

# Från utbildning till arbete för elever i gymnasiesärskolan

Följeforskning av ESF-projektet  
GR Samsär (2020–2022)  
Anjelica Hammersjö  
September 2022





Göteborgsregionen (GR) består av 13 kommuner som har valt att jobba tillsammans. Vi driver utvecklingsprojekt, har myndighetsuppdrag, forskar, ordnar utbildningar och är storstadsregionens röst i Västsverige, bland mycket annat. I våra nätverk träffas politiker och tjänstepersoner för att utbyta erfarenheter, bolla idéer och besluta om gemensamma satsningar. Allt för att regionens en miljon invånare ska få ett så bra liv som möjligt.

Göteborgsregionen 2022  
FoU i Väst  
Box 5073, 402 22 Göteborg  
[gr@goteborgsregionen.se](mailto:gr@goteborgsregionen.se)  
[www.goteborgsregionen.se](http://www.goteborgsregionen.se)

Text: Anjelica Hammersjö

---

Rapporten är framtagen av Göteborgsregionen med finansiering av Europeiska socialfonden (ESF)



**GÖTEBORGS  
REGIONEN**



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

# Innehåll

Sammanfattning.....	4
Introduktion .....	5
GR Samsär .....	5
Följeforskningen av GR Samsär .....	6
Andra satsningar med liknande mål .....	8
Gymnasiesärskolans roll i att förbereda elever för arbetslivet .....	9
Den svenska gymnasiesärskolan .....	9
Arbetsplatsförlagt lärande (APL) .....	11
Programråd inom gymnasiesärskolan .....	13
Vad händer efter gymnasiesärskolan?.....	13
Resultat.....	15
Projektets arbetssätt.....	15
1: Det regionala programrådet.....	16
Tanken med programrådet .....	16
Programrådets deltagare.....	16
Arbetet med att utveckla programrådet .....	18
Upplevelser av programrådets arbete .....	20
2: Handledarutbildningarna .....	23
Utbildningarna som blev ett stödmaterial .....	23
Handledarmaterialet .....	23
Upplevelser av (utkastet till) handledarmaterial.....	25
Vad tappade projektet genom förändrade planer?.....	26
3: Metodmaterial för APL.....	28
Tanken med metodmaterialet.....	28
Metodmaterialet .....	28
Upplevelser av metodmaterialet .....	29
4: Fjärde dagen .....	33
Gymnasiedagarna och Fjärde dagen: en kort bakgrund .....	33
Tanken med utvecklingsarbetet.....	34
Utvecklingen av Fjärde dagen.....	34
Elevernas upplevelser av dagen .....	36
Faktorer som påverkat genomförandet.....	38
Några centrala lärdomar av projektet.....	40
Svårt att engagera och ställa krav på arbetsgivare.....	40

Behovet av särskilda lösningar som inte särskiljer .....	41
Vilka normer kan projektet vara kritiska mot? .....	42
Avslutande reflektioner .....	44
Har projektet uppfyllt sitt mål? .....	44
Hade projektet kunnat organiseras annorlunda? .....	46
Programrådet som samverkansyta .....	46
Referenser .....	48
Bilaga 1: Förenklad förändringsteori.....	50

# Sammanfattning

GR Samsär startade för att bidra till en mer inkluderande arbetsmarknad för unga med intellektuell funktionsnedsättning. Projektet har drivits av Göteborgsregionen i samverkan med gymnasiesärskolor i åtta kommuner och följeforskats av FoU i Väst.

En stor del av projektet har fokuserat på arbetsplatsförlagt lärande (APL). Projektgruppen identifierade att skolpersonal, elever och arbetsplatser behövde mer stöd i arbetet inför, under och efter APL. Därför utvecklade projektgruppen tillsammans med personal på gymnasiesärskolorna två material: ett metodmaterial för gymnasiesärskolorna och ett handledarmaterial för arbetsplatser. Följeforskningen visar att metodmaterialet både speglar skolornas nuvarande arbetssätt och bidrar med pusselbitar som skolorna tidigare saknat. Materialet kan även tänkas bidra till mer likvärdighet i APL-arbetet mellan lärare och mellan skolor.

GR Samsär har också velat bidra till att elever gör ett välgrundat val till gymnasiesärskolan. Projektgruppen ville utveckla en befintlig gymnasimässa för elever som ska söka till gymnasiesärskolan för att göra den mer relevant och innehållsrik. Arbetet har resulterat i att mässan har ett bredare innehåll och en bredare representation. Projektgruppen har även tagit fram stödmaterial för att underlätta elevernas gymnasieval och genomfört en förberedande workshop innan mässan. De nya arbetssätten planeras leva kvar även efter projektets slut.

Sist men inte minst har GR Samsär velat stärka kvaliteten i samverkan mellan skola och arbetsliv genom att utveckla ett befintligt regionalt programråd för gymnasiesärskolan. Programrådet verkar ha bidragit till stärkt samverkan mellan skolorna, däremot inte mellan skolor och arbetsgivare. Endast ett fåtal arbetsgivare har deltagit på programrådets möten och en stor del av projektperioden har använts till att hitta syfte och riktning för programrådet.

Projektets övergripande mål har varit att underlätta inträde och etablering i arbetslivet för unga med intellektuell funktionsnedsättning, men det är svårt att säga om projektet har bidragit till att uppfylla målet och i sådana fall i vilken grad. Det beror bland annat på att det är svårt att säga vilka som tagit del av projektets material och att det är svårt att bedöma framtida effekter för eleverna. Eftersom projektet genomfördes under coronapandemin 2020–2022 kunde projektets aktiviteter inte heller genomföras på det sätt projektgruppen hade planerat.

För att i högre grad bidra till en mer inkluderande arbetsmarknad för unga med intellektuell funktionsnedsättning hade projektet behövt involvera arbetsgivare tidigare i projektet och som en mer central samverkanspart. I det fortsatta arbetet skulle Göteborgsregionen kunna se över vilken sammansättning det regionala programrådet behöver ha för att göra strukturell skillnad för elevernas villkor på arbetsmarknaden, sätta tydligare mål för arbetet och reda ut vilka steg programrådet behöver ta för att nå sina mål.

# Introduktion

## GR Samsär

Syftet med GR Samsär har varit att bidra till en mer inkluderande arbetsmarknad för unga med intellektuell funktionsnedsättning. Projektet har haft flera målgrupper: Elever som går ett nationellt program i gymnasiesärskolan, skolpersonal, arbetslivsrepresentanter samt elever som går i grundskola eller grundsärskola och ska välja program i gymnasiesärskolan.

Projektets övergripande mål var att *underlätta inträdet och etableringen i arbetslivet för unga med intellektuell funktionsnedsättning*. För att nå det övergripande målet formulerade projektet fyra aktiviteter:

1. Utveckla ett regionalt programråd för gymnasiesärskolan som ska fungera som en struktur för samverkan med fokus på kvaliteten i samarbetet mellan skola och arbetsliv
2. Utbilda APL-handledare på fler arbetsplatser så att fler elever i målgruppen får möta handledare som kan stötta dem utifrån deras individuella behov
3. Ta fram ett utbildnings- och stödkoncept som underlättar för skolorna i deras arbete inför, under och efter elevernas APL
4. Utveckla Gymnasiedagarna till en mer relevant och innehållsrik mötesarena för målgruppen inför deras val av gymnasieutbildning

Projektet har delfinansierats av Europeiska socialfonden (ESF) och drivits av en projektgrupp inom Göteborgsregionen. I projektet deltog gymnasiesärskolor i åtta kommuner som erbjuder nationellt program i gymnasiesärskolan: Alingsås, Göteborg, Kungsbacka, Kungälv, Lerum, Mölndal, Partille och Stenungsund. Gymnasiesärskolorna hade inför ansökan till ESF skrivit avsiktsförklaringar om sitt deltagande, och har som medfinansiering bidragit med tid i projektet genom att delta i programråd och arbetsgrupper.

GR Samsär har pågått under perioden 1 mars 2020 – 30 september 2022. Under våren 2021 godkände ESF projektets ansökan om att förlänga projektperioden, som annars skulle ha avslutats den 28 februari 2022. Orsaken till förlängningen var huvudsakligen att coronapandemin gjorde det svårt att genomföra projektet som planerat och att man behövde mer tid.

## Bakgrunden till projektet

Projektets första aktivitet, det regionala programrådet för gymnasiesärskolan, startade redan 2019 som ett pilotprojekt finansierat av Specialpedagogiska skolmyndigheten (SPSM) under ledning av Göteborgsregionen (GR) och Göteborgs stad. I åiterrapporteringen till SPSM konstaterade pilotprojektet att det fanns arbete kvar att göra, exempelvis att ta fram rutiner för hur elever och handledare på bästa sätt kan förberedas inför APL. Den tråden plockades sedan upp genom projektet GR Samsär, som tog fram en APL-handledarutbildning och ett utbildnings- och

stödkoncept för APL. Gymnasiemässan för elever som ska söka till gymnasiesärskolan har arrangerats av GR sedan 2016. GR såg dock behov av att utveckla formerna för mässan och inkluderade därför även detta i projektet.

## Följeforskningen av GR Samsär

Projektet har följeforskats av Anjelica Hammersjö, analytiker på FoU i Väst, Göteborgsregionen (GR). Anjelica anställdes i slutet av projektets analys- och planeringsfas för att utvärdera flera pågående projekt inom GR. Att arbeta på FoU i Väst innebar en tillräcklig distans till projekten för att kunna göra en kritisk granskning och en tillräcklig närhet för att kunna följa det löpande arbetet.

### Syfte och frågeställningar

Syftet med följeforskningen har varit att beskriva hur projektet har genomfört sina aktiviteter och vilka lärdomar projektet har bidragit till. Följeforskning är en form av utvärdering som handlar om att bidra till lärande både under projektperioden och när projektet avslutats (Svensson m fl., 2009). Lärdomarna i rapporten är tänkta att vara användbara för kommande projekt inom Göteborgsregionen, för andra organisationer som planerar att genomföra liknande projekt samt för ESF.

Följeforskningen har utgått från följande övergripande frågeställningar:

1. Hur har projektets aktiviteter genomförts?
2. Vilka resultat har projektet uppnått genom sina aktiviteter?
3. Vilka centrala lärdomar har projektet bidragit till när det kommer till att underlätta inträde och etablering i arbetslivet för unga med intellektuell funktionsnedsättning?

ESF ställer krav på att både projektet och följeforskningen ska beakta perspektiven jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering. Projektgruppens lösning var att tillämpa ett normkritiskt perspektiv, och projektgruppens önskemål var att även följeforskningen skulle göra detta. Ytterligare en frågeställning under projektets gång har därför varit:

4. Hur kan metoder och material som tas fram inom projektet utvecklas utifrån ett normkritiskt perspektiv?

Under projektperioden har följeforskaren analyserat utkast till metodmaterial och handledarmaterial utifrån ett normkritiskt perspektiv. Projektet har utifrån detta kunnat göra ändringar inför de slutliga versionerna.

### Metod och material

Flera metoder har använts för att besvara följeforskningens frågeställningar och bidra till lärande. Nedan sammanfattas var och en av dessa.

#### Förändringsteori

Följeforskare och projektgrupp har arbetat med förändringsteori, en modell som är tänkt att illustrera ett projekts resurser, aktiviteter och förväntade effekter. Projektets förändringsteori utvecklades under hösten 2020, och reviderades ett år senare

utifrån förändrade förutsättningar och en förändrad förståelse hos projektgruppen av vad de ville uppnå. En förenklad version av den slutliga förändringsteorin finns bifogad till denna rapport som bilaga 1.

### **Seminarier och samtal för gemensamt lärande**

För att bidra till lärande under projektperioden har följeforskaren skrivit kortare delrapporter som projektgruppen har diskuterat i seminarieform. Delrapporterna har handlat om programrådet, projektets mittkonferens (en konferens som arrangerades våren 2021), normkritiska analyser av projektets material samt forskning om arbete och sysselsättning för unga med intellektuell funktionsnedsättning. I slutet av projektperioden hade projektgruppen möjlighet att ge feedback på ett utkast till denna rapport som helhet. Utöver detta har följeforskaren haft månatliga avstämningar med projektledare.

### **Enkäter**

En del i datainsamlingen har varit enkäter: två digitala enkäter till programrådets representanter (hösten 2020 samt våren 2022), en digital enkät till deltagare på projektets mittkonferens (våren 2021), en digital enkät till lärare och elever som testat projektets metodmaterial (våren 2021) samt en enkät till deltagande elever och utställare vid Fjärde dagen (hösten 2021).

### **Intervjuer**

En annan del i datainsamlingen har varit intervjuer: med fyra representanter i programrådet (sommaren 2021), fyra skolor som använt projektets metodmaterial (tre enskilda intervjuer, en gruppintervju, våren 2022), med en handledare som testat ett utkast till handledarmaterial (sommaren 2022) samt en fokusgrupp med projektgruppen för GR Samsär (våren 2022). Programrådets deltagare har fått frågor som handlar om varför de deltar i programrådet, i vilken grad programrådet bidrar till att uppfylla projektets mål och vad de tycker är viktigt i det framtida utvecklingsarbetet. Skolorna har fått frågor om hur de har använt projektets metodmaterial och vilka styrkor, svagheter och utvecklingsmöjligheter de ser i materialet. Handledaren har fått frågor om sina erfarenheter av APL, vilken användning hen haft av materialet och möjliga utvecklingsområden. Intervjuer med skolor och handledare har spelats in och transkriberats, övriga intervjuer har dokumenterats genom stödanteckningar.

### **Dokumentanalys**

Följeforskaren har analyserat två material utifrån ett normkritiskt perspektiv: projektets utkast till metodmaterial för APL samt utkast till handledarstödsmaterial.

### **Observationer**

Följeforskaren har deltagit som observatör vid möten med projektgruppen, möten med programrådet samt möten med den arbetsgrupp som planerat utvecklingen av Fjärde dagen. Observationerna har dokumenterats genom mötesanteckningar.



## Normkritik som perspektiv

Normkritik handlar om att synliggöra och ifrågasätta normer och hur normer upprätthålls i stället för att fokusera på de som anses avvika. En del i normkritisk analys brukar handla om att granska sin egen position: Vem är jag i förhållande till normen? En annan del brukar handla om en strukturell analys: Vems förmågor, förutsättningar och behov är ett visst fenomen anpassat utifrån (Nygren m fl., 2012)?

Den normkritiska granskningen av projektets material har exempelvis handlat om att hjälpa arbetsgivare att få syn på outtalade normer på arbetsplatsen. Projektgruppen har också fått analysera sin egen position i relation till normer på arbetsplatser. En funktionsnedsättning uppstår i mötet med en omgivning som inte är anpassad utifrån ens funktionsförmåga – avvägningen för GR Samsär har handlat om när det är relevant att benämna hur eleverna avviker från normen för att arbetsgivare i nästa steg ska kunna anpassa arbetsplatsen och sitt bemötande.

## Andra satsningar med liknande mål

Unga som har svårt att hitta ett arbete efter gymnasiesärskolan kan ta del av ett flertal insatser, som daglig verksamhet, stöd och ersättningar eller arbetsmarknadspolitiska program. Insatser för att under tiden i gymnasiesärskolan förbättra förutsättningarna att få ett arbete efter avslutad skolgång verkar mer ovanliga, men det finns några exempel. Samtidigt som GR Samsär pågår exempelvis två andra projekt med liknande mål som GR Samsär men med ett annat arbetssätt. Projekten finansieras också av Europeiska socialfonden (ESF).

Projektet *Samstart* pågår 2019–2023 och har målet att öka möjligheterna för unga med funktionsnedsättning att få en bra övergång från skola till arbetsliv. Unga i gymnasiesärskolan är en del av Samstarts målgrupp, men Samstart vänder sig till ett bredare åldersspann (16–29 år) och ett bredare spektrum av funktionsnedsättningar (fysiska eller psykiska funktionsnedsättningar som innebär att personen behöver stöd i att hitta jobb eller studier). Samstart drivs av Arbetsförmedlingen i samarbete med fem kommuner: Malmö, Kronoberg, Göteborg, Sörmland och Umeå. Projektet ger stöd i form av ett team med personal från Arbetsförmedlingen och kommunerna, där individen kan få stöd att exempelvis utforska sina intressen, lära sig skriva CV och personligt brev eller ta kontakt med arbetsgivare (Arbetsförmedlingen, 2022).

Projektet *Bron* pågår 2019 – 2022, som ett pilotprojekt inom ramen för projektet *Rätt stöd för mig*. Ett mål för projektet är att skapa fungerande arbetssätt i övergången mellan gymnasiesärskola och arbetsliv. Ett annat mål är att identifiera strukturella hinder och skapa möjlighet att remittera från daglig verksamhet. Liksom Samstart vänder sig Bron till ett bredare åldersspann än GR Samsär (16–35 år) och en något bredare målgrupp: personer som går i gymnasiesärskola eller daglig verksamhet. Bron erbjuder ett liknande stöd som Samstart, där ett team av lotsar samt handläggare från Försäkringskassan lyssnar in individens intressen, tar fram en plan, och ger stöd till arbete eller studier. Bron drivs av tre samordningsförbund och tio kommuner i Stockholmsområdet (Samordningsförbundet Stockholms stad, 2022).

# Gymnasiesärskolans roll i att förbereda elever för arbetslivet

Detta kapitel beskriver gymnasiesärskolans syfte och målgrupp, hur elever väljer gymnasieprogram och hur skolorna arbetar med arbetsplatsförlagt lärande (APL) och programråd. Avsnittet är tänkt som en bakgrund för att sätta projektet i ett sammanhang.

