lägga upp arbetet framöver. Minst en timme skulle avsättas till reflektionstid under dag 2. De fick själva välja vart de ville lägga sitt fokus, men att alla delarna borde vara med på något sätt.

Uppstart av SEd/planering

- Vilka behov var grunden till att ni ville införa Supported Education, av alla metoder?
- Vilka fördelar såg ni att metoden kunde tillföra i er verksamhet?
- Vilken målgrupp såg ni att SEd kunde vara behjälplig för i er verksamhet?
- Hur har er omvärldsbevakning sett ut för att kunna planera ert arbete med SEd?
- Vilka samverkanspartner har ni sett varit viktiga för att genomföra SEd i er verksamhet?
- Vilken form av SEd var/är ert fokus? (klassrumsmodell, platsbundet stöd och/eller mobilt stöd?)

Genomförande

Resultat organisation

- Vilket stöd har ni från ledning kring att genomföra/implementera SEd?
- Hur många i er verksamhet planeras att arbeta eller arbetar med metoden idag?
- Vilka styrkor har den egna verksamheten när det kommer till arbetet med SEd?
- Vilka resurser är nödvändiga för er för att arbeta med SEd långsiktigt? Har ni dessa idag eller saknar ni några?
- Vilka aktiviteter erbjuder ni?
- Vilka svårigheter har ni stött på? Hur har ni löst/planerar ni lösa dessa?
- Vilka framgångsfaktorer har ni sett i det arbete ni gjort hittills?

Resultat individ

- Vilka verktyg tycker ni är effektiva i det praktiska arbetet?
- Hur gör ni för att den studerande ska bli mer aktiv och äga sin egen process?
- Hur har ni involverat deltagarna i planering och genomförande av verksamheten?
- Vilka upplevelser har deltagarna av stödet? (Gärna deltagarberättelse)
- Vilka möjligheter har ni kring att starta igång peersupport grupper? Ser ni ett behov av detta?

Implementering

- Vilka styrkor och utmaningar ser ni långsiktigt för att implementeringen ska vara hållbar?
- Vilka behov har ni av kompetensutveckling?
- Vilken utbildningsnivå ser ni att SEd-stödjare behöver ha i er verksamhet för att implementering ska vara möjlig?
- Vilket behov har ni av processtöd för att implementera SEd?
- Hur ser den fortsatta planeringen ut?

Bilaga 3. Program för slutkonferens i Bryssel

Den 27 september 2021 genomförs en slutkonferens för SECiSO 2.0 i Bryssel, både på plats fysiskt och digitalt. Nedan visas programmet.

14.00 Projektet SECiSo 2.0 hälsar välkommen

14.05 Supported Education som modell- Professor Lies Korevaar, Hanze University

14.30 EU-kommissionen "Arbetet i EU kring avbrott i studier" - Monica Menapace, EU-kommissionen

14.45 SECiSo 2.0 - Bakgrund, aktiviteter och resultat + Peer to Peer

15.15 Paus

15.25 Utvärdering av SECiSo 2.0 - Utvärderare Roger Orwén

15.35 Europaparlamentet Jytte Guteland

15.50 Aktuell forskning – David Rosenberg, Docent vid Institutionen för socialt arbete, Umeå Universitet

16.05 Slutsatser och kommentarer – Lidija Kolouh- Söderlund, Programchef, Forte

16.25 Paus

16.35 Diskussioner och frågor

17.00 Avslut

Bilaga 4. Rekommendationer från utvärderingens delrapport

Utvärderingens delrapport berättar att mycket fungerar bra i projektet och att arbete pågår i riktning mot målen, även om det är tidigt att bedöma utbildningsmodellen. Nedan är delrapportens rekommendationer och inspel inför fortsatt projektutveckling.

- Ytterligare klargöra en strategi med implementeringsanalys och att arbeta fram en implementeringsplan för att nå politiker och andra beslutsfattare. Där det också ytterligare utvecklas underlag med retorik och kostnadsberäkningar på kort och lång sikt och även andra argument för SEd, såsom hälsoaspekter och att ta vara på kompetens.
- Klargöra hur RSMH konkret och på ett strukturerat sätt kan komma med som en naturlig part vid arbete med Sed i referenskommunerna.
- Målgruppsanpassa utbildningen Train the trainers två första dagar.
- Ytterligare klargöra hur fortsättningen i EU kan skapas efter projektet (i enlighet med projektets mål i förändringsteorin).
- Fortsätta med kunskapande om jämställdhet och skapa konkreta metoder att arbeta utifrån ett genusperspektiv som kan föras in till SEd – arbetet.
- Gällande icke-diskriminering kan projektet exempelvis tydligare föra in perspektivet om unga med utländsk bakgrund och hur de reagerar i skolmiljöer då där finns en viss överrepresentation med psykisk ohälsa.
- Projektet skulle kunna samla lärdomar i projektet om implementering i olika kontexter i en resultatbok/dag bok eller liknande. Det kan också skapas en struktur för internt lärande av projektets processer och resultat med andra teman.

