

# Evaluering av tilskudd til kompetanseutvikling i psykisk helse i grunnskolen og videregående opplæring

Erfaringsnotat 2 – Om implementering

## **Knowledge for a better society**

Oxford Research utvikler kunnskap for et bedre samfunn, ved å kombinere vår kompetanse innen forskning, strategi og kommunikasjon.

Vi gjennomfører undersøker, analyser og evaluerer på tvers av fagområder og på en rekke tematiske felt, inkludert nærings- og regionalutvikling, velferdsområdet, arbeidsmarkeds- og utdanningsområdet, samt på forsknings- og innovasjonssystemer.

Vi legger til rette for implementerings- og endringsprosesser basert på utfallet av våre utredninger og analyser.

Oxford Research ble etablert i 1995 og er en del av Oxford Group. Vi har kontorer i Danmark, Norge, Sverige, Finland, Latvia og i Belgia (Brussel).

### **Oxford Research AS**

Østre Strandgate 12  
4610 Kristiansand  
Norway  
(+47) 40 00 57 93  
[post@oxford.no](mailto:post@oxford.no)  
[www.oxford.no](http://www.oxford.no)

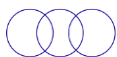
## **Oppdragsgiver**

Utdanningsdirektoratet

**Mai 2023**

### **Team**

Adm. dir. Rune Stiberg-Jamt  
Analytiker Ph.d. Ida Marie Opdal  
Analytiker Mia Fjellidal Simonsen



**The venn-diagram** is a stylistic representation of Oxford Research's efforts to combine competences in research, strategy and communication, in providing knowledge for a better society.

## Leserveiledning

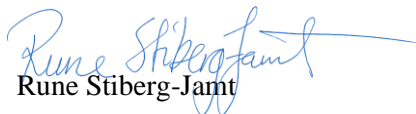
Utdanningsdirektoratet lyste i oktober 2021 ut midler til kompetansehevende tiltak i arbeid med psykisk helse i grunnskolen og videregående opplæring. Dette notatet er utarbeidet i forbindelse med Oxford Researchs evaluering av denne tilskuddsordningen.

Notatet, som er ett av flere, har til hensikt å bidra til at erfaringer som samles gjennom evalueringen, spres og gir læring til tilskuddsmottakerne underveis i deres utviklingsarbeid/tiltaksarbeid.

Temaet for dette notatet er implementering – hvordan tiltakene settes ut i livet hos de enkelte mottakerne av tilskuddet. Vi har valgt å ta med en innledning om tilskuddet og dets bakgrunn, da vi vet at utskifting av personell har vært et tema hos flere tilskuddsmottakere. Det bidrar til å etablere en felles grunnlagsforståelse.

Vi takker alle som har bidratt med sine perspektiver i evalueringen. Vi takker samtidig alle kommuner som har bidratt i innledningen av denne viktige prosessen.

Kristiansand, 05. mai 2023



Rune Stiberg-Jamt

Adm.dir.

Oxford Research AS

# Innholdsfortegnelse

<b>1. Forord</b> .....	<b>4</b>
Kort om tilskuddordningen .....	4
<b>2. Bakgrunn – psykisk helse i skolen</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Implementering og tilskuddsmottakernes refleksjoner</b> .....	<b>7</b>
3.1 Noe vi virkelig vil!.....	8
3.2 Noe vi legger til rette for! .....	9
3.3 Noe vi lærte oss og lærer videre! .....	10
3.4 Noe vi sa og noe vi gjorde! .....	11
3.5 Noe som vil vare og som flere har nytte av! .....	12
3.6 Tiltakenes implementeringskvalitet .....	14
3.7 Bruk av datakilder og verktøy/programmer .....	14
<b>4. Evaluators refleksjoner</b> .....	<b>16</b>
<b>5. Kontaktliste</b> .....	<b>19</b>
<b>6. Veien videre</b> .....	<b>21</b>
6.1 Viktig informasjon om obligatorisk rapportering til Utdanningsdirektoratet .....	21

# 1. Forord

Oxford Research gjennomfører en følgeevaluering av tilskuddsordningen «kompetanseheving innen psykisk helse» som forvaltes av Utdanningsdirektoratet. Evalueringsperioden strekker seg over to år, og skal bidra til å støtte det lokale arbeidet, samt systematisere og dele erfaringer som kan være nyttige for en eventuell videreføring av tiltakene. Erfaringsnotatene og erfaringskonferansene er kanaler vi benytter i dette arbeidet. Vi har tidligere satt søkelys på arbeid med psykisk helse i skolen og resultatkjedetenkning, og dere har mottatt erfaringsnotat som presenterer funnene fra denne delen av evalueringen.

Dette erfaringsnotatet er et resultat av den neste fasen av vår følgeevaluering. Erfaringsnotatet har til hensikt å bidra til at erfaringer som samles gjennom evalueringen, spres og gir læring for tilskuddsmottakerne underveis i deres utviklingsarbeid/tiltaksarbeid. I denne fasen har målet vært å sette søkelyset på implementering av tiltakene dere har fått midler til. I dette inngår det å få frem de sentrale forholdene som indikerer god implementeringskvalitet, hvor dere er i implementeringsprosessen og ellers hvordan dette arbeidet har fortonet seg. Dette erfaringsnotatet presenterer funnene fra 42 refleksjonsskjema, og notater fra erfaringskonferansen vi holdt i mars i år.

## Kort om tilskuddordningen

Tilskudd til kompetanseutvikling i psykisk helse i grunnskolen og videregående opplæring forvaltes av Utdanningsdirektoratet. Målet med tilskuddsordningen er å styrke arbeidet med psykisk helse i grunnskoler og videregående opplæring. Dette målet skal oppnås gjennom økt kompetanse, bedre forebygging av psykisk uhelse og bedre tilpassede opplæringsløp for elever som opplever psykiske plager eller lidelser. Der det er hensiktsmessig skal arbeidet stimulere til tverrfaglig og/eller tverretatlig samarbeid. Midlene kan brukes til både nye tiltak, og til tiltak som allerede er satt i gang.

