



Evaluering av prosjekt Større mangfold – friere valg

RAPPORT 2022

BARNE-, UNGDOMS- OG FAMILIEDIREKTORATET

AGENDA
KAUPANG

OPPDRAKSGIVER: Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet

RAPPORTNUMMER: R1021235-05

RAPPORTENS TITTEL: Evaluering av prosjekt Større mangfold – friere valg

ANSVARLIG KONSULENT: Marit Brochmann

KVALITETSSIKRET AV: Cecilie Aagestad

FOTOGRAFI I RAPPORT: Adobe Stock

DATO: 14.12.2022

Forord

Agenda Kaupang har på oppdrag fra Bufdir evaluert prosjektet *Større mangfold – friere valg*, et ettårig prosjekt med gjennomføring i 2022. Hensikten med har vært å bidra til kompetanseheving om kjønnsperspektiver hos karriereveiledere og andre i skolen som har betydning for unges utdanningsvalg, å avdekke regionale og lokale barrierer mot økt kjønnsbalanse innen utdanning, og utvikle samordnede tiltaksplaner for å sikre kjønns- perspektiver i karriere- og utdanningsveiledningen. Prosjektet har vært planlagt og gjennomført som et samarbeid mellom de fire nasjonale likestillingssentrene: Likestillingssenteret, Likestillingssenteret KUN, Reform - Ressurssenter for menn og Senter for likestilling ved Universitetet i Agder (UiA).

Evalueringen er utført av Kristin Woll, Martin Austvoll Nome og Marit Brochmann (prosjektleder). Cecilie Aagestad har vært kvalitetssikrer.

Vi vil takke prosjektgruppen fra prosjektet som har bistått oss med oversendelse av dokumenter, bistått i rekruttering av informanter til intervjuer og kvalitetssikret sentrale datadelar i rapporten. Vi vil også takke alle som har stilt opp i intervjuer og delt refleksjoner og erfaringer om prosjektet. Vi vil også takke våre kontaktpersoner i Bufdir for god dialog og gode tilbakemeldinger underveis i prosjektet.

Feil kan forekomme. Eventuelle faktafeil, samt alle vurderinger i evalueringen, står helt og fullt for Agenda Kaupangs regning.

Oslo, 14. desember 2022

Sammendrag

Agenda Kaupang har evaluert prosjektet *Større mangfold – friere valg*, som har vært et ettårig prosjekt med gjennomføring i 2022. Prosjektet er planlagt og gjennomført som et samarbeid mellom de fire nasjonale likestillingssentrene: Likestillingssenteret, Likestillingssenteret KUN, Reform – Ressurssenter for menn og Senter for likestilling ved Universitetet i Agder (UiA). Sistnevnte har vært prosjektleder. Hensikten med *Større mangfold – friere valg*, som har vært tydeliggjort gjennom tre hovedmålsettinger, har vært at en gjennom nettverkssamlinger skal bidra til å heve kompetansen om kjønnsperspektiver hos karriereveiledere og andre i skolen som har betydning for unges utdanningsvalg, å avdekke regionale og lokale barrierer mot økt kjønnsbalanse innen utdanning, og utvikle samordnede tiltaksplaner for å sikre kjønnsperspektiver i karriere- og utdanningsveiledningen. Prosjektets aktiviteter har i hovedsak vært workshops med elever på videregående skoler og nettverkssamlinger for karriereveiledere i de tre regionene Agder, Viken og Trøndelag. Prosjektet har utarbeidet en sluttrapport og en tiltaksplan for videre arbeid med kjønnsdelte utdanningsvalg. Prosjektet har også utviklet en nettressurs til bruk for karriereveiledere og andre som jobber med kjønnsbaserte utdanningsvalg, og digitale kurs rettet mot elever på ungdomstrinnet og i videregående skole.

Denne evalueringen har undersøkt både måloppnåelsen til prosjektet og hvordan prosjektet har blitt gjennomført og oppfattet av de som har bidratt og deltatt. Med det som utgangspunkt har vi også vurdert om prosjektet fremstår som et relevant tiltak med utgangspunkt i målgruppens behov, og om prosjektet er tilpasset andre tiltak på området. Til slutt har vi også vurdert prosjektets bærekraft, og om det fremstår som egnet for å være et utgangspunkt eller en pilot for å utvikle nye tiltak rettet mot å styrke karriereveilederens og skolens kompetanse om kjønn og utdanningsvalg. En fullstendig beskrivelse av prosjektets problemstillinger finnes i kapittel 1.2.

Evalueringen er gjennomført med bruk av kvalitative metoder. Vi har gjennomgått en rekke sentrale dokumenter utarbeidet gjennom alle prosjektets faser. Vi har også gjennomgått prosjektets nettressurser. Hoveddelen av datainnsamlingen i evalueringen har vært gjennomføring av 23 intervjuer. Vi har intervjuet både personer involvert i prosjektet og deltakere på prosjektets aktiviteter.

Under oppsummerer vi prosjektets hovedfunn og vurderinger.

Organisering og gjennomføring

Prosjektets organisering

Prosjektet *Større mangfold – friere valg* har vært organisert med en prosjektleder og prosjektgruppe med representanter fra alle de involverte nasjonale likestillingssentrene. Ledelsen ved sentrene har vært styringsgruppe for prosjektet, og det har vært etablert en referansegruppe. Prosjektets struktur og innretning fremstår tydelig, og med en hensiktsmessig størrelse gitt prosjektets omfang og aktivitetsnivå. Intervjuer bekrefter også at organisasjonsstrukturen har fungert godt og at den har bidratt til et velfungerende samarbeid på tvers av sentrene. Prosjektet har også bidratt til at sentrene har blitt bedre kjent med hverandre og hverandres faglighet. Dette er en positiv effekt som sannsynligvis vil gjøre fremtidig samarbeid både gjennomførbart og ønskelig.

Prosjektet har hatt en relativt ubundet organisering når det gjelder faste møtepunkter, rapportering og annet. Møter har blitt gjennomført behovsbasert. Men samtidig har det vært et prosjektbudsjett og en fremdriftsplan som har vært styrende dokumenter for prosjektet, og det har vært en styringsgruppe som prosjektleder har rapportert til som forutsatt. Vår overordnede vurdering er at organiseringen av prosjektet fremstår som hensiktsmessig. Prosjektet har videre vist at det er

fleksibelt og har evnet å utvikle seg, gjøre endringer og tilpasninger til endrete forutsetninger underveis i gjennomføringen. Vi mener denne fleksibiliteten i prosjektgruppen i stor grad har bidratt positivt til at prosjektet har oppnådd noen ønskete resultater.

Samtidig påpeker vi også, med et særlig blikk på læring til eventuelle senere prosjekter av liknende type, at prosjektadministrasjon bør tas bedre høyde for i planlegging og budsjett. Det var satt av relativt begrenset med midler til administrasjon i budsjettet, og det gir noe sårbarhet. At samspill og samarbeid har fungert godt i dette prosjektet, handler i stor grad om personene i prosjektet. En strammere struktur kan motvirke sårbarhet for enkeltpersoner og redusere risiko i gjennomføring.

Referansegruppen som ble opprettet som en del av prosjektorganisasjonen, har ikke fungert som planlagt. Intensjonen med referansegruppen var at den skulle benyttes til faglige innspill, og også noe rekruttering og forankring ute i regionene. Dette har ikke blitt gjennomført etter hensikten. Referansegruppen hadde et innledende møte, som var det eneste møtet mellom prosjektet og referansegruppen i prosjektperioden, og har slik sett hatt begrenset faglig påvirkning på prosjektet. Enkeltpersoner i referansegruppen har blitt benyttet til rekruttering i regionene som planlagt, men vår vurdering er at referansegruppen kunne vært utnyttet på en mer hensiktsmessig måte. En referansegruppe kan være en god ressurs for et utviklingsprosjekt av denne typen, med høy grad av faglig og kompetanseutviklende fokus. Tilsvarende kunne en tenkt seg at en tydeligere forankring gjennom personer i en referansegruppe ut i regionene kunne bidratt til en bedre forankring også mot målgruppene for prosjektet.

Forankring og rekruttering i målgruppen

Prosjekt *Større mangfold – friere valg* var avhengig av å etablere en god forankring ute i de tre regionene hvor prosjektet ble gjennomført, for å ha et grunnlag for rekruttering av deltakere til prosjektaktivitetene. Når det gjelder prosjektets eksterne forankring og rekruttering har det vært krevende, og manglende forankring og rekruttering har fått konsekvenser for gjennomføringen av aktivitetene, prosjektets omfang og måloppnåelse, slik vi vurderer det. Det var ikke satt av midler i særlig grad til forankringsaktiviteter i prosjektsøknaden eller prosjektbudsjettet, og prosjektgruppen forutså ikke hvor krevende dette kom til å bli. Prosjektet fremsto ikke med en tydelig plan innledningsvis for hvordan de skulle sikre god forankring hos riktige instanser i regionene og jobbe strukturert med rekrutteringen av deltakere til prosjektaktiviteter.