## Den svenska gymnasiesärskolan

Gymnasiesärskolan är en frivillig fyraårig utbildning. Syftet är att ”ge elever med utvecklingsstörning en för dem anpassad utbildning som ska ge en god grund för yrkesverksamhet och fortsatta studier samt för personlig utveckling och ett aktivt deltagande i samhällslivet” (Skollag 2010:800).

I gymnasiesärskolan finns nio nationella program: Administration, handel och varuhantering; Estetiska verksamheter; Fastighet, anläggning och bygg; Fordonsvård och transport; Hantverk och produktion; Hotell, restaurang och bageri; Hälsa, vård och omsorg; Samhälle och språk samt Skog, mark och djur. Alla nationella program är yrkesinriktade. Utöver de nationella programmen finns individuella program, särskilda varianter, riksrekryterande utbildningar och idrottsutbildningar. Elever kan även ha lärlingsutbildning, där minst halva utbildningen genomförs på en eller flera arbetsplatser. De individuella programmen är anpassade utbildningar för elever som inte kan gå ett nationellt program (Skolverket, 2019).

Under 2013 reformerades gymnasiesärskolan, vilket innebar flera förändringar för skolorna och eleverna. Ett övergripande syfte med reformen var att utbildningen bättre skulle förbereda eleverna för arbetslivet, där skolan bland annat i högre grad skulle samverka med samhället i övrigt. Genom reformen ersattes arbetsplatsförlagd utbildning (APU) med arbetsplatsförlagt lärande (APL), som skulle omfatta minst 22 veckor och styras av de nationella programmens ämnesplaner. De nationella programmen öppnades upp för alla som tillhör gymnasiesärskolans målgrupp, vilket innebär att elever som tidigare kanske skulle ha gått ett individuellt program med yrkesträning i stället kunde söka nationella program. Genom reformen ökade också gymnasiesärskolans fokus på kunskap, med exempelvis kursbetyg från A till E<sup>1</sup> på motsvarande sätt som gymnasieskolan (Skolverket, 2016a).

Särskolans existens har varit en återkommande debattfråga genom åren, där kritiken handlat om att man i stället borde sträva efter en skola för alla. Argumenten för att behålla särskolorna har handlat om oro för att eleverna annars inte skulle få ta del av de resurser som är knutna till skolformen och om övertygelsen att elevgruppen gagnas mest av särskild undervisning (Mineur, 2013).

---

<sup>1</sup> Betyget F används inte i gymnasiesärskolan.

## Vem går i gymnasiesärskolan?

Under läsåret 2020/2021 gick totalt 6 580 elever i gymnasiesärskolan, varav 58 procent på nationella program. 41 procent av eleverna är kvinnor och 59 procent är män (Skolverket, 2021). I Göteborgsregionen studerade 2019 cirka 350 elever vid ett av gymnasiesärskolans nationella program (Göteborgsregionen, 2020).

Vilka som ansetts tillhöra särskolans målgrupp har varierat över tid. I Skollag (1985:1100) var det barn och unga med utvecklingsstörning, men även exempelvis barn och unga med autism. Kommunernas tolkningar av vilka som tillhörde målgruppen varierade. Genom Skollag (2010:800) blev målgruppen tydligare och mer avgränsad, och man förtydligade att utredningar inför att eventuellt tas emot i särskolan behöver bestå av en pedagogisk, en psykologisk, en social och en medicinsk bedömning (Arvidsson, 2019). Under 2011 granskade Skolinspektionen utredningar och beslut om mottagande i (grund)särskolan för 715 slumpvis utvalda elever i 30 kommuner och riktade kritik mot samtliga kommuner. Skolinspektionen menade att handläggningen var rättsosäker, många utredningar hade allvarliga brister och i många fall saknades utredningar. Skolinspektionen såg också en risk att barn med svaga studieresultat tas emot i särskolan, exempelvis barn med dyslexi eller koncentrationssvårigheter (Skolinspektionen, 2011).

Den nuvarande målgruppen för gymnasiesärskolan är ungdomar vars skolplikt har upphört, som är högst 20 år och som inte bedöms ha förutsättningar att nå upp till gymnasieskolans kunskapskrav eftersom de har en utvecklingsstörning<sup>2</sup> (Skolverket, 2018). Elever som tillhör gymnasiesärskolans målgrupp kan ibland välja bort gymnasiesärskolan och i stället gå gymnasieskolans introduktionsprogram. Det handlar framför allt om elever som inte identifierar sig med gymnasiesärskolans målgrupp, som exempelvis gått integrerat i grundskolan, är sent utredda eller har en lindrig utvecklingsstörning (Skolverket 2016a).

Ineland et al (2021) menar att utvecklingen efter reformen av gymnasiesärskolan är något av en paradox: Reformen innebär en tydligare betoning på arbetsförmåga och övergången mellan skola och arbetsliv, samtidigt som målgruppen är smalare vilket innebär att dagens elever är sämre rustade och har lägre förkunskaper för att träda in på arbetsmarknaden än tidigare studenter.

## Att välja program i gymnasiesärskolan

En av ambitionerna för GR Samsär var att göra det lättare för elever i grundsärskolan att välja gymnasieutbildning, genom att utveckla den befintliga gymnasiemässan för val till gymnasiesärskolan. Nedan beskrivs därför hur valet av skola och utbildning fungerar för eleverna idag.

För elever som ska söka till gymnasiesärskolan börjar förberedelserna tidigt, ofta redan i årskurs 8 eller tidigt i årskurs 9. Syftet är att eleven ska hamna på rätt

---

<sup>2</sup> Utvecklingsstörning definieras av Skolverket som en nedsättning i intelligens som konstaterats under uppväxten och en samtidig nedsättning i adaptiv förmåga eller beteende (Skolverket, 2018).

utbildning, att kommunerna ska hinna göra tillräckliga utredningar och att mottagande skolor ska hinna planera sin verksamhet.

Förberedelserna innebär att elever i grundsärskolan gör studiebesök och praktik på gymnasiesärskolor, vårdnadshavare får information om utbildningarna och kommunen går igenom elevens tidigare utredningar och gör nya vid behov. Grundsärskoleelever som gör praktik på ett eller flera program i gymnasiesärskolan kan få ett praktikomdöme som beskriver elevens förmåga att tillgodogöra sig utbildningen, hantera utrustning och fungera socialt. Praktikomdömet kan delas med vårdnadshavare, grundsärskolan och mottagande skola. Omdömet kan vägleda eller styra vilket program eleven söker och blir antagen till.

Genom gymnasiesärskolereformen ändrades reglerna för antagning. Eleverna kan i större utsträckning välja program, skola och kommun – något som tidigare beslutades av huvudmannen i samråd med elev och vårdnadshavare. Genom reformen är också de nationella programmen fria att söka för alla i gymnasiesärskolans målgrupp. Samtidigt saknas formella behörighetskriterier för programmen. Skolverkets uppföljning visar att det förekommer att skolan och elever/vårdnadshavare är oeniga om eleven bör gå nationellt eller individuellt program. Några intervjupersoner lyfte även att vårdnadshavares ökade inflytande kan leda till att elever ibland går på utbildningar som de har svårt att tillgodogöra sig. Eftersom elevgruppen i gymnasiesärskolan är liten är det ovanligt att skolor behöver göra urval bland sökande till nationella program. De flesta elever får plats på den utbildning de söker, med undantag för när program inte kunnat starta eftersom antalet sökande varit för få (Skolverket, 2016a).

Skolverkets uppföljning visar att trots tidigt och intensivt arbete inför elevernas gymnasiesärskoleval förekommer det att ungdomar inte har förstått innebörden av sitt programval. Det kan till exempel handla om att eleven inte sett kopplingen mellan programval och arbetslivsriktning och inte vill göra APL i enlighet med målen för utbildningen. Skolverket konstaterar att det nuvarande systemet bygger på att elever kan göra ett gymnasieval och förstå konsekvenserna av valet – men svårigheter att förstå konsekvenser kan vara en del av den funktionsnedsättning som en utvecklingsstörning ger (Skolverket, 2016a).

## **Arbetsplatsförlagt lärande (APL)**

GR Samsär har velat skapa bättre förutsättningar i arbetet inför, under och efter APL. Nedan beskrivs därför hur arbetet med APL fungerar inom gymnasiesärskolan.

Elever på nationella program i gymnasiesärskolan får arbetslivserfarenhet i form av arbetsplatsförlagt lärande (APL) i minst 22 veckor. Tanken är att tidig kontakt med arbetslivet genom praktik under skoltiden kan förbättra förutsättningarna att få ett arbete efter skolan (Arvidsson, 2019). Att genomföra minst 22 veckors APL är inte bara en möjlighet utan även ett krav: Det kan inte tas bort för enskilda elever, vilket indirekt innebär att elevens förutsättningar att genomföra APL blir ett kriterium för att klara av ett nationellt program (Skolverket, 2016a).

Skolverket beskriver APL som ”en av gymnasiesärskolans stora utmaningar”: Det är svårt att hitta och förbereda arbetsplatser, ge tillräckligt stöd till elever och handledare och att utforma APL så att det fungerar för alla elever (Skolverket, 2016a). Införandet av APL i gymnasiesärskolan har höjt kraven och arbetsbelastningen på lärarna, som både behöver leta efter arbetsplatser, presentera konceptet för arbetsplatserna, matcha elever med rätt arbetsplatser och följa och utvärdera eleven genom hela processen (Ineland et al, 2021).

Lärare i gymnasiesärskolan ser APL som viktigt och värdefullt, eftersom det skapar möjlighet till lärande i verkliga situationer och hjälper eleverna att utveckla förmågor som är relevanta utifrån arbetsmarknadens krav. Det handlar både om arbetet i sig och sociala förmågor (som att komma i tid och ha rätt kläder). Lärare kan dock vara tveksamma till elevernas faktiska möjligheter att nå upp till arbetsmarknadens högt ställda krav (Ineland et al, 2021).

Eftersom APL är tänkt att vara knutet till de nationella programmens kursplaner begränsas möjligheten för lärare att hitta APL-platser till eleverna (Ineland et al, 2021). Svårigheten varierar mellan program: Skolorna har svårast att hitta APL-platser till programmet för estetiska verksamheter och programmet för samhälls, natur och språk. De har lättast att hitta APL-platser till programmet för hotell, restaurang och bageri. Skolverkets uppföljning ger exempel på skolpersonal som anser att man borde kunna hitta andra arbetsplatser än de som matchar programmets inriktning, platser som bättre matchar den enskilda elevens förmåga, önskemål och situation (Skolverket, 2016a). En annan svårighet i sökandet efter APL-platser är att gymnasiesärskolans elever behöver konkurrera med alla andra som söker praktikplats inom ramen för sin utbildning (Ineland et al, 2021).

## **Handledning på arbetsplatsen**

Under APL ska eleven ha en handledare på arbetsplatsen som har nödvändiga kunskaper och bedöms som lämplig. Elevens lärare ska tillsammans med handledaren lägga upp en plan för lärande på arbetsplatsen och hur lärandet kan bedömas och återkopplas. Skolverket konstaterar att den nuvarande elevgruppen på nationella program har större behov av omfattande stöd och anpassningar, och att kraven på handledaren också blir större för att APL ska fungera. Handledare behöver förstå hur mycket instruktioner och vägledning eleverna behöver (Skolverket, 2016a).

Arbetsplatser som tar emot elever för APL kan ta del av Skolverkets APL-handledarutbildning. Utbildningen är webbaserad och kostnadsfri och tar 5–6 timmar att gå igenom (Skolverket, 2022). I de intervjuer som projektgruppen för GR Samsär gjort med kommunerna framgår att det är svårt att få handledarna att gå en handledarutbildning. Eftersom det är svårt att få arbetsplatser att överhuvudtaget ta emot elever upplever skolorna att det är svårt att även kräva att handledare ska gå en handledarutbildning (Göteborgsregionen, 2020).

## Programråd inom gymnasiesärskolan

När gymnasieskolan reformerades 2011 var ett av syftena att yrkesprogram i högre grad skulle förbereda eleverna för arbetsmarknaden. I den proposition som låg till grund för reformen föreslog regeringen bland annat att stärka samarbetet mellan gymnasieskolan och arbetslivet genom att inrätta nationella och lokala programråd för gymnasieskolan (Skolverket, 2016b). Enligt Gymnasieförordningen (2010:2039) ska yrkesprogrammen i gymnasieskolan ha ett eller flera lokala programråd för samverkan mellan skola och arbetsliv. I Gymnasieförordningen är vissa skrivningar gemensamma för gymnasieskolan och gymnasiesärskolan. Programråden är dock inte ett sådant exempel. Det finns inga krav på att gymnasiesärskolan ska ha lokala programråd. Flertalet gymnasiesärskolor har inte heller något sådant.

Under 2016 hade cirka 17 procent av de kommunala gymnasiesärskoleenheterna i Sverige ett eller flera lokala programråd som upprättats av gymnasiesärskolan. 36 procent hade ett eller flera gemensamma lokala programråd med gymnasieskolan (Skolverket, 2016a). I projektplanen för GR Samsär konstaterar man att det kan vara svårt att skapa lokala programråd för gymnasiesärskolan eftersom programmen ofta har få elever. I de fall där gymnasiesärskolan medverkar i yrkesprogrammets lokala programråd hamnar särskolans behov ofta i skymundan (Göteborgsregionen, 2020).

Det finns ingen lag eller förordning som beskriver hur arbetet i lokala programråd ska organiseras och vilka uppgifter programråden ska ha. Skolverket menar att programråd till exempel kan hjälpa skolhuvudmän och skolor att planera och organisera sin APL-verksamhet, ordna APL-platser, ta fram utvärderingsprinciper för APL och diskutera utbildningens arbetslivsanknytning. Skolverket lyfter även att det är centralt att det finns representanter från det lokala arbetslivet i programråden (Skolverket, 2016a; Skolverket, 2016b). Det regionala programrådet för gymnasiesärskolan befinner sig dock på en annan organisatorisk nivå än de lokala programråd som Skolverkets exempel handlar om.

Regionala programråd för gymnasiesärskolan verkar inte förekomma i särskilt stor utsträckning – åtminstone inte på ett sätt som är dokumenterat och sökbart. Under 2016–2017 drev Social Venture Network projektet Plats för lärande, som bland annat hade som mål att etablera regionala programråd för de nio nationella programmen inom gymnasiesärskolan i Stockholm. Vad som hände med projektets resultat – och programråden – efter 2017 framgår inte (Social Venture Network, odaterad).

## Vad händer efter gymnasiesärskolan?

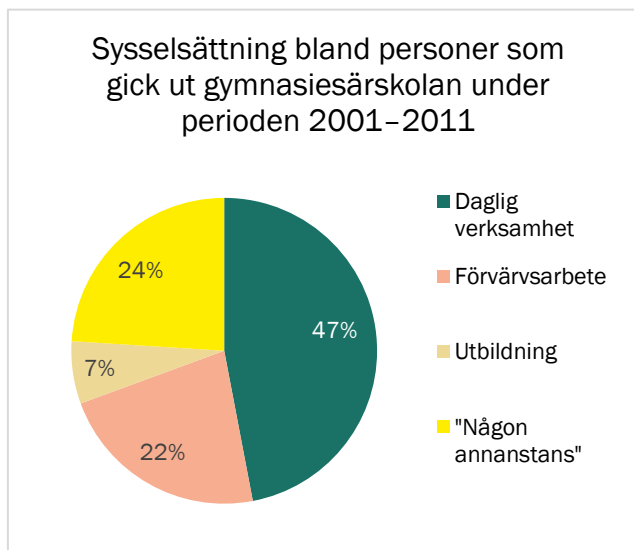
Det övergripande målet för projektet var att underlätta inträdet och etableringen i arbetslivet för unga med intellektuell funktionsnedsättning. Därför är det intressant att även skriva några korta ord om hur situationen ser ut för unga som lämnat gymnasiesärskolan.

En registerstudie av unga med intellektuell funktionsnedsättning som gått ut gymnasiesärskolan under perioden 2001–2011 visade att den största andelen (47 procent) hade sin sysselsättning inom daglig verksamhet. 22,4 procent hade ett

förvärvsarbete och 6,6 procent deltog i någon form av utbildning. 24 procent fanns "någon annanstans" – varken inom daglig verksamhet, förvärvsarbete eller studier (Arvidsson, 2019).

Det var mer sannolikt för kvinnor än män att finnas i daglig verksamhet. Sannolikheten för att ha ett förvärvsarbete var störst bland de som gått ett nationellt program och bland män.

En större andel kvinnor än män studerade, vilket bekräftar det generella mönstret i befolkningen när det kommer till eftergymnasiala studier. Gymnasiesärskolan ger inte behörighet att söka utbildning inom högskolor eller universitet, däremot till studier på folkhögskola eller inom Komvux/Särvux. Störst sannolikhet att befinna sig i kategorin "någon annanstans" var kvinnor och personer som gått ut gymnasiesärskolan med ofullständiga slutbetyg (Arvidsson, 2019).



Få personer hade flyttat till en annan kommun, vilket innebär att de i högre grad än andra är hänvisade till det utbud av arbete, verksamheter och sociala nätverk som finns där de bor. De som flyttar i allra minst utsträckning är personer i daglig verksamhet, vilket delvis skulle kunna förklaras av att de ofta har en mer omfattande funktionsnedsättning. Kvinnor flyttar i högre utsträckning än män, vilket följer samma mönster som befolkningen generellt. Gruppen "någon annanstans" flyttar i högre utsträckning än andra grupper i registret, vilket skulle kunna tolkas som att det är personer med en relativt lindrig intellektuell funktionsnedsättning som inte söker kommunalt stöd för personer med funktionsnedsättning, men inte heller har betyg, utbildning eller kompetens för att etablera sig på arbetsmarknaden (Arvidsson, 2019).