## 2. Bakgrunn – psykisk helse i skolen

Skole og utdanning har stor betydning for menneskers psykiske helse.<sup>1</sup> Helse skapes der livet leves, og skolen som institusjon har en sentral posisjon når det gjelder psykisk helse og livskvalitet gjennom livet. I tillegg til et utdanningsmandat, har skolene et mandat om å være barn og ungdoms «døråpner» mot framtiden.<sup>2</sup> Skolen skal tilrettelegge for læring, kompetanse og ferdigheter som gjør det mulig for unge mennesker å ta hånd om seg selv og andre. Dette gjenspeiles i formålsparagrafen<sup>3</sup> for opplæring i skolen:

---

*Elevane og lærlingane skal utvikle kunnskap, dugleik og holdningar for å kunne meistre liva sine og for å kunne delta i arbeid og fellesskap i samfunnet.*

---

Formålsparagrafen illustrerer med dette viktigheten av at skolen ikke bare jobber med psykisk helse som noe eget, frakoblet øvrig virksomhet, men ser psykisk helsearbeid som en integrert del av skolens formål og dannelsesopdrag.

Skolen skal også ha kompetanse til å være en del av laget rundt barnet/ungdommen. Utdanningsdirektoratet foreslår at skolene kan ta fatt på arbeid langs flere integrerte spor for å jobbe helhetlig med psykisk helse:

- Utvikle fag og innhold i undervisning som gir elevene kunnskap og kompetanse om temaer relatert til psykisk helse.
- Tilpasse undervisnings- og vurderingspraksis, tilpasse opplæring og et inkluderende læringsmiljø som bidrar til å fremme psykisk helse.
- Øke læreres og annet personales kunnskap og kompetanse om psykisk helse.
- Hindre og forebygge faktorer som virker negativt på elevens psykiske helse i skolen. F.eks. innsats mot mobbing og press/stress.
- Bistå med hjelp til de som trenger det. F.eks. gjennom skolens egen ressurser, samarbeid med PPT, skolehelsetjeneste/helsepsykepleier, barnevern, politi, m.m.
- Sørge for et godt og trygt lærings- og skolemiljø.

Gjennom innføringen av folkehelse og livsmestring som tverrfaglig tema i skolen som følge av fagfornyelsen, kan man hevde at relevansen av ønsket om økt kunnskap om elevenes psykiske helse er ytterligere forsterket. I Meld. St. 21 (2020-2021) Fullføringsreformen – med dører til verden og fremtiden, påpekes det at det er mye som

---

<sup>1</sup> Se for eksempel se for eksempel WHO 2013.  
[http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/89966/1/9789241506021\\_eng.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/89966/1/9789241506021_eng.pdf)

<sup>2</sup> Klomsten AT. (2018) Livsmestring på timeplanen. Utdanning i Psykisk helse (UPS!). Trondheimsprosjektet. NTNU Rapportserie

<sup>3</sup> Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa (opplæringslova)

tyder på at skolene ikke har god nok tilgang til kompetanse om hvordan skolen kan drive forebyggende psykisk helsearbeid. Videre står det:

---

*Regjeringen vil derfor vurdere tiltak slik at kompetanse om forebyggende arbeid med elevenes psykiske helse blir bedre. God tilgang på kunnskap og kompetanse om psykisk helse vil også bidra til at det tverrfaglige temaet folkehelse og livsmestring kan fungere etter hensikten.<sup>4</sup>*

---

Samlet sett stilles det store krav til skolenes tilgang på kompetanse innen psykisk helse. Det er i denne konteksten tilskudd til kompetanseutvikling i psykisk helse må forstås.

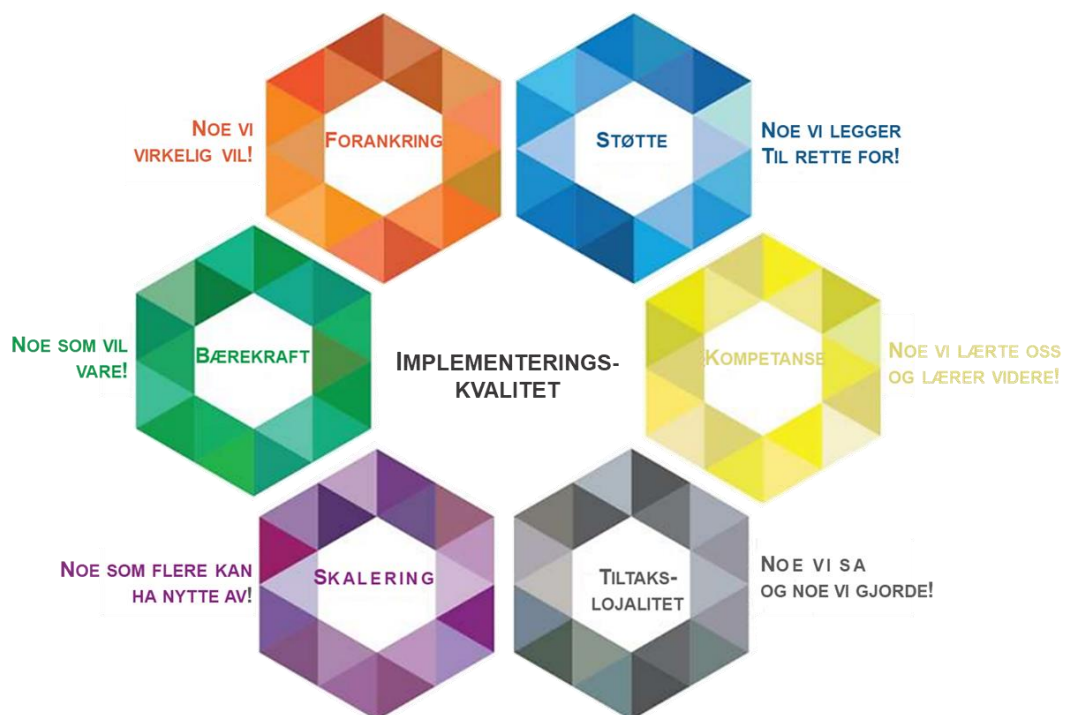
---

<sup>4</sup> I Meld. St. 21 (2020-2021) Fullføringsreformen – med dører til verden og fremtiden s. 50

### 3. Implementering og tilskuddsmottakernes refleksjoner

Implementering er konkretiseringsfasen når forskning, visjoner og ideer skal omsettes til den virkelige verden. Der hvor virkningskjeden er en konseptuell modell som brukes i tiltaksutvikling, er implementering av tiltaket det som reelt skjer. Hvordan tiltaket implementeres har betydning for hvor stor virkning det får for målgruppen, og om det er noe som skaper varig endring. Vurderingen av implementering av et tiltak må derfor både se på den faktiske endringen, samt de faktorer eller prosesser som påvirker endringene.