Vi mener prosjektet burde satt av mer tid og ressurser innledningsvis til å forankre arbeidet ute i skoler, nettverk og fylkeskommuner i større grad enn det som ble gjort. Som ledd i et slikt arbeid ville det også vært naturlig å undersøke behovene i målgruppen, i hovedsak karriereveilederne, både når det gjaldt faglige behov og kapasitet til deltakelse i prosjektaktiviteter. Prosjektet er i stor grad utformet med utgangspunkt i kompetansen til likestillingssentrene og deres kjennskap til feltet, forskning mv. En tydeligere vektlegging av brukerbehov inn i prosjektutformingen kunne bidratt til bedre rekruttering av deltakere. I tillegg er det sannsynlig at en prosess for å kartlegge brukerbehov ville bidratt til bedre forankring hos målgruppen.

Prosjektets aktiviteter

Kjernen i prosjektet *Større mangfold – friere valg* har vært aktivitetene i prosjektet. Disse har primært vært workshops med elever ved videregående skoler og nettverkssamlinger med karriereveiledere. Prosjektets rekrutteringsutfordringer medførte at aktivitetene i prosjektet fikk et redusert omfang, og det ble gjennomført færre nettverkssamlinger enn opprinnelig planlagt. Helt konkret ble antallet samlinger redusert fra tre heldagssamlinger i hver region til en heldagssamling i Agder og Trøndelag og to halvdagssamlinger i Viken. Samtidig viser tilbakemeldinger fra deltakerne på samlingene at samlingene ble opplevd som faglig gode og relevante. Vår vurdering, som er basert først og fremst på tilbakemeldinger fra deltakere i samlingene, er at totalt sett har

prosjektet hatt en hensiktsmessig og relevant faglig og praktisk innretning på nettverkssamlingene. Både metoden – normkritikk¹ – som har vært tema i kompetansehevingen, arbeidet med caser og de interaktive elementene i samlingene har blitt godt mottatt, og har gitt målgruppen relevant kompetanse og verktøy som de mener er egnet til å ta i bruk i deres eget arbeid. Vi vurderer det slik at de presenterte verktøyene og innføringen i metoder og arbeid med case fra samlingene, har bidratt til måloppnåelse for prosjektet.

Vi skrev ovenfor at prosjektet kunne hatt en tydeligere brukermedvirkning i utforming og planlegging. Når det gjelder selve gjennomføringen av prosjektet mener vi at prosjektet har lagt en tydelig og hensiktsmessig vekt på brukerinvolvering, som sannsynligvis også har bidratt både til at verktøy oppleves relevante og til kompetanseheving og innsikt for deltakerne på samlinger, og dermed prosjektets måloppnåelse. Workshopene med elever, som har blitt benyttet som grunnlag for blant annet casedrøftinger i nettverkssamlingene, fremstår som relevante for å tydeliggjøre ungdommenes behov, og også til å bevisstgjøre karriereveiledere.

Endringene i prosjektets omfang har fått konsekvenser for vurderingsgrunnlaget. Et mer komprimert program enn det som opprinnelig var planlagt har gitt mindre tid i prosjektet til å gå mer i dybden på de ulike delene av det faglige innholdet i nettverkssamlingene. Det har også tatt bort muligheten til å teste ut ny læring i praksis og få modning mellom de ulike samlingene. Dette har trolig svekket dybdelæringen fra prosjektet og redusert sannsynligheten for at prosjektet bidrar til større endring i deltakernes atferd og praksis. Det kan ligge et større potensial i både verktøy og metoder enn det prosjektet faktisk oppnår på grunn av disse omstendighetene.

Prosjektet har i tillegg til samlinger og workshops utviklet noen nettressurser, både i form av korte kurs til elever og veiledningsmateriell egnet for karriereveiledning med kjønnsperspektiv. Nettressurser er en type verktøy som etterspørres av flere vi har snakket med, og som ønskes velkommen. Vi mener slike ressurser antageligvis er vel så godt egnet som samlinger av den typen prosjektet har hatt for å nå ut til målgruppen, særlig sett i lys av utfordringene prosjektet har hatt med rekruttering. Men slike ressurser fordrer vedlikehold og oppdatering. På tidspunktet for denne gjennomgangen fremstår ikke nettressursen som helt ferdig utviklet. Skal en slik ressurs brukes, må den være enkelt tilgjengelig, med et godt brukergrensesnitt. Den må markedsføres og holdes oppdatert. Dette er forhold som fremstår noe uavklart ved avslutningen av prosjektet, men vi forstår fra evalueringen at det er planer om å følge opp de nettbaserte produktene.

Måloppnåelse

Prosjektet *Større mangfold – friere valg* har jobbet med utgangspunkt i tre overordnede målsettinger. Overordnet mener vi at prosjektets mål i noen grad er nådd. Det handler i stort om at prosjektet har levert tydelige resultater innenfor alle prosjektets tre hovedmålsettinger. Samtidig er det vår vurdering at det innenfor hvert av de tre hovedmålene også er områder hvor prosjektet ikke har nådd målene fullt ut. Totalt sett fremstår prosjektet med en noe lavere måloppnåelse enn det ambisjonene la opp til gjennom prosjektsøknaden. Det ligger samtidig, slik vi vurderer det, mye læring i denne gjennomføringen, både når det gjelder planlegging og struktur, forankring, selve gjennomføringen og oppfølgingsbehov.

Det første målet til prosjektet er at prosjektet gjennom samlinger skal videreutvikle rådgiver-nettverk, avdekke barrierer og utvikle en samordnet tiltaksplan for området. Prosjektet har gjennomført samlinger, om enn noen færre enn planlagt, og med færre deltakere. Utviklingsarbeid

¹ «Normkritisk pedagogikk innebærer å øve opp evnen til å se hvem som har makt til å definere hva som er normen, og å stille spørsmål ved majoritetens normer og privilegier». NOU 2019: 19. Jenterom, grutterom og mulighetsrom – Likestillingsutfordringer blant barn og unge. (<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-19/id2677658/?ch=3>)

tar tid, og flere samlinger ville gitt muligheter både for mer inngående diskusjoner og mer modning og refleksjon, både i samlinger og mellom samlinger. Tilsvarende ble også arbeidet med å avdekke barrierer i arbeidet, og jobbe grundig med dette som utgangspunkt for tiltaksutvikling, mindre omfattende enn planlagt. Vi mener også at resultatene viser at arbeidet med drøfting av barrierer og tiltak har vært begrenset. Det er også utarbeidet en tiltaksplan for prosjektet, men den fremstår noe knapp. Vi mener en tiltaksplan kan være et nyttig verktøy for å ta dette prosjektet videre, men mener også at dersom den skal ha reell nytte for mottakerne, det vil si målgruppen som arbeider med dette, må den være mer omfattende og innholdsrik.

Prosjektets andre hovedmål retter blikket mot kompetansehevingselementet i prosjektet.

Prosjektet har hatt som mål å bidra til økt kompetanse blant karriereveiledere i nettverkene. Her har prosjektet tatt et metodisk valg om å benytte normkritikk som faglig utgangspunkt. Vi vurderer ikke normkritikk som metode i denne evalueringen. Deltakerne vi har snakket med gir uttrykk for å ha fått både bedre kompetanse, og ikke minst økt bevissthet på hvordan de skal møte ungdom i veiledningssituasjoner. Oppsummert mener vi at prosjektet har bidratt til kompetanseheving på ulike nivå: Deltakerne på samlingene har fått innsikt i en metode som oppleves relevant, og har jobbet med og fått eksempler på hvordan de kan jobbe med den i praksis. De har videre fått innspill til variasjon i egen veiledning, særlig bruk av caser. De har også fått økt bevissthet rundt egne normer, fordommer og atferdsmønstre, som også kan forstås som en form for kompetanseheving i denne sammenheng.

Prosjektets tredje hovedmål viser til at prosjektet som et pilotprosjekt skal utarbeide en overførbar metodikk egnet for utvikling av regionale tiltaksplaner. Dette prosjektet kan vurderes som en pilot. En pilot skal teste ut noe nytt. Prosjektet har testet ut en ny arbeidsform, en måte å formidle kompetanse, metodikk og verktøy på, og en metodikk for å avdekke barrierer og utforme tiltak innenfor et avgrenset område. Som pilot har prosjektet vist at det er fleksibelt og har endret seg underveis i prosjektperioden. Målet om å utvikle en overførbar metodikk for utvikling av regionale tiltaksplaner, har ikke prosjektet møtt direkte. Selve tiltaksplanen er et dokument som bør utvikles videre for å gi nytte. Normkritikk kan være en overførbar metode som senere kan ligge til grunn for vurderinger av egnete tiltak. For å lykkes med det, forutsetter det mer oppfølging. Slik vi vurderer det, fremstår det som elementer fra arbeidet kan være vel verdt å utforske videre. Ikke minst de grunnleggende inngangene til utviklingsarbeidet, med bruker i sentrum – både i form av sluttbruker, det vil si elevene som faktisk skal nås av karriererådgivningen, og karriereveiledere og andre relevante aktører i skolen, som brukere av metodikken og verktøyene.

Oppsummert vurderer vi at prosjektet har lagt et grunnlag for et arbeid som kan videreutvikles og fortsette, men prosjektets reduserte omfang har sannsynligvis også medvirket til at de enkelte metodene og verktøyene ikke er så godt etablert og innlært hos deltakerne.