Sammanfattningsvis är personer som har gått i särskolan en av de grupper som möter allra störst utmaningar i att etablera sig på arbetsmarknaden (Arvidsson, 2019). Reformeringen av gymnasiesärskolan var tänkt att förändra synen på hur unga ska kunna bidra i arbetslivet efter avslutad gymnasiesärskoleutbildning, utifrån idén att mer eller mindre alla ska kunna arbeta och bidra utifrån sin förmåga. Detta är dock en förändring som inte bara kan ske i skolan – även arbetsgivare behöver se över vilka uppgifter som kan utföras av gymnasiesärskolans målgrupp (Skolverket, 2016a).

# Resultat

**Detta kapitel beskriver hur projektet GR Samsär har arbetat för att genomföra sina aktiviteter och vilka resultat projektet har uppnått.**

Kapitlet inleds med ett avsnitt som sammanfattar projektets arbetsätt. Efter det presenteras hur projektet har arbetat med respektive aktivitet och vilka resultat projektet har uppnått genom sitt arbete. Avslutningsvis beskrivs faktorer som har påverkat projektets måluppfyllelse samt några centrala lärdomar av projektet.

## Projektets arbetsätt

GR Samsär har drivits av en mindre projektgrupp bestående av en projektledare, två processledare, en koordinator, en kommunikatör och en projektkonom. Projektet har även haft en styrgrupp där projektledare har kunnat träffa projektkonom och enhetschef för att stämna av strategiska frågor. Även om funktionerna har varit konstanta så har personalomsättningen varit hög: Samtliga medarbetare i projektgruppen har bytts ut under projektperioden, förutom projektkonomen. Det innebär att roller och ansvarsfördelning har varierat över tid.

I projektet deltog representanter för gymnasiesärskolor i åtta kommuner som erbjuder nationellt program i gymnasiesärskolan: Alingsås, Göteborg, Kungsbacka, Kungälv, Lerum, Mölndal, Partille och Stenungsund. Kommunerna hade redan vid projektansökan skrivit under avsiktsförklaringar för sin medverkan, som förband kommunerna att ”delta som projektpartner i enlighet med inlämnad ansökan”.

I arbetet med respektive aktivitet har projektgruppen tillsatt och samordnat mindre arbetsgrupper. För att utveckla metodmaterialet för APL, handledarmaterialet respektive Fjärde dagen har projektet haft arbetsgrupper med representanter för gymnasiesärskolor i de deltagande kommunerna. För att planera mötena med det regionala programrådet har projektet haft ett arbetsutskott med en lärare i gymnasiesärskolan och en kommunal arbetsgivare. Nästan samtliga möten med programråd och arbetsgrupper har genomförts digitalt på grund av den pågående coronapandemin.

Projektgruppen har löpande samlat in kunskap och erfarenheter från elever och personal i gymnasiesärskolorna. Under våren 2020 gjorde projektgruppen intervjuer med personal för att ta reda på hur de arbetade i relation till projektets aktiviteter och vilka utmaningar de såg i arbetet. Projektgruppen skickade även en enkät till samtliga elever på skolorna för att ta reda på deras upplevelser och behov inför, under och efter APL. Dialogen med skolpersonalen har fortsatt under projektperioden. I början av pandemin var dialogerna digitala, men längre fram åkte projektmedarbetare ut till respektive skola för att träffa personal, informera om projektet och fördjupa sin förståelse för nuläge och utmaningar.



## 1: Det regionala programrådet

Projektets första aktivitet har handlat om att *utveckla det regionala programrådet för att stärka kvaliteten i samarbetet mellan skola och arbetsliv*. Trots intensivt arbete och höga ambitioner visade det sig vara svårt att engagera arbetsgivare. En stor del i arbetet med att utveckla programrådet har handlat om att försöka definiera programrådets roll, ansvar och uppgifter.

### Tanken med programrådet

Det regionala programrådet för gymnasiesärskolan var redan på plats när GR Samsär startade. Programrådet hade startat inom ramen för ett pilotprojekt finansierat av Specialpedagogiska skolmyndigheten (SPSM) 2019. Till programrådets möten bjöd projektgruppen in gymnasiesärskolor och arbetsgivare – även om det i praktiken var få arbetsgivare som deltog.

Programrådet skapades för att kommunerna saknade en samverkansyta mellan skola och arbetsliv. Som beskrevs i det tidigare kapitlet saknar de flesta gymnasiesärskolor lokala programråd. För kommunerna skulle ett regionalt programråd kunna ge en möjlighet att utbyta erfarenheter, diskutera utmaningar och ta fram gemensamma aktiviteter. Många kommuner såg också programrådet som en möjlighet att få hjälp att skaffa APL-platser. Projektets ursprungliga ambition var att öka programrådets representation från arbetslivet och bredda programrådet till att även inkludera gymnasiesärskoleelever, föreningar, myndigheter och ideella organisationer (Göteborgsregionen, 2020).

### Vad borde ett programråd göra?

I projektplanen för GR Samsär beskrivs att det övergripande syftet med det regionala programrådet är att: ”initiera och genomföra aktiviteter som bidrar till förbättrade möjligheter för elever från gymnasiesärskolans nationella program att komma in på arbetsmarknaden”. Syftet var med andra ord ganska brett och öppnade upp för flera möjliga sätt att organisera arbetet.

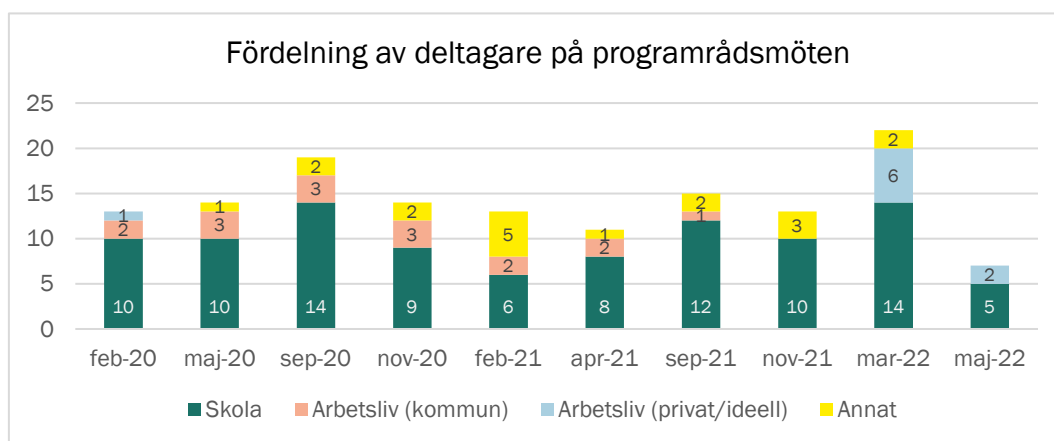
Skolverket ger exempel på vad lokala programråd kan göra, men det regionala programrådet befinner sig på en annan organisatorisk nivå. Programrådet berör också elever i en skolform utan krav på programråd. Att utifrån dessa ramar definiera programrådets roll, uppdrag och existensberättigande har varit en aktuell fråga under hela projektperioden. Arbetet har skett genom diskussioner i programrådet, enkäter till programrådet, genom arbetet med programrådets avsiktsförklaring samt genom arbete med programrådets ”vision och mission”.

### Programrådets deltagare

Eftersom det regionala programrådet redan var på plats när GR Samsär startade kunde projektet kalla till ett första möte mindre än en månad efter projektstart. Programrådet har haft två möten per termin där 7–22 personer har deltagit.

Exakt vilka personer och organisationer som ingår i det regionala programrådet är svårt att säga. De mest självklara deltagarna har varit gymnasiesärskolorna: Samtliga medverkande kommuner utsåg i början av projektperioden en till två personer per kommun att delta i det regionala programrådet. Utöver dessa finns en mindre grupp personer som deltagit på de flesta möten och som verkar ha utsetts som deltagare av sin organisation. I praktiken har programrådet fungerat som en öppen mötesplats där deltagarna varierat. Det har i sin tur påverkat möjligheterna att utveckla programrådsarbetet: För att involvera nya deltagare har mötena "börjat från början" flera gånger under projektperioden.

Deltagarna har bjudits in via en sändlista till varje enskilt möte. I början av projektet blev det tydligt att flera personer på sändlistan aldrig deltagit i möten utan bara visat intresse för programrådet i något sammanhang. Personer på sändlistan har tillfrågats av projektgruppen men inte haft några förpliktelser att varken dyka upp på ett första möte eller att komma på nästkommande möten. Inför mötet i april 2021 fanns exempelvis 41 personer på sändlistan (GR-personal borträknad) medan bara 11 personer deltog på mötet, vilket innebär ett bortfall på 30 personer.



På programrådets möten bestod majoriteten av deltagarna (5–14 personer per möte) av skolpersonal: yrkeslärare och studie- och yrkesvägledare i gymnasiesärskolan och i vissa fall också grundsärskolan. Ett fåtal personer per möte (0–3) var kommunala arbetsgivare eller på annat sätt ansvariga för att hjälpa elever att komma ut i arbete från kommunalt håll (Hotell Kusten och vård- och omsorgscollege). Ett fåtal personer per möte (0–5) har arbetat inom det som i tabellen ovan kallas "annat". På de flesta möten har det handlat om Arbetsförmedlingen och LO (Landsorganisationen i Sverige)<sup>3</sup>. Ett par möten har även haft deltagare från Skolverket eller Handelsrådet.

Lägst representation har funnits från privata arbetsgivare. På programrådets första möte för projektperioden deltog en representant från Scandic Rubinen, men återkom inte till nästkommande möten. Det var det enda deltagandet från privata arbetsgivare under projektets två första år. Under projektets sista år vände trenden efter idogt arbete från projektgruppen: i mars 2022 deltog sex nya representanter från företag

<sup>3</sup> LO är en sammanslutning av 14 olika fackförbund

och ideella verksamheter: Sodexo<sup>4</sup>, Göteborgs stadsmission<sup>5</sup>, Vägen ut<sup>6</sup>, Nordic Leather<sup>7</sup> samt två representanter från Utbildningsrederiet<sup>8</sup>.

## Arbetet med att utveckla programrådet

En stor del i arbetet med att utveckla programrådet har handlat om att försöka definiera programrådets roll och uppdrag. En annan stor del har handlat om att försöka engagera arbetsgivare i programrådets arbete. Nedan beskrivs hur projektgruppen har tagit sig an dessa två uppgifter.

### Att hitta programrådets roll och uppdrag

Under hösten 2020 skickades en enkät till deltagarna i det regionala programrådet för att få underlag för att utveckla programrådets arbete och för att få underlag till det kommande arbetet med programrådets avsiktsförklaring. 18 personer svarade på enkäten<sup>9</sup>, varav 15 representerade gymnasiesärskolorna.

Enkäten innehöll bland annat en fråga om vilken typ av frågor det regionala programrådet borde arbeta med: Strategiska eller praktiska? Majoriteten av de svarande (14 av 18) tyckte att programrådet skulle arbeta med strategiska frågor, men mer än hälften av de svarande (10 av 18) tyckte att programrådet skulle arbeta med praktiska frågor (som att skaffa APL-platser). Frågan var ställd på förekommen anledning: Projektgruppen visste att flera skolor såg programrådet som en arena för att hitta APL-platser, medan projektgruppen hellre ville synliggöra ”rådets övergripande och strategiska funktion” (Göteborgsregionen, 2020). Projektgruppen hade med andra ord en tydlig bild av programrådets strategiska roll, medan deltagarna i programrådet hade en mer blandad bild: kanske både och?

### Avsiktsförklaringen

I projektplanen för GR Samsär anges att programrådets arbete ska ”utgå från en gemensamt framtagna avsiktsförklaring som samtliga parter ställer sig bakom” (Göteborgsregionen, 2020). Projektgruppens ambition var att ta fram avsiktsförklaringen tidigt i projektet, men på grund av hög personalomsättning och svårigheter att skapa engagemang i de digitala mötena drog arbetet ut på tiden. I slutet av april 2021 presenterade projektgruppen ett utkast till avsiktsförklaring för programrådet med en uppmaning att komma med inspel. Inga inspel dök upp och i september 2021 presenterades en slutlig avsiktsförklaring. I stället för att be deltagarna att aktivt ställa sig bakom avsiktsförklaringen uppmanades de att efter mötet meddela om de *inte* ställde sig bakom den. Då ingen protesterade drog projektgruppen slutsatsen att samtliga parter ställde sig bakom avsiktsförklaringen.

<sup>4</sup> Sodexo är ett företag med drygt 400 000 anställda som bland annat erbjuder tjänster inom catering, fastighetsskötsel och hushållsnära tjänster.

<sup>5</sup> Göteborgs stadsmission är en idéburen verksamhet som bland annat erbjuder arbetsintegrerade insatser, arbetsträning och praktik

<sup>6</sup> Vägen ut är en franchisekedja för sociala företag

<sup>7</sup> Nordic Leather är ett företag som skapar läderprodukter

<sup>8</sup> Utbildningsrederiet är ett företag som stöttar arbetslösa ut i arbete inom exempelvis renovering av träbåtar och bilar

<sup>9</sup> Enkäten skickades till samtliga personer som stod på programrådets sändlista, oavsett om de deltagit i något av programrådets möten eller ej

I avsiktsförklaringen framgår att programrådets uppgifter bland annat är att sprida kunskap om målgruppen, bidra till påverkansarbete, verka för att arbetsgivare tar större ansvar för att få in elever i arbetslivet, lyssna in arbetsgivares behov, verka för samverkan mellan olika aktörer, dela erfarenheter och goda exempel, och samverka för att öka kopplingen till arbetslivet i utbildningarna. Avsiktsförklaringen beskriver också att deltagare i programrådet ska ha mandat att företräda sin organisation, aktivt ska delta i programrådets fasta möten, dela med sig av sin expertis, goda exempel och inspel samt förankra programrådets arbete och resultat i sina organisationer. Detta uttrycks som ”förväntningar” på deltagarna.

Att projektet inte krävt att varje organisation aktivt ska ställa sig bakom avsiktsförklaringen skulle kunna tolkas som ett sätt att skapa låga trösklar där man inte skrämmer bort möjliga deltagare. Samtidigt blir det svårare att veta vilka som faktiskt ingår i programrådet och att utkräva ansvar från någon som inte aktivt förbundit sig till en avsiktsförklaring.

### **Vision och mission**

Våren 2022 drog projektgruppen i gång ett sista utvecklingsarbete kring vad programrådet ska göra. Projektgruppen skickade en enkät till programrådet om ”Vision och mission” med frågor som ”Vad är vårt existensberättigande? Alltså varför finns vi?”, ”Vilka mål vill du att vi ska uppnå?” och ”Vilka värdeord skulle du vilja att vi har med oss?”. Sex personer svarade på enkäten. Svaren handlade om demokrati, delaktighet och en meningsfull tillvaro: Att programrådet bör lyfta målgruppens styrkor, främja rätten till en sysselsättning och verka för att eleverna ska ha samma möjligheter som andra. En person ville ta fram en praktikbank för eleverna och samverka mellan kommunerna. Projektgruppen arbetade vidare med vision och mission till programrådets sista möte för projektperioden (maj 2022).

Att det har varit svårt att sätta ner foten kring programrådets uppdrag och existensberättigande sätter fingret på en intressant fråga: Vem har det slutliga mandatet att sätta upp mål och riktning för programrådet? Om programrådet avgör sitt eget uppdrag genom majoritetsbeslut innebär det att inriktningen för programrådets arbete avgörs av gymnasiesärskolorna.

### **Att skapa en struktur för samverkan mellan skola och arbetsliv**

Att engagera fler arbetsgivare har varit en viktig fråga under hela projektperioden. Frågan har återkommande lyfts och diskuterats på programrådets möten. Frågan är central utifrån programrådets syfte att bidra till samverkan mellan skola och arbetsliv. Utan arbetsliv – ingen samverkan mellan skola och arbetsliv.

Som vi såg i avsnittet ovan har endast ett fåtal mötesdeltagare varit arbetsgivare. En deltagare i programrådet beskriver sitt första intryck av programrådet så här:

Ett av de första möten jag var med på så kände jag: Hur många arbetsgivare är med i samtalen? Vi kan ju sitta och besluta en massa men ingen av oss anställer, ingen kan plocka in personer och jobba med dem (Representant för LO)

Deltagarna i programrådet har diskuterat flera strategier för att involvera fler arbetsgivare. Kanske krävs mer information? Kanske behöver man förtydliga hur det gynnar företagen? Kanske kan arbetsgivare delta på delar av mötet för att slippa lyssna på frågor som bara handlar om skolan?

Under hela projektperioden har projektgruppen kontaktat företag, informerat om programrådet och försökt hitta företag som vill engagera sig. Under projektets sista år byttes projektledare och processledare ut mot nyrekryterad personal. Genom detta fick kontakterna med företagen en ny inriktning: man började arbeta för att företag skulle se praktik och arbete för eleverna som en del av sitt CSR-arbete<sup>10</sup>. Till programrådets näst sista möte för projektperioden hade man lyckats hitta sex nya arbetsgivare som fick utrymme på mötet att presentera sig själva och sina drivkrafter för en inkluderande arbetsmarknad.