Figuren under er en visualisering av de mest sentrale forholdene som kan påvirke en implementeringsprosess i positiv eller negativ retning. Denne modellen har tidligere blitt presentert i refleksjonsskjemaet som ble sendt ut julen 2022 og erfaringskonferansen 16. mars i år. Videre i notatet vil vi ta for oss hver av forholdene og presentere sentrale funn fra refleksjonsskjemaet knyttet til hvert av disse.



Kilde: Oxford Research Grafikk: OECD

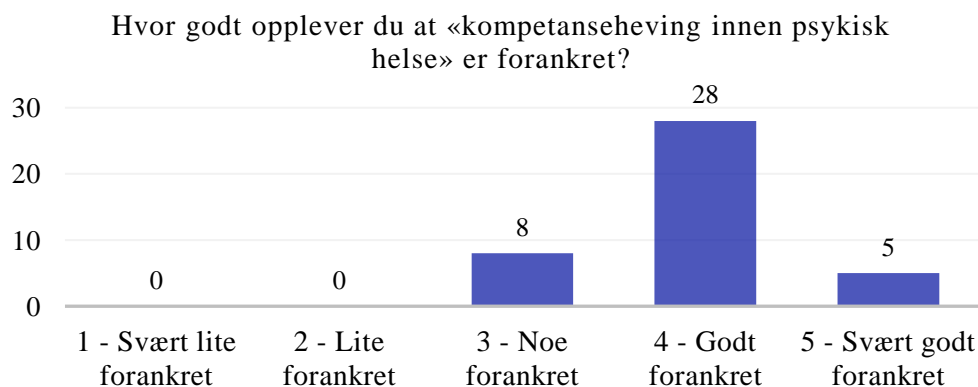




### 3.1 Noe vi virkelig vil!

Forankring er den viktigste forutsetningen for en vellykket implementering og gjennomføring av tiltak. Et tiltak bør implementeres hos en aktiv ledelse og hos ansatte som skal bruke tiltaket. Ledelsen har en helt sentral rolle i kraft av sin posisjon i å forberede for innføring av tiltak, og gjennom å holde fokus for å sikre gjennomføring og vedlikehold av tiltaket. De ansatte som skal bruke tiltaket bør føle et eierskap og ha tiltro til tiltaket, og det bør arbeides med å etablere positive holdninger til tiltaket. Initiativene må derfor forklares og begrunnelsen må tydeliggjøres på en måte som gir mening for alle parter.

I refleksjonsskjemaet rapporterer de fleste at dere opplever at tiltaket er godt eller svært godt forankret. Noen svarer at tiltaket er noe forankret, og ingen svarer at tiltakene er lite forankret.



Dere beskriver i refleksjonsskjemaene at tiltakene er forankret på både fylkes-/kommunenivå og skolenivå. Flere viser til at det er skoleeier som har skrevet og formulert søknaden til Utdanningsdirektoratets tilskuddsordning.

De som rapporterer om svakere forankring opplever utydelige forventninger fra ledelsesnivå og at ledelsen har vansker med å ta eierskap til prosjektet. Det rapporteres også om at det savnes en mer tydelig kommunikasjon til personalet. Videre nevnes det at skifte av ledere på flere nivåer har også gjort det utfordrende å oppnå tilfredsstillende forankring på ledernivå.

Videre rapporterer dere at tiltakene i varierende grad er implementert blant de ansatte. Noen har involvert de ansatte fra start, andre har ikke kommet langt nok i prosessen, eller ikke ser behovet for å involvere øvrige ansatte i beslutningsprosessene.

«Det ansatte ved skolen vår har deltatt i spørreundersøkelser og på den måten fått lov til å uttrykke hvilke behov som er gjeldende. Planen for kompetanseheving har tatt utgangspunkt i disse spørreundersøkelsene. Opplever at de ansatte føler eierskap til kompetansehevingen som er iverksatt og at det oppleves nyttig og verdifullt å arbeide med.»

- Fra et refleksjonsskjema

Enda færre har involvert elevene i prosessene. Noen planlegger å involvere elevene ved et senere tidspunkt. De som har involvert elevene bruker elevråd, ungdomsråd, og elevsamtaler aktivt for å sikre elevmedvirkningen.



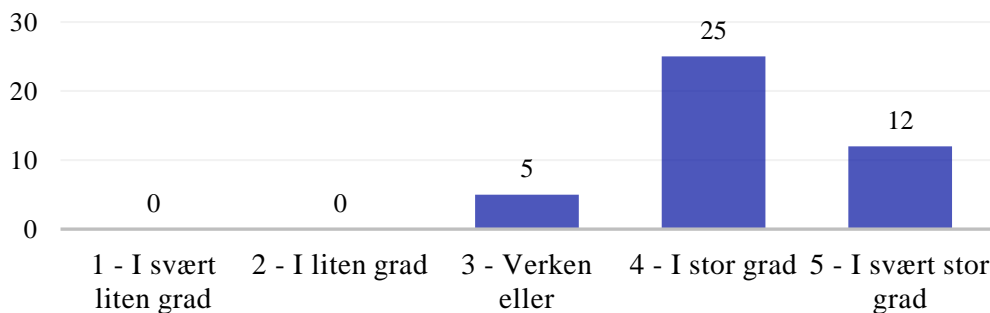
## 3.2 Noe vi legger til rette for!