Relevans og koherens

I denne evalueringen handler relevans i all hovedsak om målgruppens opplevelser, og hvorvidt deltakerne på nettverkssamlinger har vurdert metoder og verktøy som relevante for eget arbeid, og som egnet til videreutvikling, bruk og kompetanseheving på egne skoler knyttet til arbeidet med kjønnsdelte utdanningsvalg. Koherens viser til hvordan prosjektet relaterer seg til eventuelt andre satsinger eller tiltak på området.

Når det gjelder prosjektets relevans, mener vi overordnet sett at prosjektet fremstår som godt faglig begrunnet og slik sett med et godt utgangspunkt for å være faglig relevant. Planleggingen og oppstarten la et godt grunnlag for at metoder og verktøy skulle oppleves som relevante. I hovedsak er det også enighet blant de vi har intervjuet i denne evalueringen om at både metodikk og verktøy er relevante i seg selv. Når en likevel kan stille noen spørsmål knyttet til prosjektets relevans, handler det om i hvilken grad prosjektet ser ut til å ha nådd ut til målgruppene på en god nok måte,

og om prosjektet kan vurderes som relevant med tanke på om det er sannsynlig at metoder og verktøy vil bli brukt fremover, både av den enkelte veileder og i større utviklingsarbeid på skoler.

Når det gjelder prosjektets koherens, eller sammenheng med andre tiltak, har vi ikke funnet at det er direkte konkurranse mellom prosjektet og andre initiativ, og vi fremhever i rapporten at det likeverdige samarbeidet på tvers av sentrene i tillegg kan ha en egen verdi. Samtidig kunne prosjektet trolig høstet nyttige erfaringer ved å orientere seg bedre i, og kartlegge, andre pågående tiltak mer systematisk i forkant av gjennomføringen, ikke minst med tanke på å komme i kontakt med personer som kan ha vært lokale eller regionale pådrivere innenfor tematikken i de ulike nettverkene.

Bærekraft

I vurderingen av om prosjektet *Større mangfold – friere valg* fremstår som bærekraftig har vi lagt vekt på om prosjektet er egnet som et utgangspunkt for å utvikle nye tiltak som kan styrke karriereveiledernes og skolenes kompetanse på kjønn og utdanning. Prosjektet hadde høye ambisjoner i utgangspunktet, og resultatene fra prosjektet har blitt noe mer begrenset enn man hadde sett for seg. Prosjektet har allikevel benyttet en metodikk og utviklet verktøy som tilsynelatende treffer målgruppen, og som målgruppen i all hovedsak vurderer er relevant. Overordnet vil prosjektets bærekraft være avhengig av hvordan prosjektet følges opp fremover. Vi har i rapporten beskrevet at prosjektet ikke fremstår som bredt forankret, verken blant skoleledere eller i karriereveiledernetverk. Vi mener at en tydeligere forankring i disse miljøene ville styrket muligheten for å oppnå mer bærekraftige resultater fra prosjektet. Samtidig kan verktøyene som nå er utarbeidet presenteres og markedsføres ut, nå i etterkant av gjennomføringen. Vi kan ikke se at det er lagt tydelige, konkrete planer for oppfølgingen av prosjektet, men det er ansatt kommunikasjonsrådgivere på alle sentrene som skal jobbe med å spre erfaringer, metodikk og verktøy fra prosjektet. En strukturert og tydelig oppfølging og markedsføring vil sannsynligvis være nødvendig for å oppnå langsiktige effekter fra dette prosjektet. Vi mener også at en mer utarbeidet tiltakspakke vil kunne bidra til prosjektets bærekraft.

I rapportens siste kapittel oppsummerer vi vurderingene samlet med tanke på å knytte noen refleksjoner til prosjektets egnethet som pilotprosjekt.

Innhold

Sammendrag	3
1 Innledning	9
1.1 Bakgrunn	10
1.2 Evalueringsdesign og problemstillinger	12
1.3 Metode	14
2 Organisering og gjennomføring	16
2.1 Om prosjektet – organisering og roller	16
2.2 Gjennomføring av aktiviteter	18
2.3 Sluttleveranser fra prosjektet	27
2.4 Vurdering	27
3 Måloppnåelse	31
3.1 Målsettingene til prosjekt Større mangfold – friere valg	31
3.2 Måloppnåelse i prosjektet	31
3.3 Prosjektets tilretteleggelse for måloppnåelse på lengre sikt	33
3.4 Vurdering	34
4 Relevans og koherens	36
4.1 Prosjektets relevans	36
4.2 Prosjektets koherens	37
4.3 Vurdering	38
5 Bærekraft	39
5.1 Vurdering	40
6 Samlet vurdering av prosjekt Større mangfold – friere valg som en pilot	41

1 Innledning

Denne rapporten evaluerer prosjekt *Større mangfold – friere valg*, et ettårig prosjekt med gjennomføring i 2022. Prosjektet er planlagt og gjennomført som et samarbeid mellom de fire nasjonale likestillingssentrene: Likestillingssenteret, Likestillingssenteret KUN, Reform - Ressurssenter for menn og Senter for likestilling ved UiA.

Prosjektet har hatt en overordnet målsetting om «... å bidra til et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked, ved at unge voksne tar mer bevisste og kunnskapsbaserte utdanningsvalg».²

Under dette overordnede målet har prosjektet jobbet med utgangspunkt i tre hovedmål:

Hovedmål 1: Gjennom tre samlinger i tre regionale rådgivernettnettverk, vil vi i samarbeid videreutvikle rådgivernettnettverkene, avdekke regionale og lokale barrierer mot økt kjønnsbalanse innen utdanning, og utvikle en samordnet tiltaksplan med kjønnsperspektiv.

Hovedmål 2: Prosjektet skal bidra til økt kompetanse i rådgivernettnettverkene om interseksjonalitet, kjønnsnormer og kjønnsroller, strukturelle og kulturelle forhold, og forstå hvordan ulike sosiale kategorier (kjønn, etnisitet, funksjonalitet etc.) påvirker muligheter og begrensninger, som en avgjørende faktor for karriere- og utdanningsvalg.

Hovedmål 3: Pilotprosjektet skal utarbeide en overføringsbar metodikk, for å utvikle regionale tiltaksplaner som sikrer et kjønnsperspektiv i karriere- og utdanningsveiledningen.³

Prosjektet ble etablert med 2 millioner kroner i finansiering fra Kulturdepartementet. Bufdir har hatt ansvaret for oppfølgingen av prosjektet.⁴ Hensikten med prosjektet har vært at en gjennom nettverkssamlinger skal bidra til å heve kompetansen om kjønnsperspektiver hos karriereveiledere og andre i skolen som har betydning for unges utdanningsvalg, å avdekke regionale og lokale barrierer mot økt kjønnsbalanse innen utdanning, og utvikle samordnede tiltaksplaner for å sikre kjønnsperspektiver i karriere- og utdanningsveiledningen.

Det var planlagt seks aktivitetsområder for å nå målene: kick off, seks workshops, ni regionale nettverkssamlinger, nettkurs om bevisste utdanningsvalg for elever på 10. trinn, utarbeidelse av materiale til bruk for karriereveiledere og skoler med yrkesfaglige studieretninger, samt et lanseringsseminar.

Prosjektet har tatt utgangspunkt i tre regioner – fylkene Agder, Viken og Trøndelag. Målgruppen for prosjektet har vært de som gir eller har ansvar for veiledning i karrierevalg som skoleledere, lærere og karriereveiledere fra ungdomsskole, videregående opplæring studieforberedende, videregående opplæring yrkesfag, opplæringskontor og karrieresenter. Prosjektet har også vektlagt brukerinnsett fra elever. Gjennom workshops på utvalgte videregående skoler, har prosjektet fasilitert arbeidsøktter med elever på kjønnsdelte yrkesfaglige studieprogrammer, for å få innspill til hvordan unge som velger en kjønnsutradisjonell utdanning kan ivaretas av lærere og rådgivere. Innspillene fra elevene har vært tatt med inn i arbeidet med dem som veileder. Prosjektet har produsert en sluttrapport, en tiltaksliste og digitale verktøy.

Hensikten med evalueringen er å vurdere prosjektets gjennomføring og måloppnåelse, med vekt på om prosjektets aktiviteter og metodikk oppleves relevant og hensiktsmessig for målgruppen, om

² Likestillingssenteret, Reform. Likestillingssenteret KUN og UiA Senter for likestilling, 2021. *Større mangfold – friere valg; Tiltak for kjønnsperspektiv i karriere- og utdanningsveiledningen. Prosjektsøknad.*

³ Likestillingssenteret, Reform. Likestillingssenteret KUN og UiA Senter for likestilling, 2021. *Større mangfold – friere valg; Tiltak for kjønnsperspektiv i karriere- og utdanningsveiledningen. Prosjektsøknad.*

⁴ Kulturdepartementet, 2021. *Søknad om prosjektf finansiering. Større mangfold – friere valg; Tiltak for kjønnsperspektiv i karriereveiledningen – svar.*

det er konkrete aktiviteter som hemmer eller fremmer prosjektets mål, om målene for prosjektet er nådd, og om prosjektet er egnet som en pilot for å utvikle nye tiltak rettet mot å styrke karriereveiledernes og skolenes kompetanse om kjønn og utdanningsvalg.