### Utmaningar i att engagera arbetslivet

Bristen på engagemang från arbetsgivare har varit den stora utmaningen i att utveckla det regionala programrådet för gymnasiesärskolan. En faktor som gjort det svårt att involvera arbetsgivare har varit *coronapandemin*: många arbetsgivare har haft en pressad situation och inte kunnat ta på sig nya uppgifter. Svårigheten att engagera arbetsgivare kan också tänkas handla om det regionala programrådet som konstruktion: En utmaning i att vara ett *regionalt* programråd är att mindre, lokala arbetsgivare inte är självklara deltagare i programrådet – även om de hade varit bra arbetsgivare för eleverna. Det är inte heller självklart att skolorna vill dela med sig av kontaktuppgifter till ”sina” företag, då de värnar om sina APL-platser. En utmaning i att vara ett programråd för *gymnasiesärskolan* är också att inte lika många arbetsgivare ser gymnasiesärskolans elever som möjliga framtida medarbetare.

En annan utmaning i arbetet med att engagera arbetsgivare har handlat om att skapa ett *mötesinnehåll* som är relevant för arbetsgivare. Eftersom majoriteten av deltagarna varit personal på gymnasiesärskolorna så har diskussionerna i hög grad utgått från skolans situation och behov. För den minoritet av deltagare som inte arbetat i skolan har det funnits önskemål om att andra frågor ska få ta större plats:

Lite mer jämvikt eller balans i diskussionerna: Vi som har utåtriktad verksamhet och möter dem efter skolan – vad är det vi ser som nödvändigt för att lyckas bättre för ungdomarna? Om vi ska se till att vi tar större plats? [...] Kommunen kanske har en bild av att det fungerar på det här viset, men min vardag ser annorlunda ut. (Representant för Arbetsförmedlingen)

När det kommer till mötenas innehåll är frågan vad som kommer först: Är det deltagarna som avgör mötenas innehåll, eller är det mötenas innehåll som så småningom kommer att locka deltagare?

### Upplevelser av programrådets arbete

Under projektperioden har programrådets arbete huvudsakligen bestått av digitala möten och workshops. Vid några tillfällen har programrådet också lyssnat på föreläsningar eller föredrag av inbjudna gäster eller deltagare i programrådet.

---

<sup>10</sup> CSR är en förkortning för Corporate social responsibility

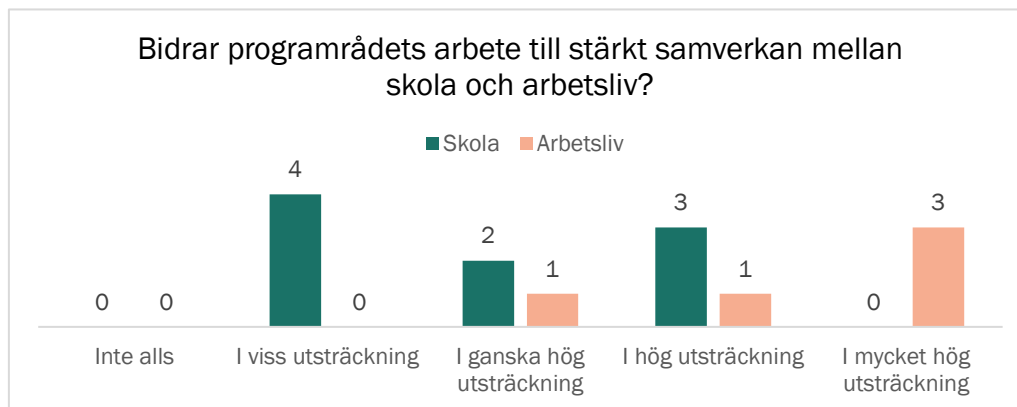
Deltagarna i programrådet har ibland lyft att rådet borde ha en mer aktiv och utåtriktad roll: kontakta köpcentrum, närvara vid ICA-dagar, arrangera frukostseminarier och opinionsbilda för att förändra både gymnasiesärskolan och arbetsmarknaden. Inget av dessa förslag har genomförts under projektperioden, till stor del eftersom det var svårt att genomföra utåtriktat arbete under pandemin.

I vissa fall har programrådet tagit initiativ till att ta fram olika typer av material, exempelvis en folder för att synliggöra målgruppen, en hemsida om programrådet och filmer där elever berättade om sin utbildning. Delar av detta har projektgruppen genomfört inom ramen för projektet, och på det sättet utökat projektet utifrån programrådets önskemål. Programrådet har också löpande fått uppdateringar om läget i GR Samsär och haft möjlighet att ge inspel. Det innebär att programrådet i vissa delar fungerat som en slags styrgrupp för GR Samsär – utöver den formella styrgrupp som projektet redan hade.

### Samverkan mellan skola och arbetsliv

GR Samsär ville utveckla det regionala programrådet för att stärka kvaliteten i samarbetet mellan skola och arbetsliv. Därför var det intressant att ställa frågan till deltagarna i programrådet i vilken grad man upplever att det blivit så.

Under våren 2022 skickades en enkät till samtliga personer som stod på sändlistan för programrådets möten. 14 personer svarade på enkäten, varav nio representerade skola och fem representerade arbetsliv.



Bland deltagarna som angett att de representerar arbetslivet uppger en större andel att programrådets arbete bidrar till att stärka samverkan mellan skola och arbetsliv. Det finns inga fritextsvar från arbetsgivare som kan förklara deras svar, men en möjlig hypotes är att programrådet ger arbetsgivarna en möjlighet till samverkan med skolorna som de tidigare inte har haft. Skolorna samverkar dock redan med (andra) arbetsgivare om APL-platser och hade önskat att programrådet tillförde ytterligare möjligheter till samverkan.

## Ett regionalt programråd

Avslutningsvis kan konstateras att deltagarna i programrådet ser positivt på det regionala programrådet som konstruktion. Ett regionalt programråd ger möjlighet till bredare erfarenhetsutbyte och gör det lättare att dela information:

Regionala programråd då har man ju många mer att bolla med och utbyta erfarenheter. Det har varit intressant att träffa folk från andra kommuner och höra hur de har jobbat, det tror jag verkligen på. Lokala programråd är säkert bra de också, men man kanske blir lite låst i sina egna tankar. Jag tror mycket på att utbyta erfarenheter i större områden. (Representant 1, kommunal arbetsgivare)

En av skolrepresentanterna beskriver att hen tidigare har kämpat med att starta upp ett lokalt programråd på sin skola, men det var för få elever och en för liten kommun. Där blev det regionala programrådet ”en skänk från ovan”:

Då kändes det tröstlöst, det var jättejobbigt, men så kommer det här [...] och det var som en skänk från ovan! Då märker jag ju att det är jättemånga som sitter precis i min sits. [...] Så det har ju varit ett jättelyft för mig detta, det regionala programrådet. Och så kom ju det här projektet i samband med det. Så att... det här har ju gjort ett jättelyft för mig alltså. Otroligt. (Representant för gymnasiesärskola)

För gymnasiesärskolorna har det regionala programrådet blivit en möjlighet till erfarenhetsutbyte och samarbete med andra gymnasiesärskolor som har liknande frågor och utmaningar. Så även om skolrepresentanterna visserligen efterfrågar en större medverkan från arbetslivet har det regionala programrådet fyllt en annan funktion för gymnasiesärskolorna: ett tidigare saknat forum för utbyte mellan skolor.

Detta leder till frågan om vilken funktion det regionala programrådet bör ha. Ett forum för samverkan mellan gymnasiesärskolor verkar ha varit efterlängtad, och kan tänkas bidra till att skolorna utvecklar sitt arbete med att förbereda elever inför praktik och arbete. Gymnasiesärskolorna saknar dock tillräckligt mandat för att påverka förutsättningarna för praktik och arbete på en mer strukturell nivå. Behövs ett separat forum för samverkan mellan gymnasiesärskolor, som gör att det regionala programrådet kan arbeta med andra frågor?

## 2: Handledarutbildningarna

Projektets andra aktivitet var att *utbilda APL-handledare på fler arbetsplatser så att fler elever i målgruppen får möta handledare som kan stötta dem utifrån deras individuella behov*. Projektet lyckades inte få tag på några arbetsplatser att utbilda, utan tog i stället fram ett metodmaterial för handledare som kunde spridas av skolor.

### Utbildningarna som blev ett stödmaterial

Den ursprungliga planen för GR Samsär var att ta fram en APL-handledarutbildning tillsammans med elever och personal på skolorna. Utifrån materialet skulle de sedan arrangera utbildningar för handledare på arbetsplatser. I början av hösten 2020 skulle projektet ha samlat in undertecknade avsiktsförklaringar från arbetsplatser, som var tänkta att garantera att arbetsplatserna skickade personal till utbildningarna. Genom avsiktsförklaringarna ville projektet hitta nya arbetsplatser där gymnasiesärskolans elever kunde göra sin APL, och särskilt fokusera på arbetsplatser inom branscher där skolorna har svårt att hitta APL-platser (Göteborgsregionen, 2020).

Det visade sig dock vara svårt att hitta arbetsplatser som kunde tänka sig att skriva under en avsiktsförklaring om att skicka personal till en handledarutbildning. Detta motiverades med företagets pressade situation under pandemin. Inledningsvis sköt projektet upp sina planer, men efter några månader släppte projektet idén och började i stället arbeta med ett handledarmaterial bestående av text och poddar.

### Vad behövde handledarna lära sig?

Skolorna upplevde att handledare behövde en utbildning eftersom arbetsgivare ibland har en stereotyp bild av gymnasiesärskoleelever, och de ville nå ut med information för att nyansera den bilden. Skolorna upplevde också att arbetsplatserna behövde mer kunskap om eleverna och deras förutsättningar för att kunna stötta eleverna utifrån deras individuella förutsättningar. Vid projektets start fanns redan en APL-handledarutbildning via Skolverket, men både skolorna och arbetsgivarna upplevde att utbildningen var alldeles för omfattande.

Jag tycker att Skolverkets handledarutbildning är bra. Men man ska ju också ha lite tid att genomföra den. Det tror jag kanske hindrar några att ”oj så många avsnitt, ska jag gå igenom det här, det hinner jag inte”. Det är tight om tid och alla har jättemycket att göra. (Representant 1, kommunal arbetsgivare)

Det var inte bara utbildningens omfattning som upplevdes som utmanande. Skolorna tyckte att det var svårt att överhuvudtaget ställa krav på handledare att gå en utbildning, eftersom det är så svårt att få arbetsplatser att ens ta emot eleverna.

### Handledarmaterialet

Handledarmaterialet togs fram av en arbetsgrupp bestående av projektgruppen samt representanter för gymnasiesärskolorna. Inga elever deltog i arbetsgruppen, däremot har elever i vissa fall kunnat ge feedback på materialet när det skickats till skolorna.



Projektgruppen bad skolorna om kontaktuppgifter till handledare för att kunna skicka ut och testa materialet, men skolorna insisterade på att kontakten med handledare skulle ske via dem. Att skolorna velat värna ”sina” handledare och arbetsplatser är ett genomgående tema i projektet.

Arbetet med handledarmaterialet började i januari 2021 och pågick till hösten 2022 när projektet som helhet avslutades. Tidplanen var till en början mer ambitiös, men på grund av hög personalomsättning i projektet lades arbetet periodvis på is.

## Handledarmaterialets innehåll

Det färdiga handledarmaterialet består av två olika typer av material: Ett 16 sidor långt metodmaterial i PDF-format samt fyra poddar à 10–15 minuter. Materialet har fyra huvudsakliga teman: 1) Uppdraget som handledare, 2) Före APL, 3) Under APL samt 4) Efter APL. Varje tema innehåller både ett poddavsnitt och fördjupande text i metodmaterialet. Materialet innehåller också tre mallar som handledaren kan använda: En schemamall, en mall för elevinformation och en checklista. Poddarna består av ett samtal mellan projektledare och processledare, där de diskuterar texternas teman och kompletterar med nya begrepp. Poddarna finns publicerade på webben under namnet ”Handledarpodden”.

I inledningen anges att handledaren kan använda sig av materialet på tre olika sätt: En *snabb* väg, en *fördjupad* väg och en *effektiv* väg. Den snabba vägen är att ta del av poddarna och använda mallarna. Den fördjupade vägen är att ta del av poddarna, läsa texterna och att använda mallarna. Den effektiva vägen är att själv välja vilka delar man vill ta del av. I inledningen tydliggörs att materialet inte ersätter Skolverkets handledarutbildning utan är ett ”kompletterande stöd”.

Skolverkets handledarutbildning består också av fyra teman. Det första temat handlar om eleven och hens förutsättningar. Det andra temat handlar om förberedelser och hur man får eleven att känna sig välkommen. Det tredje temat handlar om tips och strategier för lärande. Det fjärde temat handlar om uppföljning och återkoppling. Utbildningen är webbaserad och tar i sin helhet cirka 5–6 timmar att gå igenom. Den innehåller bland annat flera filmer. (Skolverket, 2022).

Att ta del av GR Samsärs handledarmaterial tar så kort eller lång tid som handledaren själv bestämmer att det ska ta. En handledare som väljer den effektiva vägen kan ta del av bara de delar som hen tycker verkar relevanta utifrån rubrikerna. I Skolverkets utbildning kan handledare dela upp utbildningen på flera tillfällen, men förväntas ändå ta del av utbildningen i sin helhet.

## Normkritiska samtal om handledarmaterialet

I diskussionerna om hur handledarmaterialet kan förmedla ett normkritiskt perspektiv har en fråga handlat om hur man kan skapa möjligheter för arbetsplatserna att få syn på och reflektera kring vems funktionsförmåga arbetsplatsen är utformad för. Många arbetsplatser utgår exempelvis från att personalen snabbt ska kunna anpassa sig till nya och förändrade förutsättningar,

men det är viktigt att tänka på att alla inte fungerar på samma sätt. Utifrån mötet med eleverna kan arbetsplatsen också reflektera kring om de fått syn på uttalade regler på arbetsplatsen eller om skyltar och instruktioner är tydliga för alla.

En annan fråga har handlat om i vilka situationer det går att undvika att peka ut elevernas behov som särskilda. Viss information handlar inte om att mottagaren är särskoleelev, utan om att möta varje människa utifrån hens förkunskaper. Om du aldrig tidigare varit på en arbetsplats behöver du grundläggande information: När och var äter man, hur fungerar raster och var och när kan man gå på toaletten?

## **Upplevelser av (utkastet till) handledarmaterial**

Handledarmaterialet blev inte klart förrän i slutet av projektperioden, och därför har ingen handledare ännu testat den färdiga versionen av materialet. Däremot har projektgruppen skickat ett utkast av materialet till skolorna, som i sin tur skickat det vidare till handledare som de redan har kontakt med.

## **Positiva reaktioner från skolor och handledare**

Projektledaren för GR Samsär har fått återkoppling på handledarmaterialet från gymnasiesärskolorna via e-post och i muntliga samtal. Skolorna har förmedlat både sina egna synpunkter på materialet och synpunkter från handledare och elever. Återkopplingen är över lag väldigt positiv och ger därför ingen tydlig guidning till projektgruppen om hur handledarmaterialet skulle kunna utvecklas.

Synpunkterna från handledare handlar om att det är ”bra att det går att lyssna på”, ”väldigt bra med checklista”, ”lätt att ta till sig” och ”bra att det är uppdelat i delar”. Synpunkterna från skolpersonalen och eleverna liknar handledarnas synpunkter genom att man ser positivt på de flesta delar av materialet.

Bland synpunkterna från skolpersonalen finns dessutom synpunkten att det är ett ”omfattande material”. Som vi ska se i kommande kapitel upplevde skolorna även projektets andra metodmaterial som omfattande, vilket säger något om skolornas förutsättningar att sätta sig in i nya metoder och arbetssätt. Att skolorna upplever handledarmaterialet som omfattande kan även tolkas i relation till att skolorna inte vågar ställa krav på handledare att gå en handledarutbildning. Det ligger i skolornas intresse att handledare inte uppfattar det nya materialet som (för) omfattande eller tidskrävande.

## **Att informera utan att benämna**

I den feedback som gymnasiesärskolorna lämnat till projektgruppen finns också synpunkter om vikten av att informera om elevernas svårigheter utan att benämna diagnosen. Det är en synpunkt som återkommit i olika former under hela projektperioden, kopplat till de flesta av projektets aktiviteter.

En av skolorna gör medskicket att handledarmaterialet behöver förtydliga att handledare ska informera om elevernas svårigheter på arbetsplatsen ”på ett respektfullt sätt och utan att lämna ut onödiga detaljer”. I synpunkterna från elever

blir det mer konkret vad man syftar på: ”Man behöver inte prata högt med kreti och pleti om elevens IF-diagnos”, ”Jag vet inte om jag vill att min handledare ska veta att jag har en diagnos”.

## **Intervju med en handledare som testat materialet**

I och med att handledarmaterialet färdigställdes i slutet av projektperioden var det svårt att få kontakt med handledare som hade testat materialet för en intervju om deras upplevelser av materialet. Kontakten med handledare försvårades också genom att skolorna inte hade lämnat ut handledarnas kontaktuppgifter till projektgruppen.

Två lärare återkopplade till följeforskaren att ingen av deras handledare hade testat materialet ännu. Vissa lärare som fått frågan om kontaktuppgifter till handledare svarade inte alls. Via en lärare fick följeforskaren dock kontaktuppgifter till en handledare som gått igenom utkastet och kunde tänka sig att delta i en intervju.