Dersom implementeringen støttes og oppmuntres fra både administrasjon og ledelse, har tiltaket en god forutsetning for å lykkes. Begge deler er viktige for å sikre en god implementeringsprosess som drives fremover og vedlikeholdes. Støtte fra ledelsen vises gjennom

prioriteringer, ressursbruk og sosial støtte. En ledelse som støtter tiltaksarbeid tar ansvaret for å bygge kultur, motivere og etablere felles visjoner. Administrasjonen støtter tiltaksarbeidet ved å sikre den daglige driften.

I refleksjonsskjemaet svarer de fleste at det i stor grad eller svært stor grad tilrettelegges for god gjennomføring. Fem svarer hverken eller.

I hvilken grad opplever du at det legges til rette for at «kompetanseheving innen psykisk helse» skal gjennomføres på en god måte?



I refleksjonsskjemaene beskriver dere at kommunen og skoleledelsen er motiverte for å innføre tiltakene. Dette resultatet samspiller med deres rapportering om hvor godt tiltakene er forankret hos ledelsen. Videre rapporterer dere at ledelsen setter av tid og penger til at tiltakene skal gjennomføres på en god måte, og noen har prioritert å ansette en prosjektkoordinator som holder i tiltaket.

*«Det settes av tid til å gjennomgå tiltak i prosjekt på personalmøter, fellesmøter og planleggingsdager.»*

- Fra et refleksjonsskjema

*«I tillegg har personalet ivret for arbeidet, vært motiverte og deltatt med engasjement. De har lest teori og uttrykker at de opplever det nyttig. Det har ikke vært noen merkbar motstand, noe vi kan oppleve i utviklingsarbeid fra tid til annen.»*

- Fra et refleksjonsskjema

De som rapporterer om svakere støtte viser til at det er utfordrende for ledelse og administrasjon å finne tid til tiltakene i en ellers hektisk hverdag. Samtidig påpeker flere at utskiftning av personale på flere nivåer er en utfordring for tilretteleggelsen for at tiltakene skal gjennomføres på en god måte.



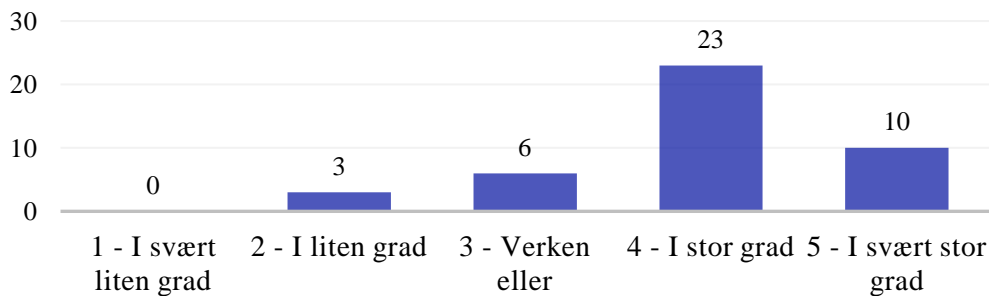
### 3.3 Noe vi lærte oss og lærer videre!

Et tiltak blir ikke bedre enn de som skal gjennomføre det i praksis. En viktig forutsetning er derfor kvalifikasjoner og kompetanse, både på gruppenivå og individnivå. For eksempel er prosess- og prosjektledelse er en sentral kompetanse for hvor vellykket implementeringen av et tiltak blir.

Der hele organisasjonen er involvert i implementeringen, vil det være nødvendig å legge til rette for både individuell og kollektiv læring for de ansatte. Denne opplæringen bør ikke bare fokusere på spesifikke oppgaver relatert til programmet, men også inkludere faktorer som forventninger og opplevelse av mestringstro. Dette er fordi disse faktorene kan være av betydning for gjennomføring og støtte til programmet.

I refleksjonsskjemaet kommer det frem at de fleste opplever at de har den kompetansen som trengs for å gjennomføre tiltakene på en god måte. Her er det imidlertid noen som opplever at de i liten grad har den kompetansen de har behov for.

I hvilken grad har dere kompetansen dere trenger for å gjennomføre «kompetanseheving innen psykisk helse» på en god måte?



De fleste beskriver at de allerede har den kompetansen de trenger for å gjennomføre tiltaket på en god måte. Her var det en kommune som rapporterte om at selv om de hadde den nødvendige kompetansen i kommunen, så ble den ikke brukt riktig. Videre var det også behov for å spre denne kompetansen.

*«Hele poenget er å bygge ny/bedre kompetanse. Samtidig opplever vi at den kompetansen som samlet finnes i vårt tverrfaglige samarbeid er relevant og betydningsfull i prosjektet.»*

- Fra et refleksjonsskjema

De som har rapportert om at de i liten grad har kompetansen som det er behov for utdyper at de har behov for å samordne seg med eksterne miljøer for å gjennomføre tiltakene som planlagt.

*«Det har vært nødvendig å utdanne flere kursledere for å få gjennomført all kursingen. En ansatt fra NAV Tromsø er frikjøpt i 25-50% stilling for å bidra i arbeidet med å både gjennomføre og planlegge kursing.»*