Denne innledningen beskriver først bakgrunn og kontekst for prosjektet *Større mangfold – friere valg*, før vi beskriver evalueringens design, problemstillinger og datainnsamlingsmetoder mer konkret. Vi presenterer funn og vurderinger fra evalueringen i fire påfølgende kapitler som gjenspeiler evalueringens kriterier. Kapitlene handler om organisering og gjennomføring av prosjektet, prosjektets måloppnåelse, prosjektets relevans og koherens, og prosjektets bærekraft. I rapportens avsluttende kapittel knytter vi noen refleksjoner til prosjektets egnethet som pilot for utvikling av nye tiltak.

1.1 Bakgrunn

Det norske arbeidsmarkedet er i stor grad kjønnsdelt. Selv om dette varierer noe over tid, er det generelle bildet at kun 15 prosent av yrkesaktive i Norge jobber i yrker med kjønnsbalanse.⁵ Særlig de yrkesfaglige utdanningene og yrkene, yrkene i helse- og omsorgssektoren, barnehage og i de lave trinnene i grunnskolen, samt utdanninger og yrker innenfor matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fag, preges av å være kjønnsdelte. Dette påvirker i sin tur rekrutteringsgrunnlaget til aktuelle yrker. Bufdir understreker, med referanse til Reisel m.fl.,⁶ at en betydelig andel av kjønnsdelingen som blir synlig på arbeidsmarkedet skyldes ungdommers utdanningsvalg. Karriereveiledningsutvalget som utredet karriereveiledningen i 2017 vurderer at kjønnsperspektiv i liten grad tematiseres i veiledningen ungdommene får.⁷

Forskrift til opplæringsloven er tydelig: Eleven skal få hjelpen hen trenger for å utvikle seg videre og utnytte egne ressurser, uten hensyn til tradisjonelle kjønnsroller, jf. § 22-1 fjerde ledd. I NOU 2016: 7 *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn* vises det blant annet til bestemmelsen ovenfor som utgangspunkt for drøftingen av kjønnsperspektiver i grunnopplærings karriereveiledning.

NOU 2016: 7 omtaler flere forhold som utgjør en del av bakgrunnen for *Større mangfold – friere valg* og denne evalueringen. Utredningen viser til at det har vært ulike prosjekter for å få flere elever til å velge kjønnsutradisjonelt, men at disse historisk har handlet mer om å få jenter til å velge utdanninger og yrker som er mannsdominerte enn å få gutter til å velge det kvinnedominerte. Det pekes på at mange av prosjektene den gang ikke hadde vært systematisk evaluert. Utredningen viser videre til at ungdomsårene er en fase der kjønnsidentitet utvikles, og argumenterer for at kjønnsutradisjonelle valg kan forklares som identitetsvalg fremfor interessevalg. Ifølge utredningen har ungdom forestillinger om yrker som har med kjønn og status å gjøre. Når de vet lite om yrkene, blir ubevisste forestillinger dominerende. Ifølge utredningen må kjønnsutradisjonelle forestillinger problematiseres. Samtidig syntes den gang kjønnsperspektiver å være jevnt over lite tematisert i rådgivningen. Utredningen viser også til dansk forskning som tyder på at veiledere er delte i sin oppfatning av viktigheten av kjønnsaspektet i veiledningen.

⁵ Bufdir, 2022. *Kravspesifikasjon for evaluering med prosjekt Større mangfold – friere valg*, med henvisning til http://www.bufdir.no/Statistikk_og_analyse/Kjonnslukestilling/Utdanning_og_kjonn/ og Reisel, Søråas og Uvaag (2019) *Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg – en kunnskapsoppsummering*, Oslo: Institutt for samfunnsforskning rapport 6:2019.

⁶ Reisel, Søråas og Uvaag (2019) *Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg – en kunnskapsoppsummering*, Oslo: Institutt for samfunnsforskning rapport 6:2019.

⁷ Karriereveiledningsutvalget NOU 2016: 7 *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*

Utvalget anbefalte at det legges større vekt på kjønnsperspektivet i karriereundervisning og karriereveiledning, og mente at det er spesielt viktig i grunnopplæringen. Det bør også være et tema i karriereveilederutdanningene, mente utvalget.

Også i NOU 2019: 19 *Jenterom, gutterom og mulighetsrom – Likestillingsutfordringer blant barn og unge* er karriereveiledningen tematisert. Utredningen viser blant annet til en tidligere kartlegging av utdannings- og yrkesrådgiveres holdninger til kjønnsroller og utradisjonelle utdanningsvalg, som viser at rådgiverne i liten grad ivaretok kjønnsperspektivet i sitt arbeid. Elever bekreftet dette, ifølge utredningen. Samtidig viser utredningen til ulike måter kjønnsforskjeller gjør seg gjeldende. Flere gutter enn jenter synes det er lett å velge riktig utdanning, ifølge utredningen, og flere gutter enn jenter oppgir at de vet hva de vil, og at de utdanner seg for å oppnå en bestemt karriere.

Utredningen beskrev også kjønnsforskjeller i hvilke faktorer ungdom opplever som viktige når de skal velge yrke. Ifølge utredningen bidrar mangel på kunnskap om ulike yrker til kjønnsdelte valg. Den viser blant annet til forskning som tyder på at for eksempel intensivkurs til elever, med faktainformasjon om hvordan arbeidslivet faktisk er, kan føre til mindre kjønnsstereotype yrkesvalg.

Utredningen vurderer at en bedre forståelse av hvordan valg begrenses av kjønn i seg selv kan bidra til å gjøre valgene friere, og utvalget argumenterte for at skoler må ha økt oppmerksomhet om likestilling, noe som krever at ansatte er bevisste på hvorfor og hvordan kjønn har betydning i praksis. Utvalget anbefalte et kompetanseløft om betydningen av kjønn for utdanningsvalg for rådgivere.

Et annet utgangspunkt for prosjekt *Større mangfold – friere valg* er regjeringens strategi fra 2021 *Strategi for et mer likestilt utdannings- og arbeidsmarked 2021–2024*.⁸

Strategiens to hovedmål var 1) å få flere menn i kvinnedominerte næringer, og 2) å få flere kvinner i mannsdominerte næringer. Strategien lanserte også fem overordnede grep som vurderes som nødvendige for å «bryte opp kjønnsdelingen i en rekke utdanningsløp og yrker»:

1. Videreutvikle Bufdir som fagdirektorat for likestilling
2. Bedre kjønnsperspektivet i karriereveiledningen
3. Legge til rette for rollemodell og nettverkstiltak
4. Fortsette regionalt arbeid med likestilling
5. Fortsette forskningsbasert kunnskapsgrunnlag på likestillings- og diskrimineringsområdet

Prosjektet *Større mangfold – friere valg* ble trukket frem i strategien som et tiltak under punkt to over, som et bidrag til å bedre kjønnsperspektivet i karriereveiledningen.

For å bedre kompetansen om kjønn og utdanningsvalg blant de unge som søker etter mulige utdanninger, er karriereveiledningen ved ungdomsskolene og de videregående skolene sentral. Fullføringsreformen vektlegger karriereveiledning generelt.⁹ Viktigheten av karriereveiledning fremheves gjennom reformen for at elever og lærlinger skal kunne ta gode valg om utdanning og arbeid, og det vises til at karriereveiledning i videregående opplæring bør styrkes. Mer spesifikt fremheves det at det er intensjoner om å sette i verk og støtte opp om tiltak for både å øke likestillingen i fag- og yrkesopplæringen, og for å bedre kjønnsbalansen i yrker og utdanninger der rekrutteringen er skjev. *Større mangfold – friere valg* kan sees som et tiltak for å bidra til nettopp å minske denne skjevheten.

For at karriereveilederne skal kunne ta hensyn til kjønnsperspektiver når de gir råd og veiledning må de ha tilstrekkelig kompetanse, også om kjønnsperspektiver i utdanninger og utdanningsvalg.

⁸ Departementene, 2021. *Strategi for et mer likestilt utdannings- og arbeidsmarked 2021–2024*.

⁹ Kunnskapsdepartementet, 2020. *Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden. Meld. St. 21 (2020 – 2021)*.

Som tidligere nevnt, påpeker utvalget som har utredet karriereveiledningen at slike tema i liten grad har vært tematisert i rådgivning fra karriereveiledere.¹⁰ Ung i Dag-utvalget fremhever at kjønns-perspektiver i karriereveiledningen bør kunne inkluderes i større grad enn det som er tilfellet i dag.¹¹

Det er utviklet et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning av Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir). Rammeverket har flere kompetansestandarder for karriereveiledning. I rammeverket fremheves ulike områder en karriereveileder trenger kompetanse innenfor, blant annet kompetanse om hvordan sosiale kategorier kan påvirke individets karriereutvikling, og kompetanse og bevissthet om når det er viktig å utfordre normer og rammer som påvirker og/eller begrenser individets valgmuligheter.¹² En av intensjonene med prosjektet *Større mangfold – friere valg* har vært å styrke karriereveiledernes kompetanse på dette området, og hjelpe karriereveiledere til å ta inn kjønnsperspektivene i egen rådgivning.