Bilaga 5. Översiktlig förändringsteori SECiSo 2.0 (26/5 2020)

Resurser	Aktiviteter	Förväntat resultat	Kortsiktig effekt	Långsiktig effekt
Finansiering Projektledning RSMH Styrgrupp Åtta referensverksamheter Yrkesakademien i Finland Expertstöd från Holland om implementering Det transnationella partnerskapet Kunskap och erfarenhet av att arbeta med SEd	Utbildningen Train the trainer Shadowworking Digital SEd utbildning för skolpersonal. SED -forum Stöd för implementering av SEd i samverkanskommunerna. Stötta samverkanskommuner att starta elevgrupper där metoden SEd prövas. Egen metoduppföljning av projektet - elever tillfrågas Praktisk träning i den egna verksamheten i referensverksamheternas skolor efter utbildningen Train the trainer Uppföljningskonferens/workshop med referensverksamheter samt andra intressenter och beslutsfattare. Kommunikationsinsatser Transnationellt utbyte Horisontella principer: finnas med i kommunikationsmaterial, samverkan med Vasa i Finland om gender	Referensverksamheterna i styrgruppen är aktiva i utformningen av projektets processer kring implementering av SEd-metoden. Ökad kunskap om SEd och dess effekter på eleverna eller andra framgångsrika arbetssätt gentemot unga med psykosociala svårigheter i skolan. Ökad kunskap om digital utbildningsplattform för SEd Börja implementeringsarbetet i ordinarie verksamhet i deltagande skolor i referensverksamheterna. Ökad förståelse hos politiker på olika nivåer om SEd, Fler aktörer inom offentlig sektor, såsom arbetsförmedlingen och försäkringskassan, känner till metoden SEd. RSMH blir inbjuden till nämnder, styrelse, ledningsgrupper etc för att berätta om SEd (i framförallt referensverksamheterna). Kommunikationsmaterial som påverkansstöd för referensverksamheterna. Ny kunskap om implementering av SEd samt forskningsresultat/riktlinjer om SEd. Kunskap överförs mellan transnationella partners om SEd och implementering. Ökad medvetenhet om horisontella principer hos personalen som går utbildningen. Metoder utvecklas för att nå både flickor och pojkar.	Digital utbildningsplattform om SEd används i främst referens-kommunernas skolor, men också i andra kommuner i Sverige och Europa. Skolpersonal i referensverksamheterna som gått utbildningen Train the trainer arbetar med SEd-metodens principer En ökad medvetenhet om unga med psykosociala svårigheter. Minskade skolavhopp bland elever i referensverksamheternas skolor som använder SEd. Civilsamhället (främst RSMH) kommer med som en naturlig part vid arbete med SEd i referens-kommunerna. Riktlinjer och rekommendationer för arbetet med SEd har spridits på nationell nivå via SKL eller Skolverket. SEd har implementerats i referensverksamheternas skolor. Verksamheterna i deltagande referensverksamheter har tillgång till ett värderingsverktyg för att pröva om en utbildare är lämplig för att jobba med SEd. En stödgrupp för unga i någon eller några av referensverksamheterna. SEd sprider sig till fler skolor, kommuner och aktörer Fortsätta utbytet mellan transnationella partners efter projektet och bygga en hållbarhet i relationer och arbetssätt. En bas etableras för spridning av SEd i EU.	Motverka trenden med ökad psykisk ohälsa hos unga och underlätta för fler ungdomar att slutföra studier. SEd är förstahandsvalet när det kommer till att stötta unga med psykosociala svårigheter i studier. Fler unga slutför gymnasiet och får tillgång till den reguljära arbetsmarknaden. Skolan organiseras om med utgångspunkt för elevernas behov och arbetsmarknadens krav. En inkluderande skola.