- Fra et refleksjonsskjema

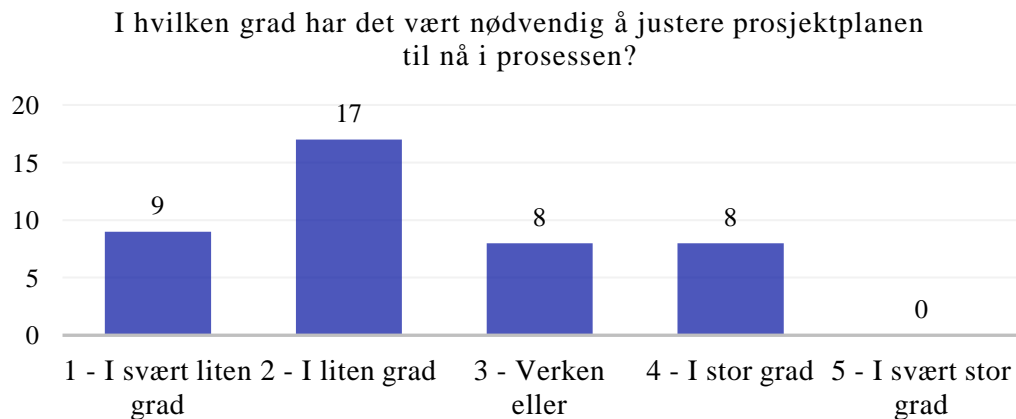


### 3.4 Noe vi sa og noe vi gjorde!

Tiltakslojalitet omhandler vurdering av hvor godt en endring implementeres med utgangspunkt i det originale innholdet. Det er sjeldent man oppnår full tiltakslojalitet. Det behøver i og for seg ikke å være negativt, ettersom det i ethvert tiltak bør være rom for å tilpasse forhold til den enkelte organisasjon eller individ. Slike tilpasninger kan føre til at effekten av tiltaket blir bedre. Det er imidlertid viktig å påpeke at tilpasninger ikke alltid fører til positive utfall, og enkelte ganger kan de føre til at tiltaket effektivitet reduseres. Det er derfor av

betydning at en kontinuerlig vurderer de typene tilpasninger som gjøres. I tillegg er det sentralt å dokumentere endringene, slik at tiltaket i seg selv videreutvikles.

Vi ser i refleksjonsskjemaene at flere ikke har hatt behov for å justere prosjektplanene til nå i prosessen. Andre har måtte justere prosjektplanen i stor grad.



Noen av dere har måtte justere prosjektplanene pga. forsinkelser, kostnader, ressurskapasitet, utskiftning av ansatte, nye muligheter, omrokeringer o.l. Andre har ikke justert prosjektplanene, men at det gjøres en fortløpende vurdering i tiltaksarbeidet.

*«Tok tid å få på plass prosjektleder. Prosjektledelsen endret fra nyttår igjen med ny prosjektleder. Vi er hele tiden i en prosess.»*

-Fra et refleksjonsskjema

*«Vi har også en utfordring i forhold til studiet vi søkte midler for å kunne gjennomføre for noen av våre ansatte, da høgskolen måtte trekke studiet på grunn av lave søkertall. Vi håper at dette lar seg gjennomføre høsten 2023.»*

-Fra et refleksjonsskjema



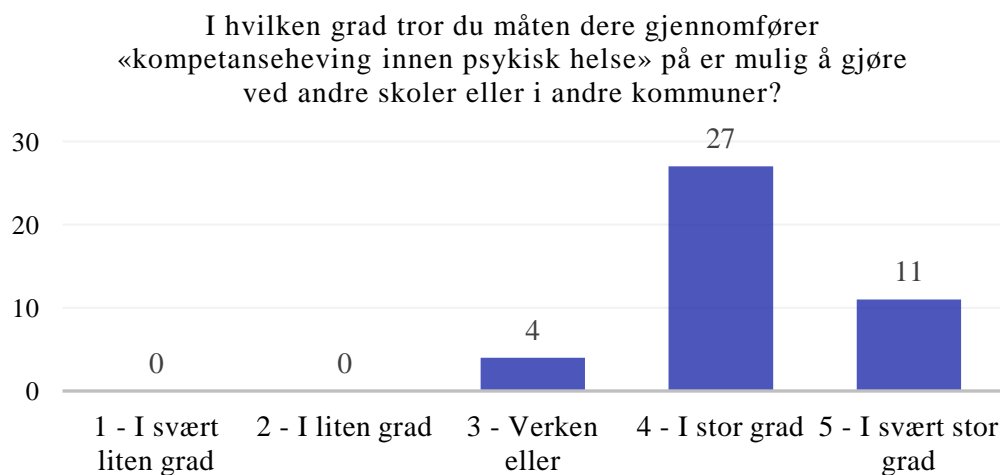
### 3.5 Noe som vil vare og som flere har nytte av!

Bærekraft forstås i denne sammenheng som sannsynligheten for at tiltakene som er støttet av tilskuddet fra Utdanningsdirektoratet videreføres etter at denne støtten avsluttes. Dette krever at tiltaket inkluderes i øvrig virksomhet og støttes av andre, gjerne lokale ressurser. Skalering handler imidlertid om sannsynligheten for at tiltakene som er støttet av tilskuddet fra

Utdanningsdirektoratet og gjennomført hos akkurat dere, kan gjennomføres i andre kontekster og dermed spres, gitt at erfaringene er positive.

Her må det understrekes at det ofte er en negativ sammenheng mellom bærekraft og skalerbarhet. Den organisatoriske og tidsmessige avgrensningen står sentralt i om et tiltak er skalerbart. Derimot vil en lavere grad av avgrensning – omtalt som «det perforerte prosjektet» - bedre resultatoppnåelse og bærekraft. Dette utfordrer skolemyndigheter og -eiere til å være mer opptatt av prosess og relativt mindre opptatt av tiltakene i seg selv. For å unngå at bærekraft og skalerbarhet blir vanskelig å oppnå samtidig, kreves det stor grad av dokumentasjon av tiltak og handlinger.

I refleksjonsskjemaet ser vi at dere er positive til at måten dere gjennomfører tiltakene deres på er mulig å gjøre ved andre skoler eller i andre kommuner.



Dere trekker frem at prioritering av midler og tid, samt forankring hos lærere og blant kommuneledelsen er nødvendige for at flere skal kunne gjøre det samme som dere eller lignende. En kommune nevner at det er viktig at kommunene deler med hverandre, og være nysgjerrige på både eget og andres arbeid og utvikling.

De aller fleste har planer om å videreføre tiltakene deres etter prosjektperioden er over. Noen nevner at de er avhengig av midler for å videreføre tiltaket. Andre beskriver at de arbeider med å legge ned grunnarbeidet med å gjøre tiltakene bærekraftige, slik at de kan stå på egne ben.