Med dette som utgangspunkt, ble prosjekt *Større mangfold – friere valg* etablert som et virkemiddel for å bidra til et bedre kjønnsbalansert arbeids- og utdanningsmarked gjennom å få bedre kjønnsperspektiv inn i karriereveiledningen til ungdom.

1.2 Evalueringsdesign og problemstillinger

1.2.1 Evalueringsdesign

Evalueringen skal belyse både måloppnåelsen til *Større mangfold – friere valg* og hvordan prosjektet har blitt gjennomført og oppfattet av de som har bidratt og deltatt. Vi har vurdert det som mest hensiktsmessig å gjennomføre en evaluering med en «realistisk evalueringstilnærming».¹³ En realistisk evaluering er en form for målorientert evaluering med litt mindre stringente krav til å isolere effekter, og som ivaretar hensynet til konteksten tiltaket opererer i, gjennom å besvare spørsmål om hva og hvordan noe fungerer og ikke fungerer under ulike forhold.

Det overordnede formålet med evalueringen er godt egnet for et evalueringsdesign med utgangspunkt i en resultatkjede for et tiltak. Resultatkjeden viser hvordan måloppnåelse og resultater er forventet oppnådd via ulike aktiviteter med utgangspunkt i et formål. Vi utdyper dette under, før vi knytter problemstillingene i evalueringen sammen med et sett evalueringskriterier og deretter beskriver evalueringens metoder for datainnsamling.

Resultatkjede for evaluering av et prosjekt

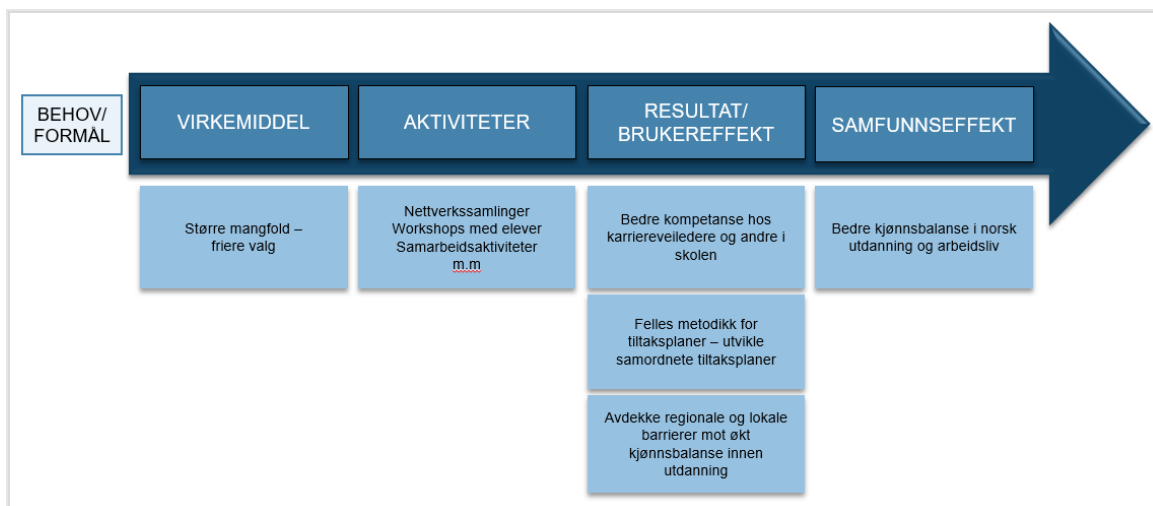
Når vi skal evaluere måloppnåelse og resultater eller effekter av et innført tiltak, slik som prosjektet *Større mangfold – friere valg*, er det hensiktsmessig å forstå resultatkjeden til tiltaket som skal evalueres. Figur 1 illustrerer en resultatkjede for prosjektet.

¹⁰ Karriereveiledningsutvalget NOU 2016: 7

¹¹ Ung i Dag-utvalget NOU 2019: 19

¹² Nasjonalt rammeverk for karriereveiledning: <https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/>.

¹³ Sverdrup, Sidsel (2014): *Evaluering. Tilnærminger, modeller og eksempler*. Oslo: Gyldendal Akademisk



Figur 1 Resultatkjede for *Større mangfold – friere valg*

Figur 1 illustrerer hvordan *Større mangfold – friere valg* er etablert som et virkemiddel for å bidra til å svare ut et behov for et mer kjønnsbalansert utdanningssystem og arbeidsliv. Det mer konkrete behovet prosjektet skal svare ut handler om å bidra til bedre kompetanse, bedre samordning og flere felles tiltak for å bedre skolenes og karriereveiledernes kompetanse om kjønn og utdanningsvalg, slik at veiledningen av unge blir bedre tilpasset. Prosjektet skal, gjennom et sett med aktiviteter, bidra til ønskede resultater, som i dette tilfellet er de samme som prosjektets mål. De overordnede samfunnseffektene som prosjektet skal bidra til realisering av – bedre kjønnsbalanse i norsk utdanning og arbeidsliv – går lenger enn det prosjektet skal vurderes direkte opp mot og ligger videre frem i tid. Det evalueringen kan gi svar på, er om prosjektet *Større mangfold – friere valg* er egnet til å gi ønskete effekter på lengre sikt.

Evalueringskriterier og problemstillinger

For å kunne gjøre vurderinger knytter vi evalueringskriterier til elementene i resultatkjeden. Vi legger til grunn fem evalueringskriterier som til sammen er egnet til å besvare evalueringens problemstillinger:¹⁴

- ▶ **Forvaltningseffektivitet/implementering**, som handler om prosjektets aktiviteter og innhold fremstår som hensiktsmessige for å nå prosjektets mål og om aktivitetene oppleves som gjennomført på en god måte. Som en del av dette kriteriet er det i praksis nødvendig å gjøre en kartlegging av aktivitetene knyttet til prosjektet.
- ▶ **Måloppnåelse**, som dreier seg om hvorvidt tiltaket har oppfylt, eller forventes å oppfylle, målsettingene, og resultatene av dem. For prosjektet *Større mangfold – friere valg* er det de kortsiktige resultater denne evalueringen kan vurdere direkte. Prosjektet ble gjennomført i 2022, og evalueringen har vært gjennomført i siste halvår 2022. Kriteriet måloppnåelse må derfor tolkes som at kortsiktige resultater og mål er oppnådd, og at prosjektet legger til rette for måloppnåelse på lengre sikt.
- ▶ **Relevans**, som dreier seg om hvor relevant ordningen er, sett ut fra målgruppens og samfunnets behov. I denne undersøkelsen dreier relevans seg mer spesifikt om prosjektets formål og resultater oppleves som relevante, sett opp mot behovene i skolen.
- ▶ **Koherens**, som handler om hvordan tiltaket fungerer sett opp mot eventuelle andre tiltak i sektoren eller på området. For dette prosjektet har det handlet om å undersøke om prosjekt *Større mangfold – friere valg* utfyller eller utfylles av eventuelt andre tiltak på feltet, og om det

¹⁴ Vi tar utgangspunkt i OECDs evalueringskriterier som er godt egnet til å evaluere offentlige tiltak og innsatser. [Evaluation Criteria - OECD](#)

eventuelt er områder med unødvendig overlapp med andre tiltak.

- **Bærekraft**, som dreier seg om hvorvidt netto fordeler av intervensjonen fortsetter eller sannsynligvis vil fortsette. Er prosjektet egnet som et utgangspunkt for å utvikle nye tiltak rettet mot å styrke karriereveiledernes og skolens kompetanse om kjønn og utdanningsvalg?

I tabell 1 gjengir vi evalueringskriteriene i undersøkelsen og viser hvilke problemstillinger de er egnet til å besvare. Kapittelene i resten av rapporten er delt inn etter kriteriene.

Tabell 1 Oversikt over evalueringskriterier og problemstillinger

Evalueringskriterier	Problemstillinger
Forvaltnings-effektivitet/ implementering	Er prosjektets aktiviteter og metodikk hensiktsmessig når det gjelder: • å nå fram til målgruppen? • å gi målgruppen kompetanse og verktøy til å ta perspektivene fra prosjektet inn i sin egen praksis (endringspotensial)? Hvilke faktorer ser ut til å fremme eller hemme prosjektets mål? • Er det enkelte aktiviteter, virkemidler, aktører eller samarbeidsrelasjoner i forbindelse med prosjektet som synes å være godt egnet til å gi målgruppa kompetanse og verktøy? (Arbeid med å avdekke barrierer, utvikle og samordne tiltaksplan, rådgivernetverkene mv.) Er det identifisert noen aktiviteter eller metoder som kunne supplert de som benyttes i prosjektet?
Måloppnåelse	Er målene for prosjektet nådd? Hvordan har deltakerne på nettverkssamlingene opplevd tiltaket når det gjelder: • Hvorvidt deltakerne har fått større bevissthet om og forståelse for arbeidet med kjønnsdelte utdanningsvalg? Legger prosjektet til rette for måloppnåelse på lengre sikt?
Relevans	Opplever prosjektet som relevant for å svare ut utfordringene det er opprettet for å bidra til å besvare? Hvordan har deltakerne på nettverkssamlingene opplevd tiltaket når det gjelder: • Hvilke metoder og verktøy i prosjektet deltagerne opplever at fremmer eller hemmer arbeidet med kjønnsdelte utdanningsvalg i karriereveiledningen for deres egen del? • Om deltakerne mener metoder og verktøy i prosjektet er egnet for å videreutvikle tiltak på den enkelte skole eller rettet mot å styrke karriereveiledernes og skolens kompetanse og arbeid knyttet til kjønnsdelte utdanningsvalg?
Koherens	Er det andre pågående tiltak eller aktiviteter på samme område i de involverte regionene som påvirkes av, eller påvirker prosjektet, og som eventuelt kan bidra til ytterligere læring eller utvikling?
Bærekraft	I hvilken grad er prosjektet egnet som et utgangspunkt for å utvikle nye tiltak rettet mot å styrke karriereveiledernes og skolens kompetanse om kjønn og utdanningsvalg?