Den intervjuade handledaren hade arbetat i ett kommunalt kök och tagit emot flera elever från gymnasiesärskolan genom åren. Initiativet att ta emot eleverna kom från handledaren själv, arbetsgivaren var inte särskilt intresserad:

När jag frågade min chef om jag fick ta emot praktikelever så fick jag höra ”Nej, det behöver du inte göra”. Så bara nej okej, men om jag vill då? ”Ja ja, gör du det”. Alltså det var inte direkt så att det var positivt från början. (Handledare, kommunalt kök)

Hen beskriver att hen från början inte fick någon information alls om vad uppdraget innebar och har aldrig erbjudits någon handledarutbildning. Hen tror att handledarmaterialet hade varit användbart för en ny handledare:

När jag fick handledarmaterialet så läste jag ju det och tyckte att det var intressant och bra. Och det är saker som står där som jag har snappat upp genom åren. Men jag vet att det hade nog hjälpt mig i början om det hade funnits tillgängligt då. (Handledare, kommunalt kök)

Svårigheten att få tag på handledare som testat utkastet till handledarmaterial visar att Göteborgsregionen står inför en utmaning i det fortsatta arbetet med att sprida och implementera materialet. Det innebär också att det kan bli en utmaning att få feedback från handledare vid en eventuell framtida utveckling av materialet.

## **Vad tappade projektet genom förändrade planer?**

Projektets ursprungliga idé var att ta fram en handledarutbildning och avsiktsförklaringar med ett antal arbetsplatser där de kunde utbilda nya handledare. Under projektets gång förändrades planerna, där utbildningarna ersattes av ett material med i stort sett samma kunskapsinnehåll som utbildningarna skulle ha haft. Avslutningsvis är det därför intressant att reflektera kring om projektet tappade något genom denna förändring.

Projektets ursprungliga lösning kan illustreras med följande tabell:

**Tabell 1.Handledarutbildningarna: problem och lösningar**

Identifierade problem	Projektets planerade lösning
Arbetsplatser har inte tid att gå Skolverkets handledarutbildning	Ta fram en mindre omfattande utbildning
Kommunerna har svårt att hitta arbetsplatser för APL	Avsiktsförklaringar med arbetsplatser i branscher där det är svårt att hitta APL-platser
Kommunerna vågar inte ställa krav på handledarutbildning	Handledare har fått utbildning genom projektet, kommunerna behöver inte ställa krav
Arbetsgivare har stereotypa bilder av gymnasiesärskoleelever	Utbildningen ger en mer nyanserad bild av eleverna
Eleverna får inte alltid den stöttning de behöver utifrån sina förutsättningar	Utbildningen tydliggör elevernas styrkor och svagheter

Projektets nya lösning innebär en lägre tröskel för arbetsgivare som vill höja sin kunskap om eleverna, genom att materialet går att ta del av på olika sätt, i olika omfattning och vid olika tidpunkter. Flexibiliteten innebär dock att handledare kan välja att ta del av en väldigt liten del av materialet och riskerar att missa viktig information som de hade fått under en fysisk utbildning. Något som projektet också tappar genom förändringen är det tänkta mervärdet för skolorna: skolorna får inte längre samma draghjälp i arbetet med att hitta APL-platser, och inte samma draghjälp i att ställa krav på handledarutbildning. Detta kan illustreras med en uppdaterad tabell:

**Tabell 2.Handledarmaterial: problem och lösningar**

Identifierade problem	Projektets nuvarande lösning
Arbetsplatser har inte tid att gå Skolverkets handledarutbildning	Ett mindre omfattande material som kan användas i olika omfattning utifrån förutsättningar och behov.
Kommunerna har svårt att hitta arbetsplatser för APL	Inget stöd för skolorna i arbetet med att hitta APL-platser.  Eventuellt kan handledarmaterialet underlätta i skolornas egna kontakter med nya arbetsgivare.
Kommunerna vågar inte ställa krav på handledarutbildning	Ingen draghjälp för kommunerna i att ställa krav på handledarutbildning.  Eventuellt kommer kommunerna våga ställa krav på att handledare tar del av metodmaterialet.
Arbetsgivare har stereotypa bilder av gymnasiesärskoleelever	Handledarmaterialet ger en mer nyanserad bild av eleverna.
Eleverna får inte alltid den stöttning de behöver utifrån sina förutsättningar	Handledarmaterialet tydliggör elevernas styrkor och svagheter.

### 3: Metodmaterial för APL

Projektets tredje aktivitet handlade om *att ta fram ett utbildnings- och stödkoncept som underlättar för skolorna i deras arbete inför, under och efter elevernas APL*. Skolorna är positiva till det framtagna konceptet, och upplever att det speglar och kompletterar deras nuvarande sätt att arbeta med APL.

#### Tanken med metodmaterialet

GR Samsär ville ta fram ett stödmaterial för arbetet med APL tillsammans med en arbetsgrupp bestående av elever och personal från gymnasiesärskolorna. Materialet var tänkt att förbereda eleverna inför APL på ett bättre sätt, fånga upp deras erfarenheter och presentera nya arbetsätt för att ”bidra till en kvalitetssäker APL”. Utifrån materialet skulle projektet sedan arrangera processledda temapass för elever i gymnasiesärskolan (Göteborgsregionen, 2020). I projektgruppens intervjuer med kommunerna framgick att de redan förbereder eleverna inför APL och följer upp deras erfarenheter, men kommunerna såg GR Samsär som en möjlighet att inspireras av varandra och ta fram gemensamma rutiner (Göteborgsregionen, 2020). Projektgruppen upplevde dock att variationen mellan skolorna var stor: medan vissa hade utvecklade rutiner var det andra som saknade viktiga delar.

#### Metodmaterialet

Metodmaterialet togs fram av en arbetsgrupp bestående av projektgruppen och personal på gymnasiesärskolorna. Inga elever deltog i arbetsgruppen, däremot har delar av materialet testats med elever under processledda (digitala) temapass, vid projektets mittkonferens och tillsammans med lärare på skolorna. I arbetet med metodmaterialet använde projektet även de intervjuer och den enkät till elever som de skickat ut under projektets planerings- och analysfas våren 2020. I enkäten fanns bland annat frågor om hur eleverna förberetts inför APL. Arbetet med metodmaterialet påbörjades hösten 2020 och det färdiga materialet skickades till skolorna hösten 2021.

#### Metodmaterialets innehåll

Metodmaterialet består av ett 24 sidor långt PDF-dokument och har i huvudsak två olika typer av innehåll: Övningar och mallar.

De fem övningarna består av tre delar: förberedelser för läraren, genomförande i klassrummet samt genomförande under APL. Det första utkastet till metodmaterial innehöll ett stort antal övningar. Vissa hade inspirerats av andra läromaterial, vissa utvecklades av projektgruppen. Efter granskning, bearbetning och diskussioner återstod fem övningar som valts ut utifrån att de antogs fungera bäst för elevgruppen och ha tydligast koppling till skolornas arbete med APL. Den första övningen kallas ”Världens sämsta APL-plats” och handlar om att eleverna ska beskriva det värsta som skulle kunna hända under APL, och sedan vända på perspektiven för att se hur en bra APL-plats borde fungera. Den andra övningen heter ”Arbetsmiljö” och handlar om att kartlägga arbetsmiljörisker. Den tredje övningen kallas ”Olika yrken på en arbetsplats” och handlar om att ta reda på saker om en arbetsplats: Vilka arbeten som

finns, vad man gör i arbetet, om arbetet förändrats över tid. Den fjärde övningen kallas "Hållbarhet – miljö, återvinning" och handlar om hur arbetsplatser arbetar med källsortering och återvinning. Den femte övningen kallas "En utomjording har APL-plats" och handlar om att beskriva sina styrkor och goda egenskaper för en utomjording.

Materialet innehåller också ett flertal mallar, rutinbeskrivningar och checklistor. Det innefattar ett faktablad om APL till vårdnadshavare, en checklista för besöksrutiner under APL, en mall för APL-överenskommelse med arbetsplatser, en checklista om arbetsmiljö, en mall där läraren kan fylla i skolans kursmål och koppla dessa till elevens APL och utvärderingsfrågor till APL-arbetsplats och skolans arbetslag.

### **Normkritiska samtal om metodmaterialet**

I diskussionerna om hur metodmaterialet kan förmedla ett normkritiskt perspektiv har en fråga handlat om hur man kan skapa förutsättningar för eleverna att tänka normkritiskt kring sin APL-plats. Även om kollegorna tycker att arbetsmiljön är bra behöver inte alla fungera på samma sätt: Vad blir just *jag* stressad av? Vad skulle vara en bra ergonomi för mig?

Andra frågor har handlat om att tänka in elevernas livsvillkor utifrån ett bredare perspektiv. Alla elever har inte nödvändigtvis en yrkesverksam förälder att ställa frågor till – på vilka sätt kan elever prata med yrkesverksamma på ett sätt som inte exkluderar någon? Diskussionerna har även handlat om hur man kan skapa förutsättningar för lärarna att ha en normkritisk ingång i diskussioner med eleverna, där man inte av välmening styr eleverna till exempelvis könsstereotypa yrkesval.

### **Upplevelser av metodmaterialet**

För att ta reda på hur skolorna upplevt metodmaterialet intervjuades sju anställda på fyra olika gymnasiesärskolor (tre individuella intervjuer, en gruppintervju). Samtliga ansvarade för arbetet med APL på något sätt. Ett urvalskriterium för intervjuer var att personen skulle ha använt hela eller delar av materialet. Personal som inte ännu hunnit använda materialet men ville vara med i intervjuer sköt därför upp intervjutiderna för att hinna testa materialet.

### **Materialet speglar skolornas nuvarande arbetssätt**

I intervjuerna med skolorna framgår att större delar av metodmaterialet speglar det sätt som skolorna redan arbetar med APL. Skolpersonalen tycker att detta är rimligt, eftersom materialet tagits fram av en arbetsgrupp med personal på skolorna:

Jag tycker att det är väldigt likt det sätt som vi redan jobbar, men det är ju inte så konstigt, för det är yrkeslärare som har varit med och tagit fram materialet. Och jag är ju yrkeslärare. (Skolpersonal Göteborg)

Även om materialet i stort i hög utsträckning liknar skolornas befintliga arbetssätt lyfter flera lärare exempel där metodmaterialets variant fungerar bättre, exempelvis för att det är tydligare eller mer strukturerat. Materialet kan också bidra med fördjupning och nya idéer kring ett tema man redan arbetar med:

Så att det har blivit mera djup i de här lektionerna sedan det här materialet kom också. För man tar ju och hämtar därifrån, som det här med Arbetsmiljöverket, det hade jag inte alls uppe så förut. Det är sånt som ”jaha, det här kan jag ju givetvis ta upp”. Jag har fått mycket mer idéer tack vare det här materialet. (Skolpersonal Mölndal)

## **Materialet bidrar till likvärdighet**

Skolorna upplever att metodmaterialet kan bidra till en likvärdighet i APL-arbetet, både inom en skola och mellan skolor. Ett par lärare lyfter att gymnasiesärskolans material ofta är ”hemmasnickrat”, och att det vore bra om man arbetade mer lika. Det sparar också tid om varje lärare inte behöver skapa sitt eget material.

Jag tycker att det är rätt skönt om vi kan använda samma. Jag tror att om du frågar på massa olika ställen så har var och en sitt material. Det ser man ju bara här, så sitter alla med olika material, hemmasnickrat. Det är hemmasnickrat allting egentligen. Man behöver inte uppfinna hjulet fler gånger då. (Skolpersonal Kungsbacka)

Några intervjupersoner understryker att materialet är ett komplement till det befintliga arbetet, där läraren själv behöver bedöma vilka delar som går att använda och hur arbetet behöver läggas upp med elevgruppen.

Alla arbetar ju på sitt sätt, men jag tycker ju om när det är systematiskt. Och jag ser ju att det som är skrivet här och det som är gjort tycker jag verkligen är gediget. Och jag tycker absolut att det är ett underlag som man kan använda sig av, sen kanske man väljer själv vad man ska använda. (Skolpersonal Göteborg)

## **Information till vårdnadshavare – en saknad pusselbit**

Vissa delar av metodmaterialet verkar ha varit saknade pusselbitar i skolornas APL-arbete. Tre av skolorna lyfter särskilt informationsbladet till vårdnadshavare, som exempelvis innehåller information om syftet med APL, hur eleven förbereds och hur det fungerar med resor, arbetstider, arbetsmiljö och lunch. Personalen tror att informationen kan skapa en större delaktighet och minska risken för missförstånd.

Det har ju varit väldigt utförligt och bra här, som jag inte har gjort innan det här materialet kom. Det har varit jätteuppskattat. [...] Jag tror att det nog var lite av ett uppvaknande för många föräldrar att de måste vara delaktiga i detta helt enkelt. (Skolpersonal Mölndal)

Vi brukar inte ha något tjafs eller så med vårdnadshavare, men vi har faktiskt haft att de har ifrågasatt arbetstider ibland och så där. Det här gör ju att man kan undvika det, att de får en förståelse för hur det är upplagt. [...] Jag tror att det är bra att föräldrarna är införstådda. Framför allt så att de förstår att det är en vanlig arbetsplats, det är inte en särskolearbetsplats. (Skolpersonal Stenungsund)

## **Mer och mindre användbara övningar**

Två av metodmaterialets övningar återkommer i intervjuerna med skolpersonal: Dels ”Världens sämsta APL-plats”, dels ”En utomjording har APL-plats”. Båda övningarna testades även med elever på projektets mittkonferens våren 2021. Den förstnämnda övningen får positiva reaktioner medan reaktionerna på den andra är mer delade.

Övningen ”Världens sämsta APL-plats” handlar om att eleverna ska fantisera ihop hur världens sämsta APL-plats skulle kunna se ut. På projektets mittkonferens resulterade övningen i 150 olika idéer om hur en dålig APL-plats skulle kunna se ut

och fungera. Under konferensen fanns ett brett spann bland elevernas svar: Vissa passade på att skämta (att det vore dåligt att tvingas till APL i Nordkorea), vissa abstraherade frågan till generella situationer (att det är stökigt och rörigt) medan andra beskrev situationer på sätt som framstår som självupplevda ("ingen som pratar med mig, kollegorna tittar konstigt på mig, de säger kommer du idag").

I intervjuer med lärare framgår att övningen även fortsättningsvis varit uppskattad av både lärare och elever, och att den ger möjlighet att tänka till och fantisera:

Den är ju enkel och lätt att göra, och den är ju i klassrummet liksom. Där eleverna får spåna och fantisera och tänka vad som skulle vara det allra värsta scenariot liksom. Den tycker vi är trevlig. Man kan resonera jättemycket om det här. (Skolpersonal Stenungsund)

Övningen "En utomjording har APL-plats" handlar om att elever ska beskriva för en utomjording vad de själva och deras klasskamrater är bra på. På projektets mittkonferens resulterade övningen i 70 olika förslag från elever och lärare. Svaren kretsade kring omsorg och omtanke om andra, arbetsmoral och ansvarstagande och saker man i allmänhet är bra på – som att lyfta tunga grejer, magi och att dansa.

I intervjuer med lärare var de kluvna – kan man prata om utomjordingar med elever i gymnasiesärskolan? Lärarna konstaterar att vissa elever är känsliga för att skolarbetet ska kännas barnsligt, kanske mer känsliga än andra. Samtidigt är eleverna väldigt olika, för vissa kan övningen vara helt rätt.

Gymnasiesärskolan, det är ju så här stort spann [slår ut med armarna långt åt sidorna]. Så jag får ta hänsyn till det hela tiden. Och dessutom är våra elever lite extra känsliga för att det ska vara för barnsligt då, även känsligare än gymnasieelever. (Skolpersonal Stenungsund)

Jag tänker att om man pratar om en utomjording, de som har körkort och är ute på krogen. Det är ju en balansgång. Sen har vi ju de eleverna där det inte alls...det är en spridning! De blir ju lite så där, slår bakut i såna lägen. Det ska vara enkelt men samtidigt inte barnsligt. Sen tycker andra att det är jätteroligt så det är svårt att säga vilket som passar till vem. (Skolpersonal Kungsbacka)

En av de intervjuade lärarna ser i stället bara positivt på övningen och tycker att den är rolig. Hen upplever att det är ett bra sätt att fånga elevernas styrkor och goda egenskaper.

## **Svårigheter med delar som involverar arbetsplatserna**

Metodmaterialets övningar innehåller även delar som ska genomföras med arbetsplatsen. Skolpersonalen beskriver att de i flera fall har valt bort delar som handlar om att eleven ska göra saker på arbetsplatsen. Detta motiveras med att eleverna inte alltid vågar, och att handledaren inte alltid har tid att ge eleverna det stöd de behöver:

Intervjuer på APL-plats går jättebra: De har färdiga frågor, de frågar sin handledare och de får svar. Men när de ska ha hjälp med uppgifter och sammanställningar och sånt, då är erfarenheten att det får hälften av eleverna gjort, om ens det. För de behöver så mycket stöd och stöttning av handledaren där. Och vissa vågar inte fråga en gång till, och handledarna kanske har fullt upp (Skolpersonal Stenungsund)



Lärarna har även valt bort andra delar av materialet som behöver genomföras med arbetsplatserna. En lärare har valt bort metodmaterialets checklista för arbetsmiljö, för att inte arbetsplatserna ska känna sig ifrågasatta. För att värna sina praktikplatser undviker hen att ställa frågor om exempelvis sexuella trakasserier eller brandskydd:

Man kan ju inte säga så här: ”Vad gör ni om det uppstår sexuella trakasserier?” till exempel. Jag kan inte komma med en sån fråga, man måste ju ändå prata med dem på deras språk. Jag menar, vi är ju jätterädda om våra praktikplatser och ibland så får man sticka in de där frågorna lite snyggt emellan. Och det här om de har kollektivavtal och allt det här, det är jätte.... Ibland är vi väldigt glada att vi får en praktikplats, och att då ställa de kraven... Men man kan ju ändå fråga lite försiktigt och så här. Och alla de här frågorna som kanske står här på arbetsmiljön: Finns brandsläckare, finns rutiner för regelbunden städning? Det blir... de kanske känner sig ifrågasatta lite granna? Det är det jag känner, att jag inte har kunnat göra den checklisten där. (Skolpersonal Mölndal)

### **Vad saknar man i materialet?**

På frågan om skolpersonalen saknar något i materialet är det i huvudsak två saker som dyker upp: Dels utvärderingsfrågor till eleverna, dels fler övningar.