*«Det må være noen drivere i ledelsen, som gløder for konseptet og får alle til å se mulighetene og bruke disse dagene som tett på-voksne. For det krever at ansatte yter noe ekstra.»*

- Fra et refleksjonsskjema

## 3.6 Tiltakenes implementeringskvalitet

Ifølge rapporteringen i refleksjonsskjemaene ligger forholdene til rette for at de fleste tiltakene blir gjennomført med høy implementeringskvalitet. Vi ser derimot at det er variasjon i tolkningen av de ulike forholdene i implementeringsmodellen. Hva som anses som tilstrekkelig forankring og støtte er avhengig av tiltakets og skolens individuelle behov. Implementeringskvaliteten for hvert tiltak må derfor vurderes individuelt i forhold til unike behov og utfordringer.

## 3.7 Bruk av datakilder og verktøy/programmer

### Datakilder

I tilskuddssøknadene refererte de fleste til et kjent utfordringsbilde for barn og unges psykiske uhelse i deres fylke/kommune. Vi spurte dere om å rapportere om hvilke datakilder eller undersøkelser dere har brukt for å kartlegge dette utfordringsbildet. Resultatene viser at Ungdata og Elevundersøkelsen er de datakildene som brukes mest, etterfulgt av Klassesetivsel.no og kommunens oppvekstprofil. Ellers rapporterer dere om at dere kartlegger utfordringsbildet gjennom elevsamtaler, egne undersøkelser og ellers innsikt fra skolene.

### Verktøy/programmer

Det er et hav av verktøy og programmer å velge i når man ønsker å igangsette et tiltak for barn og unges psykiske helse. Men ikke alle er like gode. Ungsinn er et tidsskrift for virksomme tiltak for barn og unge, og drives av Regionalt kunnskapssenter for barn og unge Nord (RKBU Nord). Dette tidsskriftet inneholder systematiske kunnskapsoppsummeringer om enkelttiltak. Her finner man både praktisk informasjon om tiltakene og grundige gjennomganger av dokumentasjon av effekt tiltakene har.<sup>5</sup>

Vi har bedt dere om å rapportere hvilke verktøy/programmer dere har vurdert å bruke og hvilke dere endte opp med å bruke. Resultatene vises i tabellen under. Vi ser at tiltakene som i dere i hovedsak har vurdert og brukt er teoretisk begrunnet til å ha virkning. PALS, Zippys venner, Mestringskatten er eksempler på tiltak som scorer høyt som virkningsfullt med tilfredsstillende og sterk dokumentasjon. MOT Robust ungdom scorer lavere, men er fortsatt vurdert som teoretisk begrunnet.

---

<sup>5</sup> <https://ungsinn.no/>

Tabell over brukte og vurderte verktøy og programmer i tilskuddsordningen.

Navn	Bruker	Har vurdert å bruke
MOT - Robust Ungdom	11	3
Psykologisk førstehjelp i skolen	4	1
Zippys venner – livsmestring i skolen	4	1
MITT VALG	3	0
Livet&Sånn	3	2
Snakkmedbarn.no	3	1
Bedre Tverrfaglig Innsats (BTI)	2	1
Circle of Security (COS)	2	1
LINK - Livsmestring I Norske Klasserom	2	2
VIP Makkerskap	2	0
PALS	2	3
Passport – livsmestring i skolen	2	2
Parent Management Training – Oregon (PMTO)	2	0
SMART oppvekst	2	1
Trivselsleder	2	0
Jeg Vet	1	1
Bruk Hue	1	0
Digitalt grunnkurs fra RVTS	1	0
Klassetrivsel	1	0
Spekter Digital	1	1
Motiverende intervju (MI)	1	0
Målrettet Individuelt Overgangsarbeid (MIO)	1	0
Gå på skolen (GPS)	1	0
Se eleven innenfra	1	1
Tidlig innsats for barn i risiko (TIBIR)	1	0
Timen LIVET	1	0
Traumebevisst omsorg (TBO)	1	0
VIP Psykisk helse i skolen	1	0
VIP Snakk om det	1	0
VIP Traumekurs for ansatte i skolen	1	0
Vivat - Førstehjelp ved selvmordsfare	1	0
Vivat - Oppmerksom på selvmordstanker, OPS!	1	0
AART (Adapted Aggression Replacement Training)	1	0
Drømmeskolen	0	1
Hjernelæring	0	1
Hvem kan hjelpe Jesper?	0	1
International Child Development Program (ICDP)	0	1
Mestringskatten	0	1



## 4. Evaluators refleksjoner

Som vi skrev i forrige erfaringsnotat, er vi av den oppfatning at mange kommuner og fylkeskommuner har tenkt godt rundt målgruppe og målsettinger i egne tiltak. Vi ga honnør til mange av tilskuddsmottakerne som allerede fra starten av ser ut til å ha klare oppfatninger og tanker om hvem som skal involveres, hvem som skal få kompetanseheving, og hvordan disse tiltakene skal bidra til et bedre læringsmiljø/integrert del av skolens arbeid.

I den første erfaringskonferansen kom det frem at flere opplevde det som utfordrende å endre holdninger og vekke engasjement hos nøkkelpersoner som var avventende til tiltaket. Flere beskrev erfaringer med tidligere prosjekter som ble igangsatt, men ikke fullført. Videre beskrev dere det som utfordrende å sikre at prosjektene resulterer i varige endringer. Dette er alle forhold som sikkert påvirker implementeringen.

### Godt jobbet

Når vi nå ser på implementeringen av deres tiltak, fremstår de samlet sett som relativt godt implementert. Dere har satt tiltakene ut i livet på en god måte. Det ser ut til at det er stor grad av felles erkjennelse av et behov, et endringsbehov og en utfordring – potensielt satt søkelys på gjennom pandemien og ettervirkningene av denne. Variasjonen er imidlertid stor, og noen forhold utmerker seg som utfordrende med tanke på implementeringen.