1.3 Metode

Evalueringen er gjennomført med bruk av kvalitative forskningsmetoder.

1.3.1 Dokumentstudier

Vi har innhentet og gjennomgått en rekke dokumenter i forbindelse med evalueringen. Dette inkluderer:

- overordnede og styrende dokumenter for prosjektet som helhet og operasjonaliseringer av dette, slik det er utarbeidet av prosjektledelsen og de involverte aktørene i prosjektet. Det omfatter blant annet prosjektsøknad og prosjektbudsjett

- ▶ planer og prosessbeskrivelser for gjennomføring av nettverkssamlinger og workshops med elever
- ▶ dokumentasjon og oppsummeringer fra nettverkssamlinger og workshops
- ▶ sluttrapport, tiltaksplan og nettressurser utarbeidet av prosjektet

1.3.2 Intervjuer

Vi har gjennomført totalt 23 intervjuer i evalueringen – 22 individuelle intervjuer og ett intervju med to deltakere. I utgangspunktet var planen at det skulle gjennomføres et begrenset sett med intervjuer med personer i prosjektgruppen og kontaktpersoner i fylkeskommunen og ved skoler (skoleledere). Deretter skulle vi gjennomføre fokusgruppeintervjuer med deltakere på nettverkssamlinger. Det lot seg imidlertid ikke gjøre å få samlet nok deltakere på disse samlingene til at fokusgrupper var hensiktsmessig. Evalueringen baserer seg dermed på individuelle intervjuer.

Vi har intervjuet:

- ▶ styringsgruppen for prosjektet
- ▶ prosjektgruppen, det vil si prosjektleder og tre stedlige prosjektansvarlige (to personer deltok i intervjuet med prosjektgruppen fra Reform)
- ▶ referansegruppen til prosjektet, inkludert prosjektets kontaktpersoner i fylkeskommunene
- ▶ to lærere som har hatt elever på workshop i regi av prosjektet
- ▶ syv karriereveiledere som har deltatt på nettverkssamlinger, fordelt på karriereveiledere ved ungdomsskole og videregående skole, og med representasjon fra alle de tre involverte regionene

Datagrunnlaget for evalueringen er noe mindre enn opprinnelig planlagt. Vi mener likevel innsiktene intervjuene har gitt, gir grunnlag for å gjøre vurderinger av prosjektet. Flere av personene vi har intervjuet har kjennskap til ulike deler av prosjektet. For eksempel er det slik at de som har vært kontaktpersoner for prosjektet i regionene, også som regel deltok på nettverkssamlingene slik at de også har erfaringer fra deltakelsen. Samtidig er det viktig å understreke at det kan være skjevheter i materialet vårt, og vurderingene er derfor gjort med varsomhet.

2 Organisering og gjennomføring

I dette kapittelet undersøker vi problemstillingene som handler om aktivitetene i prosjektet og gjennomføringen. Kriteriet forvaltningseffektivitet/implementering viser i denne sammenhengen til om prosjektet er organisert på en måte som fremstår som hensiktsmessig for å levere på aktivitetene som er skissert i prosjektplanen/prosjektsøknaden, og om aktivitetene er 1) gjennomført som forutsatt, og 2) vurderes som hensiktsmessige for å nå prosjektets mål. Selve måloppnåelsen til prosjektet beskrives og vurderes i kapittel 3.

- ▶ Er prosjektets aktiviteter og metodikk hensiktsmessig når det gjelder:
 - å nå fram til målgruppen?
 - å gi målgruppen kompetanse og verktøy til å ta perspektivene fra prosjektet inn i sin egen praksis (endringspotensial)?
- ▶ Hvilke faktorer ser ut til å fremme eller hemme prosjektets mål?
 - Er det enkelte aktiviteter, virkemidler, aktører eller samarbeidsrelasjoner i forbindelse med prosjektet som synes å være godt egnet til å gi målgruppa kompetanse og verktøy? (Arbeid med å avdekke barrierer, utvikle og samordne tiltaksplan, rådgivernetverkene mv.)
- ▶ Er det identifisert noen aktiviteter eller metoder som kunne supplert de som benyttes i prosjektet?

Kapittelet vil først beskrive organiseringen av prosjektet og gjennomføringen av prosjektets aktiviteter, som grunnlag for å vurdere problemstillingene.

2.1 Om prosjektet – organisering og roller

Prosjektet og prosjektets organisering er beskrevet i prosjektsøknaden. Under beskriver vi hvilke roller og funksjoner som har inngått i prosjektet, før vi oppsummerer erfaringene og innspillene ulike informanter har hatt til samarbeid, ansvarsfordeling og rolleklarhet i prosjektgjennomføringen.

Roller i prosjektorganisasjonen

Prosjektledelsen er lagt til Senter for likestilling ved Universitetet i Agder (heretter: senter for likestilling). I tillegg har prosjektet hatt stedlige prosjektansvarlige ved de tre øvrige sentrene. Prosjektet har også hatt en styringsgruppe, bestående av de fire senterlederne og en referansegruppe med representanter fra sentrale interessenter.

Styringsgruppen for prosjektet har bestått av lederne for de fire likestillingssentrene. Styringsgruppen har hatt det overordnede ansvaret for prosjektets økonomi og gjennomføring. Styringsgruppen har hatt fire møter, hvor hovedtema har vært økonomi og prosjektets fremdrift. I tillegg blir det beskrevet i intervjuer at også utfordringer i prosjektet, særlig knyttet til rekruttering av deltakere til nettverkssamlinger, ble diskutert og fulgt opp.

I intervjuer blir det beskrevet som samarbeidet internt i styringsgruppen, og mellom prosjektledelsen og styringsgruppen, fungerte godt. Styringsgruppen opplevde i hovedsak å være godt orientert om prosjektet.

Prosjektleder har hatt det daglige ansvaret for prosjektaktiviteter og oppfølging av prosjektets leveranser og fremdrift. Hun har rapportert til styringsgruppen, og fungert som sekretær for styringsgruppen. Hun har også vært koordinator for de stedlige prosjektansvarlige.

Hvert av de øvrige tre likestillingssentrene har hatt **stedlige prosjektansvarlige** som sammen med prosjektleder har vært mest involvert i arbeidet med prosjektet, og utgjort prosjektgruppen. I tillegg har andre ressurser fra sentrene blitt involvert i arbeidet ved behov. Det blir oppgitt i intervjuer at

det har vært om lag 11 personer involvert i prosjektet totalt sett, i større eller mindre andeler (inkludert prosjektleder og de tre stedlige prosjektansvarlige, men ekskl. styringsgruppe og referansegruppe). Nøyaktig antall som har vært inne er ikke dokumentert. Det blir forklart i intervjuer at involveringen av øvrige personer handler både om behov for ekstra kapasitet i perioder, og om å benytte fagekspertise som enkeltindivider besitter. For eksempel blir det vist til at personer med ekspertise på normkritikk som metode har blitt involvert i arbeidet med nettverks-samlinger hvor normkritikk var et tema.

Gjennomgående rapporteres det i intervjuer at rollene i prosjektet ble oppfattet som tydelige av de som var involvert. Ingen etterlyser tydeligere avklaringer av roller eller ansvar i prosjektet.

Referansegruppen som ble etablert for prosjektet er ikke beskrevet i prosjektsøknaden, men det blir beskrevet i intervjuer at referansegruppen ble etablert etter en forespørsel fra Bufdir. Referansegruppen har bestått av representanter fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, Kilden kjønnsforskning.no, Bufdir, Trøndelag fylkeskommune, Agder fylkeskommune, Rådgiverforum Agder og Viken fylkeskommune.

Det blir forklart i intervju at hensikten med å etablere en referansegruppe var å få en bredere faglig forankring, og få faglige innspill til både utforming av aktivitetene og funn fra prosjektet. I tillegg blir det fremhevet i intervju at det var viktig å ha med representanter fra de tre regionene prosjektet skulle gjennomføres i, i gruppen. En intensjon med dette var å få innspill og bistand til rekruttering i de tre fylkene hvor det skulle gjennomføres nettverkssamlinger.