Metodmaterialet innehåller idag ett antal utvärderingsfrågor till handledare och till skolans arbetslag. Däremot finns inga frågor riktade direkt till eleverna. En intervjuperson lyfter att det är den viktigaste delen när man utvärderar APL-arbetet:

Utan att eleverna får göra en utvärdering, om man inte har med det momentet, har man inte jobbat systematiskt. Inte fullt ut i alla fall. (Skolpersonal Göteborg)

En annan intervjuperson lyfter att metodmaterialet har varit ett stöd i hens lektionsplanering. Hen hade önskat att materialet innehöll fler övningar som kan användas på lektionstid, som case med situationer som kan uppstå på en arbetsplats, där eleverna får reflektera kring hur de skulle agera om situationen uppstod.

Någon intervjuperson efterfrågar också en digital variant av metodmaterialet, där man kan fylla i materialet direkt på datorn.

### **Kommer materialet att användas?**

Skolpersonalen tror att materialet även fortsättningsvis kommer att användas i gymnasiesärskolorna, som inspiration eller stöd i det befintliga arbetet.

Ofta när man har såna här projekt så är man aktiv under projekttiden och sen läggs det på hyllan, men det känns ändå som att detta projekt kommer att leva kvar på något sätt i olika sammanhang. Alltså vi har nytta av de saker vi har gjort. [...] Det här materialet har ändå varit användbart och kommer att vara användbart sen också. Det är inte något som har gjorts för bara den här tiden. (Skolpersonal Kungsbacka)

Det hinder som personalen lyfter mot att använda materialet är omfattningen: Även om det bara är 24 sidor långt beskriver flera intervjupersoner det som omfattande, och ursäktar att de inte hunnit sätta sig in i allt. De upplever visserligen materialet som lättläst och pedagogiskt, men beskriver att det inte alltid finns tid att sätta sig in i nya material och arbetssätt.

## 4: Fjärde dagen

Projektets fjärde aktivitet handlar om *att utveckla Gymnasiedagarna till en mer relevant och innehållsrik mötesarena för målgruppen inför deras val av gymnasieutbildning*. Under projektperioden har Fjärde dagen bland annat förlängts i tid, utökats med en förberedande workshop och kompletterats med filmer. Efter utvecklingsarbetet upplever nästan hälften av eleverna att mässan underlättat deras val av gymnasieprogram. Det finns dock ingen mätning av hur stor andel av eleverna som upplevde detta innan utvecklingsarbetet.

### Gymnasiedagarna och Fjärde dagen: en kort bakgrund

Sedan år 2000 arrangerar Göteborgsregionen (GR) årligen gymnasiemässan Gymnasiedagarna och Future skills. Syftet är att bidra till välgrundade studie- och yrkesval för grundskoleelever. Mässan har två delar: Gymnasiedagarna, där elever får träffa gymnasieskolor och (sedan 2017) även Future skills, där eleverna får lära sig mer om yrken, företag och branscher. Dessutom finns studie- och yrkesvägledare och språkguiden på plats (GR 2021, 15 nov). Gymnasiedagarna och Future skills arrangeras vanligtvis på Svenska Mässan i Göteborg. 2019 slog mässan besöksrekord med 35 000 besökare (Göteborg & Co 23 okt 2019). På grund av pandemin arrangerades mässan digitalt under 2020 och 2021.

2016 kompletterades Gymnasiedagarna med Fjärde dagen, en mäsas för elever som ska söka till nationellt program i gymnasiesärskolan (GR, 3 okt 2016). Att ha en separat mäsas för elever som ska söka till gymnasiesärskolan handlar framför allt om stillsamheten i ett mindre format. I informationsmaterial till skolor och elever (2021) beskrivs att mässan ger möjlighet att få information i en lugnare miljö. I internt planeringsmaterial för Fjärde dagen 2020 beskrivs att bakgrunden till mässan är att ”målgruppen behöver en miljö där de i lugn och ro kan gå runt bland utbildningsanordnare och företagare”.

Fjärde dagen är trots sitt namn inte mässans fjärde dag i följd, utan separat från den stora mässan i både tid och plats. Mässan arrangeras i GR:s lokaler 1–3 veckor senare<sup>11</sup> i betydligt mindre format. Hösten 2020 hade Fjärde dagen 59 anmälda besökare och 2021 hade mässan 162 anmälda besökare. Till skillnad från den stora gymnasiemässan har Fjärde dagen arrangerats i fysiska lokaler även under pandemiåren 2020 och 2021.

På Fjärde dagen kan elever träffa gymnasiesärskolor för att få information om skolor och program. De senaste åren har mässan även haft viss representation från arbetslivet, för att i högre grad matcha utbudet på Future Skills. Till skillnad från den del som arrangerats på Svenska Mässan har Fjärde dagen inte haft några workshops, seminarier, tävlingar eller liknande kringarrangemang för besökarna.

---

<sup>11</sup> 2020 arrangerades Fjärde dagen 7 dagar efter gymnasiemässans första tre dagar och 2021 arrangerades Fjärde dagen 21 dagar efter gymnasiemässans första tre dagar.

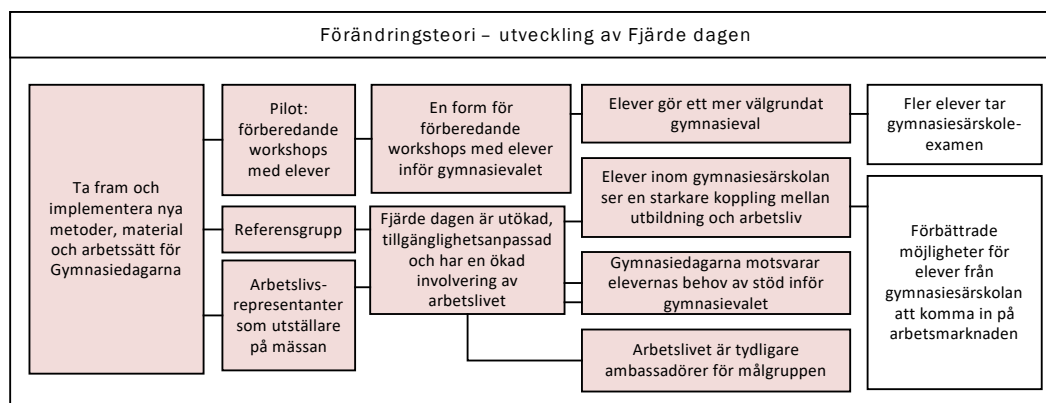
## Hur fungerade Fjärde dagen för eleverna?

Under våren 2020 skickade projektgruppen en enkät till samtliga elever på gymnasiesärskolans nationella program i de deltagande kommunerna. En av frågorna i enkäten var vilken hjälp man fått vid valet av gymnasieprogram. Av 158 svarande var det bara 14 personer som angav att man fått stöd av en gymnasiemässa. Det framgår dock inte hur många elever som besökt Gymnasiedagarna eller Fjärde dagen. Det framgår inte heller hur många som kände till mässan. Det är därför svårt att säga om någon av eleverna har besökt en mässa utan att få stöd eller om någon har valt bort att besöka mässan.

## Tanken med utvecklingsarbetet

Projektets plan var att utveckla Fjärde dagen med hjälp av en arbetsgrupp som skulle bestå av elever och personal från de medverkande kommunerna. En utgångspunkt utifrån samtalen med kommunerna var att Fjärde dagen behövde likna Gymnasiedagarna så mycket som möjligt, eftersom det annars finns en risk att eleverna väljer bort mässan om den har för tydlig särskoleprofil (Göteborgsregionen, 2020).

För att illustrera hur GR Samsär ville utveckla Fjärde dagen tog projektgruppen med stöd av följeforskare fram en förändringsteori. Den visar att projektet ville ta fram och implementera flera nya metoder, material och arbetssätt för Fjärde dagen. Detta var tänkt att leda till att elever gör ett mer välgrundat gymnasieval, ser en starkare koppling mellan utbildning och arbetsliv och att dagen motsvarar elevernas behov av stöd. Genom ökad involvering av arbetslivet ville man även att arbetsgivarna skulle bli tydligare ambassadörer för målgruppen.



## Utvecklingen av Fjärde dagen

Under våren 2021 tillsattes en arbetsgrupp som bestod av projektgruppen samt lärare och studie- och yrkesvägledare i gymnasiesärskolor och grundsärskolor. Arbetsgruppen hade ett stort engagemang för frågan, och det var livliga diskussioner under mötena. Inför Fjärde dagen 2021 hade följande delar av mässan förändrats:

Ett resultat av utvecklingsarbetet var att mässan **förlängdes i tid** och att mässan fick en **utökad målgrupp**. 2020 pågick mässan 16.30-20.00 och målgruppen var

elever och vårdnadshavare. 2021 pågick mässan i stället 9.00 – 19.00, där elever och vårdnadshavare fortsatt kunde komma under kvällstid men där även skolklasser och lärare var välkomna under för- och eftermiddagen.

Projektet arrangerade en ny **digital workshop** inför mässan: *Vad valde du?* Under workshopen berättade en panel med elever i gymnasiesärskolan om sitt gymnasieval, och elever från årskurs 8 och 9 i grundsärskolan fick möjlighet att ställa frågor till gymnasiesärskoleeleverna. Som stöd i samtalen deltog en medarbetare i projektgruppen som moderator. Workshopen upplevdes som lyckad, och man beslutade att formen skulle upprepas under kommande år. Inför mässan 2021 planerade projektet även att genomföra en workshop med elever som fått arbete efter gymnasiesärskolan, på motsvarande sätt som de workshops som genomförs under Gymnasiedagarna och Future skills. De hittade dock inga yrkesverksamma elever som ville berätta att de gått i gymnasiesärskolan.

Projektet har **utökat informationen** om mässan. Den tidigare webbsidan om Fjärde dagen kompletterades med Skolverkets filmer om gymnasiesärskolan och de olika programmen. Projektet har även spelat in en **informationsfilm** om valet till gymnasiesärskolan, där två studie- och yrkesvägledare svarar på frågor om gymnasievalet. Filmen skickades ut till skolorna och lades upp på webbsidan om Fjärde dagen. Utöver detta tog projektet fram ett **informationsmaterial** som delades ut till besökare på mässan, som bland annat innehöll information om de utställande skolorna och tips på frågor att ställa till skolorna.

Projektet försökte att utöka mässan med **fler utställare från arbetslivet**. 2020 hade mässan två utställare från arbetslivet: Scandic Hotels och World Skills Sweden. Efter idogt arbete från projektgruppen lyckades man få fyra representanter för arbetslivet att delta på mässan 2021: Coop, Swedbank, Försvarsmakten och en fastighetsskötare. Projektet ville också ha **fler elevrepresentanter** från de deltagande skolorna på plats under mässan. Detta lyckades: 2020 hade mässan inga elevrepresentanter. 2021 hade sju av nio utställande skolor elevrepresentanter i sin monter, totalt 22 elevrepresentanter.

Under planeringen av mässan användes ett metodstöd för att **öka tillgängligheten** för besökarna: Myndigheten för delaktighets checklista för tillgängliga möten och konferenser<sup>12</sup>.

Under projektperioden fortsatte utvecklingsarbetet inför Fjärde dagen 2022, som skulle äga rum efter projektet avslutats. Inom ramen för detta arbete tog man bland annat fram underlag till grundsärskolorna som de kan använda för att förbereda eleverna inför mässan samt en film med en ungdom som fått arbete efter avslutade studier i gymnasiesärskolan.

---

<sup>12</sup> <https://www.mfd.se/verktyg/vagledning-for-en-tillganglig-verksamhet/checklista-for-tillgangliga-moten-och-konferenser/>

## Elevernas upplevelser av dagen

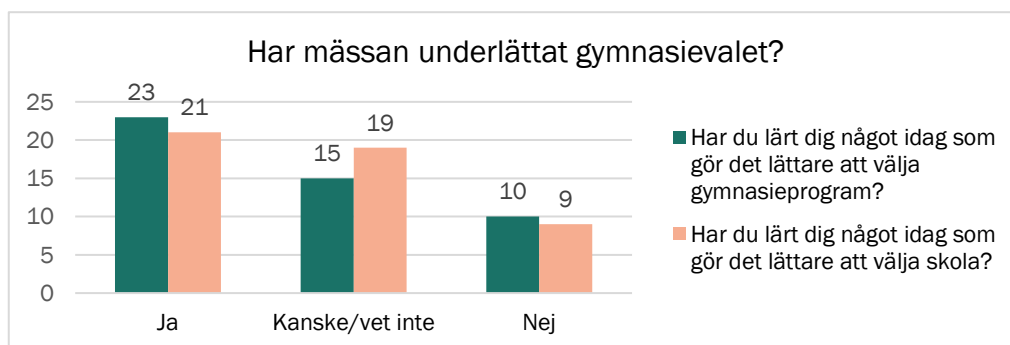
Under Fjärde dagen 2021 fick eleverna möjlighet att svara på en enkät på plats i lokalen. Enkätsvaren samlades in genom att projektledare och processledare gick runt i lokalen och samlade in svar i enkäter på en iPad<sup>13</sup>. I vissa fall fick eleverna själva fylla i sina svar, i andra fall ställde personalen frågor och fyllde i elevernas svar. 50 elever svarade på enkäten. Det går inte att räkna ut svarsfrekvensen eftersom det inte finns någon exakt information om det totala antalet deltagande elever. Mässan hade 162 anmälda deltagare (elever, vårdnadshavare och lärare). Av 15 anmälda skolgrupper dök 10 upp, och av 65 anmälda kvällsbesök dök 34 upp.

Fyra femtedelar av de svarande (39 av 50) hade fått information om Fjärde dagen från sin skola. Nio personer hade fått information från en förälder/vårdnadshavare. Övriga hade fått information via internet eller en klasskamrat. Svaren speglar det faktiska deltagandet: de flesta elever deltog med sin skolklass medan endast en mindre grupp elever deltog med vårdnadshavare på kvällen.

Över lag verkar eleverna ha upplevt att mässan var bra och informativ. Eleverna tyckte att mässan var intressant och ett bra sätt att förbereda sig. Några lyfter att de blev trötta, att det var trångt och rörigt. Fjärde dagen är tänkt att ge elever möjlighet att få information i en lugnare miljö, men hade alltså kunnat vara ännu lugnare.

## Har mässan gjort det lättare att välja gymnasieprogram/skola?

Två av frågorna i enkäten handlade om huruvida mässan har gjort det lättare att välja gymnasieprogram respektive skola, det vill säga om mässan kan tänkas leda till att eleverna gör mer välgrundade gymnasieval. Nästan hälften av eleverna svarade ja på frågan. Om vi inkluderar även de elever som svarade att de *kanske* lärt sig något blir det en klar majoritet. Cirka en femtedel har *inte* lärt sig något användbart i val av gymnasieprogram eller skola.



Eleverna fick även beskriva i fritext vad de lärt sig under dagen, vilket ger ledtrådar om vilka delar av innehållet som eleverna tyckte var mest användbart. Eleverna beskriver att de fått praktisk information (som hur långt det är till en viss skola och om man kan bo på skolan). Några elever har tagit med sig hur komplext valet av gymnasieprogram är ("det finns jättemånga gymnasieprogram", "att det finns olika

<sup>13</sup> På grund av sjukdom deltog inte följeforskaren under mässan

program på olika skolor”). En elev sammanfattar sina lärdomar med att hen har ”fått mycket information”.

### **Vad saknade eleverna svar på?**

Eleverna fick även beskriva om det var något de inte kunnat få svar på under dagen. En av eleverna undrade ”om jag kan läsa på universitetet”. Mässan fokuserar på gymnasieval och framtida arbete – inte vidareutbildning. I praktiken är vägen till universitetsstudier stängd för elever med slutbetyg från gymnasiesärskolan – något som ingen (ännu) informerat eleven om. En elev saknade svar på frågan ”när börjar man gymnasiet?” – en fråga som kanske tycks så grundläggande att den glömts bort? Ett par frågor handlade om framtida arbete: ”efter gymnasiet hur lätt eller svårt är det att få jobb” samt ”lön, hur mycket man får”. Frågorna kan tolkas brett: Vad är de faktiska möjligheterna till arbete och egen försörjning efter gymnasiesärskolan? De kan också tolkas mer specifikt: Vilket gymnasieprogram ger bäst förutsättningar för arbete och en rimlig lön i framtiden?

### **Skolrepresentanternas upplevelser av mässan**

Även skolor och andra utställare på mässan fick svara på en enkät om sina upplevelser av dagen. 18 personer svarade. Gymnasiesärskolorna är över lag positiva till utvecklingen av Fjärde dagen:

Fjärde dagen har tack vare projektet blivit en mycket bra och ”proffsig” mäsas. Projektet har verkligen lyft mässan.