### Ulike perspektiver

Vi merker oss at flere av deltagerne på erfaringskonferansen og i intervjuer har et fokus på resultater for egen organisasjon, og i mindre grad nevner effekten tiltaket vil ha for elevene. Programteorien for hvordan tiltakene skal gagne elevene er muligens mindre synlig og mangler en konkretisering. Det kan være verdt å reetablere fokuset på virkningen tiltaket skal ha for elevene – ikke først og fremst hva den kan føre til for skolen eller ansatte.

I forrige erfaringsnotat bemerket vi at de fleste har vektlagt helsesiden mer enn skolesiden i deres tiltaksarbeid. For eksempel legges det i stor grad opp til at skoleansatte skal tilegne seg helsekompetanse, i stedet for å tenke hvordan skolekompetanse kan bedre den psykiske helsen. Med dette mener vi refleksjoner rundt lekser, skolestress, prøver, vurderingsformer etc.

I denne runden finner vi også at tiltakene i varierende grad er forankret blant lærerne. Implementeringsfasen har hatt stort fokus på forankring av tiltaket på ledelsesnivå.

Manglende bevissthet rundt lærerhverdagen og deres begrensede ressurser kan potensielt ramme gjennomføringen av tiltakene og begrense effekten.

Samtidig ser vi at få har involvert elevene aktivt i utformingen av tiltakene. Vi anbefaler at fylkeskommunene og kommunene gjør en vurdering rundt muligheten og nytten av elevinvolvering og elevmedvirkning videre i prosjektperioden, for å bedre treffe sine målgrupper.

## Definerte mer enn integrerte

Tiltakene fremstår som mer definerte i egne opplegg, og i mindre grad integrerte i ordinær drift. De fleste av tiltakene er verktøy/programmer som det ryddes plass for i skolehverdagen som noe ekstra i tillegg til de opprinnelige oppgavene, og det er tilnærmet ingen tiltak som har som mål om å gjøre endringer i ordinær drift. Det kan dermed se ut til at tiltakene har en mer prosjektbasert form, hvor tiltaket har et begrenset omfang og varighet. Av listen i front har tiltakene i denne tilskuddsordningen fokus på å øke læreres og annet personales kunnskap og kompetanse om psykisk helse og bistå med hjelp til de som trenger det gjennom skolens egen ressurser, samarbeid med PPT, skolehelsetjeneste/helsepsykepleier, barnevern, politi, m.m. Vi vurderer disse tiltakene til å være definerte og klart avgrensede i forhold til skolen som organisasjon for øvrig, og ser relativt få spor av integrering av tiltakene i organisasjonen.

Det er flere utfordringer som oppstår i prosjektbaserte tiltak. Det ene er at tiltakets begrensede omfang hindrer en inkludering av organisasjonen i stort, og dermed ikke integrerer endringen i et større omfang. Dette vil videre hemme spredning av kunnskap og kompetanse i organisasjonen. Prosjektbaserte tiltak gjennomføres for å nå et gitt mål innenfor en gitt tids- og ressursramme. Dette har negativt utfall på tiltakets bærekraftighet, og for tiltakets virkningsomfang.

## Organisatoriske utfordringer

Veldig mange tilskuddsmottakere rapporterer om at det er stor utskiftning av ansatte. Dette ser ut til å gjelde ikke bare i skolesektoren, men også blant nøkkelpersoner på kommune/fylkesnivå. Utskiftning av ansatte er ikke bare krevende med tanke på implementering, men også for utnyttelse av kompetanse og spredning av kunnskap. Skoler som har høy turnover av ansatte vil ha større vanskeligheter med tiltakslojalitet og bærekraftighet i deres tiltaksarbeid enn skoler som har lave turnover.

Mangel på tid og ressurser nevnes som en utfordring for mange av tilskuddsmottakerne. Både i refleksjonsskjemaet og i erfaringskonferansen nevnes det at skoledagen er hektisk og krevende fra før, og at det er utfordrende å tilrettelegge for gjennomføring av tiltak uten at det går på bekostning av noe annet. I tillegg er sykefravær blant de tiltaket omfavner nevnt som en betydelig hemmer for at tiltakene gjennomføres som planlagt.

Videre rapporterer noen kommuner om at de har opplevd noe motstand fra lærerne i deres tiltaksarbeid. Dette kan være forårsaket av en for svak forankring hos ledelsen og hos lærere. Det er viktig at ledelsen er påkoblet og lykkes med å etablere felles visjon for gjennomføring av tiltaket, og at det tilrettelegges for tiltaksarbeidet.

## 5. Kontaktliste

Vi spurte tilskuddsmottakerne om de var villige til å bli kontaktet av andre mottakere for å dele sine erfaringer og refleksjoner direkte. Flere var villige til det, og under følger en kontaktliste til dem som stiller seg positive til å bli kontaktet.

Fylke/kommune	Kontaktperson	Kontaktinformasjon	Tiltak
<b>Tromsø kommune</b>	Arja Mubanga-Bjørn	Arja.bjorn@tromso.kommune.no	Kompetanseheving på selvmordsforebygging
<b>Elverum kommune</b>	Kjersti Drtina Øversveen	kjersti.drtina.oversveen@elverum.kommune.no telefon: 90155794	Fagdag om psykisk helse for assistenter/barneveiledere i skole og SFO
<b>Gran kommune</b>	Monica Godli	mongodl@granskole.no, telefon: 92080593	1. forsøk og/eller piloter hvor skolen samarbeider med andre yrkesgrupper og tjenester om psykisk helse i grunnskole og videregående opplæring 2. skolebasert kompetanseutvikling 3.individuell kompetanseutvikling hos ansatte i skolen
<b>Horten kommune</b>	Kathrine Larssen	Kathrine.larssen@horten.kommune.no	Robust ungdom og Forebyggende enhet
<b>Indre Østfold kommune</b>	Cathrine Løes Sørby	Cathrine.sorby@io.kommune.no	Robuste Barn
<b>Lund kommune</b>	Gro Helleland	gro.helleland@lund.kommune.no telefon: 976 58 850	Vandreskole
<b>Lyngdal kommune</b>	Ingrid Alden	ingrid.alden@lyngdal.kommune.no	Løvstadskolen og Workshop – psykisk helse
<b>Nordland fylkeskommune</b>	Knut M. Nikolaisen	knunik@nfk.no	Utvikling av modell, jf. vår søknad til Udir
<b>Nordre Land</b>	Karin Wiik	Karin.wiik@nordre-land.kommune.no	Samtalegrupper og Tverrfaglig samarbeid
<b>Trøndelag/Nærøysund</b>	Irene Haug	Irene.haug@naroyssund.kommune.no	Timen LIVET
<b>Selbu kommune</b>	Ingfrid Svendgård, rådgiver oppvekst	Ingfrid.svendgard@selbu.kommune.no	Kompetanseheving innen psykisk helse for fagarbeidere
<b>Overhalla kommune</b>	Mari Laksnes Breistrand	Mari.breistrand@overhalla.kommune.no	
	Grete Mo	grete.mo@overhalla.kommune.no	