Det blir opplyst gjennom intervjuer at det i prosjektperioden har blitt gjennomført ett digitalt møte mellom prosjektet og referansegruppen, 17. februar 2022. Møtet hadde en varighet på omtrent en time. Agendaen for møtet var presentasjon av prosjektet og av de ulike deltakerne i prosjektet og i referansegruppen. I tillegg blir det opplyst at flere av medlemmene i referansegruppen med tilknytning til fylkeskommunene har bistått prosjektet med rekruttering av deltakere til nettverkssamlinger. Det var opprinnelig planlagt at det skulle gjennomføres et kick off-arrangement i prosjektet hvor både prosjektleder og prosjektansvarlige, referansegruppen og deltakere på nettverkssamlinger skulle delta, men dette ble ikke gjennomført (se 3.2). Av intervjuer fremgår det at flere medlemmer i referansegruppen undrer seg noe over den manglende involveringen. De opplever ikke å ha blitt involvert i prosjektet, og har på tidspunktet da intervjuene ble gjennomført heller ikke mottatt informasjon om fremdrift eller annet underveis i gjennomføringen.¹⁵

Samarbeid i prosjektet

Prosjektplanen beskriver gjennomføring av en rekke aktiviteter på tvers av regioner og aktiviteter med et sammensatt innhold. Gjennomføring av aktiviteter på tvers av regioner med et tilnærmet likt innhold har forutsatt omfattende samarbeid mellom de fire sentrene.

Den operative prosjektgruppen i prosjektet, som i hovedsak har bestått av prosjektleder og de tre stedlige prosjektansvarlige, beskriver at samarbeidet har vært tett.

Det har ikke blitt utarbeidet noen detaljert prosjektplan, men prosjektbudsjettet tydeliggjør ressursfordelingen mellom sentrene for de ulike aktivitetene i prosjektet, og synliggjør slik sett fordelingen mellom sentrene på ulike aktiviteter.¹⁶

¹⁵ Intervjuene ble gjennomført høsten 2022. Det vil si at alle samlinger i prosjektet var gjennomført, men sluttrapport var ikke utarbeidet.

¹⁶ Likestillingssenteret, Reform. Likestillingssenteret KUN og UiA Senter for likestilling, 2021. Større mangfold – friere valg; Tiltak for kjønnsperspektiv i karriere- og utdanningsveiledningen. Budsjett. Vedlegg til prosjektsøknad.

I intervjuer fremgår det at den overordnede arbeidsfordelingen mellom likestillingssentrene i prosjektet var bestemt fra prosjektsøknaden ble sendt inn, og var gjort med utgangspunkt i sentrenes kompetanse og tidligere arbeid.

Det blir videre beskrevet i intervjuer at prosjektgruppen gjennom innledende møter med utgangspunkt i den overordnede arbeidsfordelingen ble enige mer detaljert om hvordan de skulle samarbeide gjennom prosjektperioden. Selv om enkelte sentre fikk hovedansvar for ulike deloppgaver, var det viktig for prosjektet at de samarbeidet på tvers, både for å sikre en helhet og for at ingen skulle oppleve å bli for alene med oppgaver og ansvar. Prosjektleder har hatt et overordnet ansvar for å følge med på helhet og fremdrift i prosjektet. Det rapporteres fra intervjuer at samarbeidet i prosjektet har vært godt gjennom hele prosjektperioden. Møter har blitt gjennomført behovsbasert, og de partene som hadde behov for å delta ble kalt inn. Prosjektet har også hatt et felles område på *Teams* hvor alle felles dokumenter og dokumenter utarbeidet fra hver av regionene har vært samlet og tilgjengelig for alle i prosjektet fra de fire sentrene. Deltakerne i prosjektgruppen beskriver selv at samarbeidet i prosjektet har vært godt og faglig stimulerende. Flere fremhever at dette prosjektet var første gang samtlige sentre har samarbeidet om et så omfattende prosjekt, og at dette prosjektet dermed har gitt mulighet for å bli bedre kjent med hverandres arbeid, til å lære av hverandre og til å styrke mulighetene for senere samarbeid.

Det blir understreket at det har vært en hensikt at eierskapet til og deltakelsen i prosjektet skulle være rimelig jevnt fordelt slik at strukturen på prosjektorganisasjonen har vært flat på tvers av sentrene, og prosjektleders rolle i all hovedsak har vært en koordinerende rolle.

I intervjuer fremheves det også at prosjektet, gitt den relativt begrensede størrelsen, ikke har involvert mange personer utover de som har roller som prosjektleder eller prosjektansvarlige. Men det har vært involvert personer med faglige spisskompetanser for eksempel ved behov. Et eksempel er at det har blitt benyttet ressurser med høy kompetanse på normteori. Det blir gitt uttrykk for at organiseringen har vært noe sårbar for enkeltpersoner eksempelvis ved sykdom, men vurderingen er at de har lyktes rimelig godt med å hente inn midlertidig bistand når det har vært behov for det av slike grunner, og det vurderes ikke i intervjuer at prosjektfremdriften har blitt påvirket av det.

Videre blir det også fremhevet i intervjuer at prosjektet og samarbeidet har fått utvikle seg gjennom perioden, at det har vært behov for å gjøre justeringer i prosjektet, og at dette er forhold de har håndtert sammen underveis i gjennomføringen. Det blir understreket at de ikke har gjennomført et liknende prosjekt tidligere, og at denne løpende tilpasningen har vært nødvendig.

I intervjuer blir det beskrevet at det var omfattende møtevirksomhet i perioder for å tilpasse prosjektet til ulike omstendigheter. Helt konkret handlet det om utfordringer knyttet til rekruttering (se kap. 3.2.1) og også tilpasninger en var nødt til å gjøre til koronapandemien. Det gis tydelig uttrykk for i intervjuer på tvers av sentrene at alle deltakerne i prosjektgruppen ble oppfattet som fleksible og løsningsorienterte, og at man drøftet seg frem til ulike løsninger og tilpasninger.

2.2 Gjennomføring av aktiviteter

For å kunne vurdere *Større mangfold – friere valg* opp mot evalueringskriteriet forvaltningseffektivitet/implementering, er det nødvendig å beskrive prosjektets aktiviteter og innhold. Spørsmålet er om aktivitetene og innholdet fremstår som hensiktsmessig for å nå prosjektets mål, og om aktivitetene oppleves som gjennomført på en god måte. I dette delkapittelet ser vi derfor nærmere på hvilke aktiviteter prosjektet hadde planlagt å gjennomføre, hvilke aktiviteter som faktisk ble gjennomført og deltakernes erfaringer fra disse.

Prosjektsøknaden la opprinnelig opp til en prosjektperiode fra mai 2021 til juni 2022. Endelig prosjektperiode har vært fra 1. september 2021 til 31. oktober 2022, med de aller fleste aktivitetene

i prosjektet gjennomført i første halvår 2022. Det blir fremhevet i intervjuer at en opplever at gjennomføringen av prosjektet har vært relativt kort og kompakt, og at det har vært effektivt når prosjektets aktiviteter ble redusert slik de ble, men at opprinnelig fremdriftsplan med tre nettverkssamlinger nok var for ambisiøs tidsmessig.

Prosjektet hadde gjennom prosjektsøknaden utarbeidet en overordnet fremdriftsplan, og et prosjektbudsjett som fordelte aktivitetene og ressursene i prosjektet mellom aktørene. Fremdriftsplanen har blitt justert underveis i prosjektet med oppdaterte datoer for aktiviteter og beskrivelser av endringer. Det blir forklart at prosjektet i praksis ikke har hatt en stram struktur for gjennomføring. Det blir for eksempel reflektert i intervju rundt at det ble satt av relativt lite ressurser til prosjektledelse og koordinering i prosjektet, og at det er en opplevelse av at det har blitt brukt mer tid på koordinering og ledelse i praksis enn det opprinnelig ble lagt opp til og allokert ressurser til.

I de neste underkapitlene ser vi nærmere på forankring og rekruttering, workshopene med elever, nettverkssamlingene med rådgivere og øvrige aktiviteter og produkter fra prosjektet.

2.2.1 Forankring og rekruttering

Planlagte forankrings- og rekrutteringsaktiviteter

I et prosjekt som er basert på deltakelse fra både karriereveiledere og elever i videregående skoler, vil god forankring hos både skoleledelsen og skoleeier vanligvis være viktige suksessfaktorer. Aktivitetene til personale og elever ved skoler er regulert av til dels detaljerte tidsplaner. Å få innpass i disse tidsplanene vil normalt kreve prioritering og tilrettelegging fra skoleledelsens og skoleeiers side.

Prosjektsøknaden til *Større mangfold – friere valg* omtalte forankring og rekruttering relativt overordnet. I innledningen til søknaden står det: «Prosjektet tar utgangspunkt i tre regioner innenfor fylkene Agder, Viken og Trøndelag. Her vil vi samarbeide både med fylkeskommunene, eksisterende rådgivernettsverk og med videregående skoler [...]». Om rekruttering står det:

Rådgivernettsverkene rekrutteres gjennom fylkeskommunene som vi har inngått en foreløpig avtale med og som har lokalisert de aktuelle nettsverkene. Både Trøndelag fylkeskommune, Agder fylkeskommune ved karrieresenteret og Viken fylkeskommune ved kompetanseforum Østfold har mål om å styrke karriereveiledning og anser disse nettsverkene som viktige premissleverandører i denne sammenhengen.