Skolorna var positiva till att fler gymnasiesärskoleelever stod i montrarna. De tycker också att det var positivt att besökarna var förbokade på olika tider så att man kunde fördela inflödet över dagen. En annan positiv aspekt var att elever kunde komma med både skolklasser och vårdnadshavare. Skolorna kritiserade dock mässans representation från arbetslivet: Swedbank och Försvarsmakten är inte arbetsplatser där eleverna kan få jobb. Även skolrepresentanterna lyfte att lokalen varit för trång och liten för att skapa en tillräckligt rofylld miljö för eleverna.

En återkommande diskussion i arbetsgruppen under utvecklingsarbetet har varit namnet: Vad ska mässan heta för att inte vara särskiljande, och samtidigt tydligt visa vem den vänder sig till? Detta lyfts också i utvärderingsenkäten:

Lite oklar benämning på mässan, 4:e dagen. Önskvärt med mindre ”särskiljande” namn på mässan för gymnasiesärskolorna (även om gymnasiesärskola för en del upplevs som särskiljande begrepp också). Vad är egentligen Fjärde dagen? Vilka riktar den sig till? Blir lite otydligt.

I enkäten framkommer även kritik mot idén att ha en särskild mäsas för eleverna:

Varför fjärdedagen? Duger vi inte för att vara med på det vanliga gymnasiedagar? Det skulle vara ett ypperligt tillfälle att våra ungdomar skulle kunna visa några av de färdigheter som de har lärt sig under deras skolgång.

Det sistnämnda kan ses som en illustration av den målkonflikt som funnits under hela projektperioden: Att å ena sidan göra anpassningar utifrån elevernas funktionsnedsättning – och å andra sidan undvika att särskilja eller peka ut eleverna som annorlunda.

## Faktorer som påverkat genomförandet

Det finns många faktorer som påverkar ett projekts genomförande och utfall. För GR Samsär finns det tre faktorer som särskilt påverkat förutsättningarna att genomföra de aktiviteter som projektet planerat: Coronapandemin, en hög personalomsättning i projektgruppen och svårigheten att skapa tillräcklig medfinansiering för projektet.

### Coronapandemin

När Göteborgsregionen under hösten 2019 skickade in ansökan om att genomföra projektet hade ingen hört talas om covid-19. När projektet startade den 1 mars 2020 var det en månad sedan det första fallet hade bekräftats i Sverige, och bara en kort tid senare var pandemin ett faktum. Pandemin hade stor påverkan på all verksamhet som involverar människor – så även GR Samsär.

En kort tid in i projektet fick samtliga medarbetare på Göteborgsregionen (GR) ställa om till distansarbete och digitala möten. Våren 2020 hade varken GR eller andra organisationer tillräcklig digital kompetens för att digitala möten skulle fungera på ett bra sätt. Med ökande vana kunde både projektgruppen och det regionala programrådet ha fungerande digitala möten. Däremot kunde projektgruppen inte åka ut till skolorna för att hålla temapass med elever om APL-metodmaterialet.

Projektets svårigheter att engagera arbetsgivare berodde delvis också på pandemin: Handeln och besöksnäringen drabbades hårt av nedstängningar och nedskärningar, medan vård och omsorg och förskolor inte längre tog emot gäster utifrån. Under pandemin förekom inte heller mässor eller events där det annars hade varit möjligt för projektgruppen att ta kontakt med arbetsgivare.

Projektgruppen hade också planerat att involvera elever i arbetsgrupper och i programrådet, men drog slutsatsen att detta inte var möjligt när man ställde om till digitala mötesformer. Det fanns med andra ord ett antagande om att eleverna inte kunde delta i digitala möten, men antagandet prövades aldrig i praktiken.

### Hög personalomsättning

Sedan starten våren 2020 har projektgruppen haft en hög personalomsättning. Redan i oktober 2020 fick projektet sin tredje projektkoordinator, en roll som hann bytas ut ytterligare en gång under projektperioden. Projektgruppen har bytt kommunikator vid ett tillfälle, våren 2021. Projektgruppens ursprungliga två processledare slutade i februari 2021 respektive juni 2021. En av tjänsterna tillsattes hösten 2021. Den ursprungliga projektledaren slutade i början av hösten 2021 och ersattes då direkt av en nyrekryterad projektledare. Den enda roll som inte bytts ut var projektekonomien – vilket innebär att projektekonomien delvis fått stå för det organisatoriska minnet i projektet.

Att byta ut personal i projekt är i sig inget ovanligt för Göteborgsregionen, men GR Samsärs projektgrupp har i ovanligt hög utsträckning förändrats. Den höga personalomsättningen har inneburit att de flesta tidsplaner har förskjutits och att projektgruppen har behövt förändra sitt planerade arbete. Vissa perioder har

projektgruppen saknat full bemanning, och stora delar av projektet har behövt ägnas åt överlämningar och att sätta sig in i vad tidigare medarbetare har gjort.

## Svårigheten att skapa medfinansiering

Redan vid projektansökan hade rektorer på gymnasiesärskolorna skrivit under avsiktsförklaringar där de förband sig att ”delta som projektpartner” i GR Samsär. I avsiktsförklaringen står också att skolorna ”rapporterar medfinansiering genom den tid som deltagarna medverkar i projektet”. När projektet drog i gång blev det dock tydligt att det inte var självklart för skolorna hur och varför de behövde rapportera sin arbetstid.

Frågan om medfinansiering kan i korta drag sammanfattas så här: Organisationer som får projektmedel från Europeiska socialfonden (ESF) behöver själva stå för en del av kostnaderna. Medfinansieringen kan vara *kontanta medel* men kan också bestå av *offentligt bidrag i annat än pengar* (som nedlagd tid eller lokaler). Göteborgsregionen som i hög grad är en projektfinsierad organisation valde i första hand att medfinansiera projektet i form av nedlagd arbetstid i deltagande kommuner. För att GR Samsär skulle ha tillräcklig medfinansiering behövde personal på gymnasiesärskolorna fylla i blanketter med information om hur många timmar de lagt ner på projektet, vilka datum, vad de gjort samt skriva under och skicka in blanketten.

Av de åtta medverkande kommunerna var de flesta aktiva i flera olika arbetsgrupper, deltog på projektets mittkonferens, gymnasiemässa och programråd. De testade och gav synpunkter på projektets material och hade flera möten med projektgruppen. Det är därför sannolikt att projektet var tillräckligt medfinansierat i praktiken. Däremot var det svårt för projektgruppen att motivera personalen att fylla i och skicka in blanketterna. Det var otydligt för personalen varför de behövde lägga tid på detta, och tidrapporteringen innebar ännu en arbetsuppgift i en tidspressad verksamhet. När kommunernas medfinansiering inte nådde upp till en tillräckligt stor andel av de totala kostnaderna behövde projektgruppens medarbetare dra ner på sin arbetstid – samtidigt som de fick lägga mer arbetstid på att kommunicera med skolorna om vikten av medfinansiering.

En möjlig förklaring till att frågan om medfinansiering blivit så stor i GR Samsär är att gymnasiesärskolan är en projektovan organisation. Medan projektgruppen på Göteborgsregionen regelbundet tidrapporterar i sitt arbete innebar tidrapporteringen en helt ny administrativ rutin på gymnasiesärskolorna. En annan möjlig förklaring är att avsiktsförklaringarna inte varit tillräckligt tydliga i kraven på tidrapportering, eller att personen som skrivit under avsiktsförklaringen inte kommunicerat kravet vidare till personalen eller skapat förutsättningar att avsätta tid för detta. Projektgruppen hade också svårare att nå fram med information om medfinansiering under en period när den stora frågan på allas agenda var att hantera den pågående coronapandemin.



## Några centrala lärdomar av projektet

En av följeforskningens frågeställningar har varit vilka lärdomar projektet GR Samsär har bidragit till när det gäller att underlätta inträde och etablering i arbetslivet för unga med intellektuell funktionsnedsättning. Nedan beskrivs ett urval av lärdomar som är viktiga att ha med sig i liknande projekt och i det fortsatta arbetet med målgruppen inom Göteborgsregionen.

### Svårt att engagera och ställa krav på arbetsgivare

Något som blivit tydligt under projektets gång är att gymnasiesärskoleelever är en målgrupp som generellt inte prioriteras av arbetsgivare, varken kommunala eller privata. Skolorna upplever det som svårt att ställa nödvändiga krav på arbetsgivare för att skapa bättre förutsättningar för eleverna. Svårigheten att engagera och ställa krav på arbetsgivare har varit en röd tråd i projektets samtliga aktiviteter:

- I arbetet med det regionala programrådet har projektgruppen haft svårt att få arbetsgivare att engagera sig.
- I arbetet med handledarutbildningar lyckades projektgruppen inte hitta några arbetsgivare att utbilda – och tog i stället fram ett handledarmaterial.
- I intervjuer med skolorna om metodmaterialet för APL framgår att skolorna valt bort delar som eleven ska göra på arbetsplatsen för att inte vara till belastning. Lärare har också valt bort delar som handlar om att ställa frågor till arbetsplatsen om exempelvis brandskydd för att inte arbetsplatserna ska känna sig ifrågasatta.
- I arbetet med Fjärde dagen var det svårt för projektgruppen att få arbetsgivare att delta på mässan. Av de arbetsgivare som faktiskt deltog var hälften inte möjliga arbetsgivare för eleverna.

Upplevelsen av att inte kunna ställa krav på arbetsgivare framgick även i projektgruppens inledande intervjuer med gymnasiesärskolorna, där skolorna konstaterade att de inte vågade ställa krav på handledarutbildning även om man såg att det behövdes.

### Behovet av att offentlig sektor tar ett större ansvar

En återkommande diskussionsfråga under projektets gång har varit vilket ansvar offentlig sektor har för att skapa förutsättningar för praktik och arbete för eleverna. En representant för LO i programrådet menar att offentlig sektor borde ta större ansvar. Det är svårt att ställa krav på näringslivet om man inte själv tar ansvar:

På det kortsiktiga planet tror jag att vi måste få detta tillbaka till att kommunen och regionen tar sitt ansvar för detta. Om man kan påvisa att kommuner och region har tagit sitt ansvar är det lättare att säga att vi behöver ha med det privata näringslivet också. (Representant för LO)

En kommunal arbetsgivare i programrådet menar att det ”borde nästan vara lag” inom kommunal verksamhet att ta emot elever från gymnasiesärskolan:

Jag tror att man måste försöka få vägar in i det offentliga, kommunala. Jag tycker att det är svårt och det har inte varit speciellt lyckat. Där finns det väldigt många

arbetsplatser som skulle kunna fungera. Det borde nästan vara lag, obligatoriskt att ingå i arbetsuppgifterna som kommunal verksamhet att ta emot elever. (Kommunal arbetsgivare)

Bristen på ansvarstagande från offentlig sektor lyfts också i intervjun med en handledare i ett kommunalt kök. Hen beskriver att hen önskar att hens arbetsgivare skulle anställa elever från gymnasiesärskolan. Det vore logiskt eftersom gymnasiesärskolan och arbetsplatsen är kommunala verksamheter.

Sen har vi mer att jobba på hur man ska väva samma alla olika förvaltningar liksom. Det är väl det som är det största problemet. Det känns som att det är ingen som riktigt vill ta i de här eleverna, det är någon annans ansvar hela tiden. Det är ju det som blir så tråkigt. (Handledare, kommunalt kök)

Representanten för LO tar upp att flera länder i Europa skriver upphandlingsvillkor om socialt ansvar för personer som står långt från arbetsmarknaden, som personer med funktionsnedsättning. Det är en utveckling som hen hade velat se även i Sverige.

Strukturella villkor, som kultur, välfärdssystem och organisatoriska förhållanden kan göra det svårt för unga med intellektuell funktionsnedsättning att få och behålla ett arbete eller ens vara aktuella som arbetssökande (Lövgren m fl, 2014). Det krävs strukturella förändringar på arbetsmarknaden. Där har beslutsfattare en viktig roll att sätta ramarna och offentlig sektor en viktig roll att agera förebilder. Offentlig sektor har också möjlighet att sätta andra villkor för exempelvis fördelning av praktikplatser, där elever i gymnasiesärskolan inte kan väljas bort av arbetsgivare.

## **Behovet av särskilda lösningar som inte särskiljer**

En återkommande fråga i projektet har varit att eleverna behöver anpassningar utifrån sin funktionsförmåga: när de väljer gymnasieprogram, på arbetsplatsen och i förberedelserna inför APL. Arbetsgivare behöver också kunskap om vad elevernas funktionsnedsättning innebär för att anpassa arbetsplatsen och sitt bemötande. Samtidigt har en annan återkommande fråga varit att eleverna inte vill benämnas eller behandlas som annorlunda.

Flera studier lyfter svårigheterna för unga med intellektuell funktionsnedsättning att navigera i sitt identitetsskapande: Att behöva framhålla sina tillkortakommanden för att få ta del av det stöd man behöver, samtidigt som man vill framhålla sina styrkor för att få ett arbete. Identiteten som särskoleelev kan vara positiv men kan också vara något man aktivt gör motstånd mot (se exempelvis Arvidsson 2019, sid 44ff).

### **”De flesta identifierar sig inte som särskoleelev”**

GR Samsär vänder sig till gymnasiesärskolor och gymnasiesärskoleelever, men något som blivit tydligt för projektgruppen under projektperioden är att de inte nödvändigtvis kan benämna eleverna som gymnasiesärskoleelever. Detta visade sig exempelvis under projektets mittkonferens. Under övningen ”En utomjording gör APL” fick eleverna lyfta vilka positiva egenskaper som elever i gymnasiesärskolan har. Under konferensdagen flöt övningen till synes på som planerat, men i utvärderingsenkäten som skickades ut efter konferensen kom det flera starka negativa reaktioner från lärare. Man lyfte att eleverna inte identifierar sig som

särskoleelever och att det är provocerande och kränkande att betona att de går i en särskola:

Jobbar som lärare. Upplevde det olyckligt att det hela tiden pratades om särskolan. Våra elever vet precis att de går där men de upplever det kränkande att ordet upprepas gång på gång.

Att eleverna kan ha svårt att identifiera sig som särskoleelever har varit tydligt i alla delar av projektet. Inför projektgruppens utveckling av Fjärde dagen var en viktig utgångspunkt för skolorna att mässan inte skulle ha för tydlig särskoleprofil, eftersom risken fanns att eleverna då skulle välja bort mässan. En återkommande diskussion under projektperioden handlade om att försöka hitta ett nytt namn på mässan: Det behövde vara tydligt vilken målgrupp mässan riktade sig till – men namnet fick inte peka ut eleverna som särskoleelever.

Projektgruppen hade tidigt i projektet en idé om att låta före detta gymnasiesärskoleelever berätta om sin väg från skola till arbete i korta filmer, som information till arbetsgivare och som förebilder för andra elever. Projektet fick släppa idén, eftersom de inte hittade några före detta elever som ville visa sig i bild.

I intervjuer med skolorna finns exempel på att eleverna inte ens känt till att de har en intellektuell funktionsnedsättning, något som blev tydligt när en intervjuad lärare gick igenom projektets handledarmaterial med eleverna. Materialet har avsnitt som beskriver för handledarna vad en intellektuell funktionsnedsättning innebär:

Och då var det någon elev som sa ”vadå, jag har ingen diagnos”. Och så kom vi in på det spåret, och så ledde det till att vi avsatte lite lektionstid till att faktiskt prata om intellektuell funktionsnedsättning i lugn och ro och trygghet. [...] För att det upplever vi emellanåt, att de har inte riktigt fattat. Nånstans, det är inget som vi basunerar ut, vi har inga såna skyltar på vår skola, våra elever behöver inte säga till sina klasskamrater att de går i särskola och det gör de sällan heller. De bara säger att de har stöd. (Lärare Stenungsund)

Elever som lämnat synpunkter på projektets handledarmaterial visste visserligen om att de hade en intellektuell funktionsnedsättning – men ville inte att handledaren skulle veta om det eller informera om det på arbetsplatsen.

Den praktiska innebörden för projektet är att de har riktat sig till en målgrupp som inte vill identifiera sig med målgruppen. Man vill inte pekats ut som särskoleelev utan vara som alla andra.

## **Vilka normer kan projektet vara kritiska mot?**

Projektet GR Samsär har haft en normkritisk ansats. Normer som varit uppe för kritisk diskussion och reflektion i projektgruppen har exempelvis varit normer på arbetsplatsen: Vems funktionsförmåga är arbetsplatserna utformade ifrån, och hur går detta att förändra? Projektgruppen har även diskuterat hur man kan skapa förutsättningar för skolan och eleverna att tänka mer normkritiskt.

En grundläggande norm som däremot inte ifrågasatts har varit att elever som gått gymnasiesärskolans nationella program bör få ett ”riktigt jobb” efter skolan. Att

normen varit så grundläggande kan tänkas ha flera skäl: det är en norm i samhället i stort, det är syftet med gymnasiesärskolans nationella program och det ger mervärden i form av exempelvis möjlighet till egen försörjning. Det är dock en norm som *hade* kunnat ifrågasättas: Är det alltid bättre att gå vidare till lönearbete än daglig verksamhet eller annan sysselsättning? I den enkät som projektgruppen skickade till elever i gymnasiesärskolan våren 2020 var det bara 0,1 procent av 158 svarande som svarade nej på påståendet ”Jag tror att jag kommer att få ett jobb i framtiden”. En stor del av eleverna i gymnasiesärskolan går dock inte vidare till lönearbete utan till andra former av sysselsättning. Den norm som kommuniceras till eleverna är dock att lönearbete är det mest eftersträvarnsvärda för dem.