<b>Siljan kommune</b>	Helle Aspheim Zielinski	Helle.aspheim.zielinski@siljan.kommune.no	Kartlegging, kompetanseheving og tettere samarbeid mellom avd. helse og oppvekst
<b>Sirdal kommune</b>	Elisebeth Åvesland	telefon: 41214394	Miljøteam
<b>Strand kommune</b>	Gunn Marte Bull	Gunn.marte.bull@strand.kommune.no	Psykisk helse
<b>Sunnfjord kommune</b>	Cecilie Udberg-Helle	Cecilie.eikefjord.udberg-helle@sunnfjord.kommune.no	Bekymringsfullt skolefravær i grunnskolen
<b>Sveio kommune</b>	Lene Lier	Lene.lier@sveio.kommune.no Telefon: 95834127	«Lof tet»
<b>Trøndelag fylkeskommune</b>	Lise Eriksen	liser@trondelagfylke.no telefon: 454 94 771	Vi kan dele på tvers av fylkeskommuner dersom det er ønskelig
<b>Vestfold og Telemark Fylkeskommune</b>	Kristin Selstrøm Moe, rådgiver PPT	kristin.selstrom.moe@vtfk.no telefon: 93260404	1. Etablere fagnettverk for rus og psykisk helse 2. Tverrfaglig og tverretatlig samarbeid 3. Kompetanseutvikling gjennom samarbeid med forskning/ekspertisefeltet. Erfarings- og kunnskapsdeling. 4. Sikre ungdomsmedvirkning i henhold til de helsefremmende prinsippene i fylkeskommunens strategiplan om det forebyggende arbeidet i skolene.
	Kjersti Lekve, rådgiver PSU	kjersti.lekve@vtfk.no telefon: 98606194	
<b>Vestvågøy kommune</b>	Charlotte Hagen	telefon: 92169335	Felles ansvar for oppvekst i Oppvekst.
<b>Øygarden kommune</b>	Anette R. Børnes	Anette.bornes@oygarden.kommune.no	Familieråd og skolevegring
<b>Averøy kommune</b>	Tone Lise Bårdset	tone.bardset@averoy.kommune.no	Robust Ungdom
<b>Nannestad kommune</b>	Trine Hanisch	Trine.ausen.hanisch@nannestad.kommune.no	Psykologisk førstehjelp
<b>Viken fylkeskommune</b>	Magne Skaalvik	magnes@viken.no	Sunnmat og psykisk helse, VIP makkerskap, VIP Traumekurs, VIP Snakk om det
<b>Oslo</b>	Merete Borg	merete.borg@osloskolen.no	Nettverk for elevtjenester i videregående skole
<b>Volda kommune</b>	Håvard Strand, fagkonsulent sektor oppvekst	havard.strand@volda.kommune.no telefon: 91341695	Heilskapleg plan for arbeid med psykisk helse i Voldaskulen. Ein plan for heile skuleløpet.
	Line Homberset, prosjektleiar	ass.rektor.vus@voldaskulen.no telefon: 99299226	

## 6. Veien videre

Vår følgeevaluering av Utdanningsdirektoratets tilskuddsordning deles inn i tre fokusområder: virkningskjede, implementering og virkning.

Dere vil høsten 2023 bli tilsendt et siste refleksjonsskjema som vil ha virkning som tema, og senere bli tilsendt en invitasjon til en avsluttende erfaringskonferanse der sluttrapporten fremlegges.

### 6.1 Viktig informasjon om obligatorisk rapportering til Utdanningsdirektoratet

Den obligatoriske rapporteringen til Utdanningsdirektoratet vil inkluderes i vårt siste refleksjonsskjema. Utdanningsdirektoratet trenger en rapportering på følgende:

- En beskrivelse av tiltaket/tiltakene dere har gjort
- Egenevaluering av måloppnåelse
- Redegjørelse for hvordan dere har brukt midlene

Dette er en rapportering alle må sende inn. Øvrige refleksjonsspørsmål som vi sender ut som en del av datainnsamlingen er frivillig å besvare.

# OXFORD RESEARCH

**Denmark**

Oxford Research A/S  
Vesterbrogade 149, Bld. 12  
3<sup>rd</sup> floor, 1620 Copenhagen V  
[office@oxfordresearch.dk](mailto:office@oxfordresearch.dk)

**Norway**

Oxford Research AS  
Østre Strandgate 12  
4610 Kristiansand  
[post@oxford.no](mailto:post@oxford.no)

**Sweden**

Oxford Research AB  
Norrandsgatan 11  
111 43 Stockholm  
[office@oxfordresearch.se](mailto:office@oxfordresearch.se)

**Finland**

Oxford Research Oy  
Eteläinen Hesperiankatu 18  
LH 2, 00100 Helsinki  
[office@oxfordresearch.fi](mailto:office@oxfordresearch.fi)

**Baltics/Riga**

Oxford Research Baltics SIA  
Kr.Valdemara 23-37, k.2  
LV-1010, Riga  
[info@oxfordresearch.lv](mailto:info@oxfordresearch.lv)

**Belgium/Brussels**

Oxford Research c/o ENSR  
5. Rue Archimède  
Box 4, 1000 Brussels  
[office@oxfordresearch.eu](mailto:office@oxfordresearch.eu)