## Normalisering möter normkritik

Att ha ett normkritiskt perspektiv i ett projekt som rör gymnasiesärskolan är intressant ur ett bredare perspektiv. I många decennier har service för personer med inlärningssvårigheter byggts på en idé om normalisering. Att individerna ska uppnå normalitet i frågan om allt från dygnsrytm till ekonomi och sexualitet – den så kallade ”Scandinavian model of normalisation” (Wilson, 2003). Underförstått ska man få stöd och vägledning i att leva som alla andra, inte bryta mot normer.

Strävan efter normalitet för och bland personer med funktionsnedsättning har de senaste åren utmanats av ett mer normkritiskt perspektiv genom den så kallade criprörelsen. Inom criprörelsen har aktivister med funktionsnedsättning protesterat mot normer om funktionalitet: Varför ska döva opereras till hörande, varför skulle det vara bättre än att använda teckenspråk? Varför anses det bättre att gå än att använda rullstol, borde man inte i stället anpassa den fysiska miljön? Criprörelsen och cripteoretisk forskning omfattar teoretiskt sett alla funktionsnedsättningar – men cripteoretiska diskussioner inkluderar sällan personer med intellektuell funktionsnedsättning (Löfgren Mårtensson, 2013).

I GR Samsär har det varit tydligt att eleverna i gymnasiesärskolan protesterar mot stigmat i att pekats ut som särskoleelev. Det faktum att man går i särskola är inte något som ”basuneras ut” eller som man som elev behöver berätta för andra elever på skolan. Att inte vilja kännas vid sin funktionsnedsättning kan tänkas göra det svårare att hitta en språngbräda till att ifrågasätta normer och en otillgänglig omvärld. Men med cripteoretiska glasögon ställer jag som följeforskare frågorna: Är det alltid bättre att tänka och fungera som en person *utan* intellektuell funktionsnedsättning? Varför är nästan alla arbetsplatser och arbetsuppgifter utformade för personer som tolkar, bearbetar och förmedlar information på samma sätt som jag? Om en person behöver omfattande stöd för att klara av ett arbete – är det då individen som behöver anstränga sig till det yttersta för att fungera som normen, eller behöver arbetsmarknaden se annorlunda ut?

## Avslutande reflektioner

Det övergripande målet för GR Samsär har varit att underlätta för unga med intellektuell funktionsnedsättning att träda in i och etablera sig i arbetslivet. Målet är relevant och det krävs stora insatser för att målgruppen ska ha möjlighet till en meningsfull sysselsättning och försörjning. Att uppnå målet är inte en fråga som Göteborgsregionen och enskilda gymnasiesärskolor kan lösa. Det krävs mer omfattande insatser av samhället i stort. Beslutsfattare, offentlig sektor och näringsliv behöver se över hur vägen från gymnasiesärskola till arbete ska fungera i praktiken.

Projektgruppen har haft ett stort engagemang för målgruppen och genomfört alla aktiviteter de planerat, om än med vissa förändringar. Arbetet har resulterat i att det regionala programrådet har fortsatt sitt arbete, men fortfarande letar efter det optimala arbets sättet och en ökad uppslutning från arbetslivet. Arbetet har också resulterat i två material: ett metodmaterial som motsvarar skolornas behov av rutiner före och efter APL samt ett handledarmaterial som möter skolornas behov av grundläggande information till handledare. Slutligen har projektet resulterat i att Fjärde dagen i högre grad liknar Gymnasiedagarna och Future skills – och har ett mer omfattande utbud för att möta elevernas behov av stöd vid gymnasievalet.

För Göteborgsregionen har GR Samsär bidragit till att sätta särskolefrågorna på agendan. Sedan GR Samsär startade hösten 2020 har den avdelning inom Göteborgsregionen som drivit GR Samsär startat flera nya projekt med fokus på särskolan. Projektgruppen har behövt bygga upp en kompetens om särskolans förutsättningar och problem, hittat nya kontakter och byggt upp samarbeten i särskolefrågor. Projektgruppen har löpande stämt av sitt arbete med myndigheter som SPSM och Skolverket. För gymnasiesärskolorna har GR Samsär inneburit möjligheter till nya samarbeten och erfarenhetsutbyten, genom de arbetsgrupper de ingått i och genom det regionala programrådet.

### Har projektet uppfyllt sitt mål?

GR Samsär har velat bidra till att underlätta inträde och etablering i arbetslivet för unga med intellektuell funktionsnedsättning. Det är svårt att säga om projektets aktiviteter har bidragit till att uppfylla målet, och i sådana fall i vilken grad. Det beror på flera olika faktorer:

- Det är svårt att säga vilka som tagit del av projektets material och hur materialen har implementerats
- Det är svårt att bedöma möjliga effekter av aktiviteterna för eleverna
- Det behövs mer kunskap om projektets hypoteser, särskilt när det kommer till betydelsen av gymnasie(särskole)valet

### Vilka har tagit del av projektets material?

Projektets metodmaterial för APL och projektets handledarmaterial har spridits via skolorna. Även om projektgruppen har fått återkoppling från enskilda lärare är det

svårt att säga hur materialen har spridits och hur många lärare, elever och handledare som i praktiken har nåtts av materialen.

Det är viktigt att Göteborgsregionen fortsatt följer upp hur metodmaterialet för APL och handledarmaterialet används och vilka behov som finns av att revidera materialen. Handledarmaterialet har bara potentialen att bidra till en bättre APL för eleverna om det faktiskt används av handledare.

### **Svårt att bedöma möjliga effekter**

Det är svårt att bedöma vilka effekter projektets aktiviteter kommer att ha för elevernas möjlighet att träda in och etablera sig på arbetsmarknaden.

En anledning är att det tänkta utfallet ligger långt fram i tiden: Fjärde dagen vänder sig till grundskoleelever som befinner sig ett eller två år från att påbörja sin fyraåriga gymnasieutbildning – vilken effekt kommer gymnasiemässan att ha på deras (eventuella) framtida arbetsliv? En annan anledning är att eleverna är den indirekta målgruppen för flera aktiviteter: Projektets APL-metodmaterial ska användas av lärare, handledarmaterialet ska användas av handledare och det regionala programrådet ska arbeta på strategisk nivå för att påverka eleverna.

### **Behov av mer kunskap**

Projektet har valt ut fyra aktiviteter för att uppnå sitt övergripande mål. Aktiviteterna kan ses som projektets hypoteser om vad som är viktigt för att målgruppen ska få ett arbete: gymnasievalet, APL och samverkan mellan skola och arbetsliv. Det finns visst stöd för hypoteserna, men också behov av mer kunskap.

När det kommer till arbetsplatsförlagt lärande finns flera studier som lyfter vikten av att unga med intellektuell funktionsnedsättning tidigt kommer i kontakt med arbetslivet, till exempel genom praktik under skoltiden (se Arvidsson, 2019). Något som inte verkar ha studerats närmare är hur skolans organisering av APL-arbetet påverkar elevernas förutsättningar att få ett arbete efter skoltiden.

När det kommer till samverkan mellan skola och arbetsliv finns flera studier som lyfter vikten av samverkan för att underlätta för eleverna att få och behålla ett arbete (se exempelvis Lövgren m fl, 2014). Flera studier lyfter vikten av samverkan kring en enskild elev – däremot finns mindre vägledning kring hur ett mer strategiskt forum som det regionala programrådet skulle kunna arbeta för att stärka elevernas förutsättningar att få ett arbete efter gymnasiesärskolan.

När det kommer till frågan om gymnasieval är kunskapen begränsad. Genom det så kallade HURPID-registret<sup>14</sup> har forskare beskrivit skillnader i sysselsättning mellan *typer* av gymnasieprogram (nationellt, specialutformat eller individuellt). En fråga som ännu inte verkar vara besvarad är om valet av nationellt program påverkar om eleven får en sysselsättning efter skolan och i sådana fall var. En annan fråga som inte verkar vara besvarad är om det finns skillnader mellan skolor.

---

<sup>14</sup> Ett nationellt register för efter(sär)gymnasial sysselsättning

Över lag behövs mer kunskap om hur övergången mellan gymnasiesärskola och arbetsliv ser ut för unga med intellektuell funktionsnedsättning.

## **Hade projektet kunnat organiseras annorlunda?**

GR Samsär har drivits av GR:s avdelning Utbildning. Avdelningen har stor erfarenhet av att arbeta med frågor som rör skola och utbildning och flera i projektgruppen har tidigare arbetat som lärare. GR Samsär befinner sig dock i skärningspunkten mellan skolfrågor och arbetsmarknadsfrågor.

Projektet har i hög grad planerats och genomförts tillsammans med representanter för gymnasiesärskolorna: Skolornas medverkan garanterades redan vid ansökan genom avsiktsförklaringar som undertecknats av respektive rektor. Den inledande omvärldsanalysen bestod av intervjuer med skolpersonal och en enkät till elever. Skolorna var också självklara representanter i projektets arbetsgrupper, och utgjorde en stor majoritet av deltagarna i det regionala programrådet. Ett tätt samarbete med skolorna är ett vanligt arbetssätt för avdelning Utbildning, men arbetssättet innebär också att skolornas problemformuleringar blir utgångspunkten för arbetet.

Projektgruppens ambition har varit att i högre grad involvera arbetsgivare – men det har varit svårt. Under slutet av projektperioden bytte projektgruppen strategi och började tala ett språk som fler företag kände igen sig i: de ramade in frågan som CSR – corporate social responsibility. Under våren 2022 resulterade detta i att fler arbetsgivare dök upp på programrådets möte.

Ett annat sätt att genomföra projektet hade kunnat vara att börja med arbetsgivarna, för att ta reda på hur de skulle formulera problemet. Varför anställer kommunala och privata arbetsgivare i så låg grad elever från gymnasiesärskolan? Vad skulle krävas för att i högre grad anställa målgruppen? Projektgruppen skulle redan vid ansökan ha kunnat samla in avsiktsförklaringar från större företag och kommunala arbetsgivare, som garanterade deras medverkan i programråd och arbetsgrupper. I stället för att göra den inledande omvärldsanalysen tillsammans med skolorna hade man kunnat göra motsvarande analys med anställande chefer, för att ta reda på vilka problem och möjligheter de kunde se i relation till projektet. För GR:s avdelning Utbildning hade detta sannolikt inneburit ett mer komplicerat förarbete – men samtidigt hade det kanske inneburit att man undvikit ett centralt problem i projektets genomförande: bristen på engagemang från arbetsgivare.

## **Programrådet som samverkansyta**

Det regionala programrådet för gymnasiesärskolan skulle kunna vara ett forum som gör skillnad för elevernas möjlighet att få ett arbete efter skolan. För att uppnå detta behöver programrådet rätt förutsättningar.

De personer som deltagit i programrådet under hela projektperioden är personal från gymnasiesärskolorna. De har dels förbundit sig att delta i projektet genom en avsiktsförklaring, dels haft ett eget intresse av att delta i programrådet. För personal i gymnasiesärskolorna har programrådet inneburit en möjlighet för olika kommuner

att träffas och diskutera sitt arbete. En fråga att ta med sig i framtiden är om samarbetet mellan gymnasiesärskolor bör vara en del av programrådets syfte och agenda? Om programrådet ska arbeta mer strategiskt för att förbättra förutsättningarna på arbetsmarknaden för eleverna kanske skolorna behöver ta mindre plats, för att lämna plats för andra aktörer och frågor. Skulle det exempelvis gå att skapa ett annat, parallellt forum för samverkan mellan gymnasiesärskolorna?

I det framtida arbetet med programrådet krävs också en inventering av vilken kunskap, erfarenhet och mandat deltagarna i ett regionalt programråd behöver ha för att skapa förändring för eleverna. Behövs expertkunskap om förutsättningarna på arbetsmarknaden för målgruppen? Vilka centrala arbetsmarknadsaktörer behöver vara representerade? Är det relevant att involvera representanter från daglig verksamhet eller Samhall? Kan Göteborgsregionens nätverk och branschråd tydligare kopplas till programrådet? Behöver det finnas en koppling till politik och beslutsfattande, och i sådana fall på vilket sätt? Behöver det finnas expertkunskap inom opinionsbildning och intressepolitiskt arbete? Bör det finnas representation från funktionshinderföreningar? Bör någon ha mandat att utkräva ansvar av programrådet? Och sist av allt: Hur kan nya parter i programrådet få samma tydliga incitament som gymnasiesärskolorna att delta i arbetet?

En stor del av projektperioden har handlat om att hitta syfte och inriktning för programrådet. Även om projektgruppen redan har gjort ett stort arbete kan det vara värt att dröja kvar vid frågan ytterligare. Ska målet för programrådet även fortsättningsvis vara att underlätta inträde och etablering i arbetslivet för eleverna? Vilka problem behöver programrådet i sådana fall lösa? En mer utvecklad förändringsteori för programrådets fortsatta arbete skulle kunna bidra till att reda ut vilka steg som programrådet behöver ta för att uppnå önskade effekter för eleverna, för arbetsgivarna och för samhället i stort.



## Referenser

Arbetsförmedlingen (2022) *Samstart ökar möjligheterna för unga med funktionsnedsättning*, <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/var-verksamhet/hallbar-arbetsmarknad/europeiskt-och-internationellt-arbete/samstart> (hämtad 2022-08-11)

Arvidsson (2019) *Sysselsättning och social rättvisa – En nationell registerstudie om 12 269 unga vuxna med intellektuell funktionsnedsättning*, Doktorsavhandling, Halmstad University Dissertations no 19

Gymnasieförordning (2010:2039), 1 kap, 8 §

Göteborgsregionen (2020), *Projektplan GR Samsär*

Göteborgsregionen (15 nov 2021) *Gymnasiedagarna & Future Skills*, <https://goteborgsregionen.se/kursochkonferens/gymnasiedagarnafutureskills.5.457d8b9a17a75b11c7eabe3b.html> (2021-12-13)

Göteborgsregionen (1 okt 2018) Pressmeddelande: *Gymnasiedagarna och Future Skills kopplar samman gymnasievalet med framtidens arbetsmarknad* <https://www.mynewsdesk.com/se/goteborgsregionen/pressreleases/gymnasiedagarna-och-future-skills-kopplar-samman-gymnasievalet-med-framtidens-arbetsmarknad-2724785> (2021-12-13)

Göteborgsregionen (3 okt 2016) Pressmeddelande: *Gymnasiedagarna rustar ungdomarna – nu tillgängliggörs mässan för ännu fler* <https://www.mynewsdesk.com/se/goteborgsregionen/pressreleases/gymnasiedagarna-rustar-ungdomarna-nu-tillgaengliggoers-maessan-foer-aennu-fler-1587867>

Göteborg & Co (23 okt 2019) Rekordmånga besökte Gymnasiedagarna och Future skills 2019 <https://goteborgco.se/2019/10/rekordmanga-besokte-gymnasiedagarna-och-future-skills-2019/>

Ineland, J., Karhina, K., & Vikström, L. (2021). *School-to-work Transitions for Students with Intellectual Disabilities: Teachers' Perceptions and Experiences of a Recent Workplace-Based Reform in Sweden*. *Journal of International Special Needs Education*, 24(2), 86-96.

Löfgren-Mårtenson, L. (2013). "Hip to be crip?" About cripp theory, sexuality and people with intellectual disabilities. *Sexuality and Disability*, 31(4), 413-424.

Lövgren, Markström och Sauer (2014) *Från sysselsättning till arbete – Kunskapsammanställning om stöd till arbete för personer med funktionsnedsättning*

Nygren m fl (2012) *Konstruktiv normkritik: en rapport om normkritik i Europeiska socialfondens projekt*, Stockholm: Arbetsmiljöforum i Sverige/Tema Likabehandling

Skollag 2010:800, 18 kap, 2§ *Allmänna bestämmelser om gymnasiesärskolan*

Skollag (1985:1100)

Mineur, T. (2013). *Skolformens komplexitet: elevers erfarenheter av skolvardag och tillhörighet i gymnasiesärskolan* (Doctoral dissertation, Örebro universitet).

Samordningsförbundet Stockholms stad (2022) Bron  
<https://samordningstockholm.se/insatser/bron/> (hämtad 2022-08-11)

Skolinspektionen (2011) *Särskolan – Granskning av handläggning och utredning inför beslut om mottagande*, Diarienummer 2010:2593

Skolverket (2016a). Rapport 435. *Gymnasiesärskolan. Uppföljning och analys av 2013 års reform*. Stockholm: Elanders Sverige AB.

Skolverket (2016b) *Det arbetsplatsförlagda lärandet på gymnasieskolans yrkesprogram – Nationell kartläggning och analys av APL-verksamheten utifrån yrkeslärares perspektiv*, rapport 437

Skolverket (2018) Mottagande i grundsärskola och gymnasiesärskola samt urval till gymnasiesärskolans nationella program, Skolverkets allmänna råd med kommentarer

Skolverket (2021) Elever i gymnasiesärskolan läsåret 2020/21  
<https://www.skolverket.se/getFile?file=7825> Hämtad 2022-06-28

Skolverket (2022) Skolverkets webbaserade APL-handledarutbildning,  
<https://www.skolverket.se/skolutveckling/kurser-och-utbildningar/skolverkets-webbaserade-apl-handledarutbildning> , Hämtad 2022-03-30, senast uppdaterad 1 mars 2022

Social Venture Network (odaterad) Plats för lärande  
<https://www.svnsweden.se/projekt/arkiv/plats-for-larande/> (hämtad 2022-07-01)

Svensson, L., Brulin, G., Jansson, S., & Sjöberg, K. (2009). Lärande utvärdering genom följeforskning. Studentlitteratur.

Wilson, A. (2003). "Real jobs", "learning difficulties" and supported employment. *Disability & Society*, 18(2), 99-115.

## Bilaga 1: Förenklad förändringsteori