Skoleeierfunksjonen, skoleledelsen og linjen mellom dem omtales ikke eksplisitt. Det går ikke frem om det er disse delene av fylkeskommunene og skolene prosjektet vil gå gjennom.

Blant risikofaktorene som prosjektsøknaden omtaler, nevnes forankring spesielt:

6.0 Risikofaktorer

Risikofaktor 1: Prosjektet lykkes ikke med å sikre forankring på riktig nivå.

Forankring er etter vår vurdering helt sentralt for å lykkes, og særlig for videreføring av tiltaksplanen etter prosjektperioden. Rådgivernettsverkene rekrutteres gjennom Fylkeskommunene som vi har inngått en foreløpig avtale med og som har lokalisert de aktuelle nettsverkene. Som beskrevet innledningsvis har Trøndelag Fylkeskommune, Agder Fylkeskommune ved karrieresenteret og Viken Fylkeskommune ved kompetanseforum Østfold som mål å styrke karriereveiledningen. Nettsverkene har foreløpig bekreftet at kjønnsdelte utdanningsvalg er noe de vil prioritere. Likevel vil vi tilrettelegge for at kick off, lanseringsseminar og de regionale nettsverkssamlingene gjennomføres digitalt og fysisk (avhengig av smittevernsrestriksjonene på daværende tidspunkt). Dette gir deltakerne et noe mer fleksibelt prosjektforløp, og kan bidra til spart arbeidstid ved reise.

Risikoen kobles imidlertid ikke til rekruttering spesielt. Prosjektsøknaden omtaler ikke konkrete risikoreduserende tiltak knyttet til forankring og rekruttering, annet enn å tilrettelegge for digital deltakelse på lanseringsseminaret og de regionale nettverkssamlingene.

Budsjettet for prosjektet inneholder ikke poster for konkrete forankrings- og rekrutteringsaktiviteter utover det som nevnes i prosjektsøknaden.

Gjennomførte forankrings- og rekrutteringsaktiviteter

I Trøndelag ble deltakerne rekruttert med hjelp fra en kontaktperson i fylkeskommunen og leder for Nettverk for karriereveiledning i Indre Namdal og Midtre Namdal. I Agder fikk prosjektet hjelp av rådgiver Inntak og elevtjenester i Agder fylkeskommune, i tillegg til nestleder for Rådgiverforum Agder / rådgiverkoordinator for ungdomstrinnet i Kristiansand-skolene. I Viken hadde prosjektet kontakt med Avdelingsdirektør for kompetanseutvikling og en medarbeider i Seksjon for voksenopplæring og karriereveiledning. I Viken hjalp i tillegg nettverksleder for karriereveiledere og rådgivere i regionen Fredrikstad/Hvaler til med rekruttering.

Etter at prosjektet hadde gjennomført den første samlingen, i Viken 8. mars 2022, oppsummerte de erfaringer med rekruttering og forankring. «Det har vært store utfordringer med å få rekruttert og forankret prosjektet hos riktig person i Viken», noterte de. De opplevde at det hadde vært «[...] mange nivåer av administrasjon å forholde seg til.» De konkluderte slik: «Som et tips til videre prosjektarbeid, kan det hende at forankringsprosessen skal skrives inn i prosjektet.»

Erfaringene og konklusjonen fra nettverkssamlingen i Viken 8. mars ble bekreftet i den videre prosjektgjennomføringen, og fant også veien inn i sluttrapporten fra prosjektet:

Selv med gode kontaktpersoner tok forankring og rekruttering uforholdsmessig lang tid. Fylkene er organisert ulikt og har ulike typer av nettverk for ulike fagpersoner. Å få en god og helhetlig oversikt var tidkrevende. Vi tror også at prosjektet ville ha møtt økt troverdighet og interesse om Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet hadde vært partner i prosjektet.

[...]

Vi ser betydningen av å kunne ha hatt et samarbeid med nettverk, fylkeskommuner og skoler på forhånd. Selv om dette var en pilot, ser vi at forankring og rekruttering tar mye tid, til videre arbeid anbefaler vi at forankringsarbeidet skrives inn i prosjektet/søknaden.

Våre intervjuer i prosjektgruppen og personer som har vært involvert i prosjektet i ulike funksjoner bekrefter og utdyper inntrykket fra prosjektdokumentasjonen. Vi vil trekke frem fire hovedinntrykk fra intervjuene.

For det første tok prosjektet utgangspunkt i nettverkene for karriereveiledere for å rekruttere deltakere. Kontakten med fylkeskommunene syntes å være orientert rundt kontaktpersonene for nettverkene. Ifølge prosjektgruppen til *Større mangfold – friere valg* startet de tidlig med forankring og rekruttering, med utgangspunkt i de ulike nettverkene for karriereveiledning. Prosjektgruppen viste til at disse så litt forskjellige ut fra region til region, og at prosjektet brukte mye tid på å få oversikt og identifisere riktige kontaktpersoner. Prosjektet søkte kontakt med personer i fylkeskommunene som hadde ansvar for eller var tett på karriereveilederne i skolene. Disse personene kunne hjelpe prosjektet med å komme i kontakt med nettverkene. I ulike intervjuer ble denne kontakten med fylkeskommunene og nettverkene beskrevet som god. Til tross for dette var rekrutteringen til nettverkssamlingene krevende. Rekrutteringsutfordringene var kanskje den største utfordringen i prosjektet som helhet, ifølge flere. Det blir påpekt at fylkeskommunene skulle vært koplet tettere på i planleggingsfasen slik at prosjektet kunne vært forankret der før oppstart. I gjennomføringen ble det slik at de sentrale prosjektmedarbeiderne lette etter riktige kontaktpersoner, og ikke kjente godt nok til hvordan karriereveilederne var organisert i de tre regionene.

Det understrekes at det ble brukt uforholdsmessig mye tid i tidlige faser av prosjektet på å lete etter kontaktpersoner.

For det andre tok prosjektets arbeid med forankring og rekruttering i liten grad utgangspunkt i fylkeskommunens funksjon som skoleeier. Prosjektets kontaktpersoner i fylkeskommunene satt ikke nødvendigvis i styringslinjen mellom fylkeskommunen og skolelederne. Ifølge en kontaktperson var det en tendens til å overse skoleeierleddet. Det var en manglende lenke. Det svekket rekrutteringen ved at det er enklere å si nei til en aktør som oppfattes som ekstern. Ifølge et medlem av referansegruppen burde skoleeier vært involvert mer. En annen kontaktperson påpekte at hvis prosjektet hadde vært bedre forankret i fylkeskommunen, ville de lyktes med å rekruttere flere deltakere. Fylkeskommunen kunne da vært tydeligere på betydningen av å delta. Selv om fylkeskommunen ikke ville kunne pålegge deltakelse, ville det uansett hatt en effekt ifølge denne informanten.

For det tredje gikk prosjektets arbeid med forankring og rekruttering i liten grad gjennom skolelederne, det vil si rektorene. Flere viser til at det skjer mye utviklingsarbeid i sektoren totalt sett. Hvis innsatsene skal få ønsket effekt, bør det forankres bedre hos skoleledere. Det oppleves ikke som tilstrekkelig med forankring i karriereveiledernettsverk hvis ikke skolelederne følger opp i sine virksomheter. Skoleledere har stor autonomi. Det innebærer blant annet at rådgivere i fylkeskommunen ikke kan pålegge dem å delta i ulike initiativer, slik som *Større mangfold – friere valg*. Som et medlem av referansegruppen sa: «For å få med skolene må man få med rektorene; rektorene er veldig viktige».

Betydningen av skolelederne understrekes av at aktivitetene til personale og elever ved skoler er regulert av til dels detaljerte tidsplaner. Å få innpass i disse tidsplanene vil normalt kreve prioritering og tilrettelegging fra skoleledelsens side. Informantene våre kommenterte utfordringen med å få innpass i tidsplanene. En av kontaktpersonene vi intervjuet viste til at det var vanskelig å rekruttere folk når prosjektet var så sent ute: «Hvis vi hadde fått det inn i årsplanen til karriereveiledere så hadde det vært lettere.» Et medlem av styringsgruppen kommenterte at rekrutteringsbiten har tatt tid og har vært vanskelig fordi skoleverket «ikke sier ja til ting de ikke har på timeplanen.» Det ble også vist til i intervju at mange allerede hadde lagt relativt faste planer for neste semester. Vi legger til grunn at skoleledelsen vil ha en viktig rolle for prosjekter som ønsker deltakelse fra skolens ansatte.

For det fjerde synes omfanget av de planlagte prosjektaktivitetene å ha bidratt til rekrutteringsutfordringene. Ifølge prosjektgruppen til *Større mangfold – friere valg*, måtte det planlagte kick off-møte avlyses på grunn av få påmeldte. Trolig var det samlede omfanget av planlagte aktiviteter – en kick-off og tre samlinger – for stort for målgruppen, slik prosjektgruppen så det. Det ble tolket som et tegn på at målgruppen ikke hadde nok tid å sette av til alle aktivitetene. Ifølge prosjektgruppen ville det vært mer hensiktsmessig for målsettingene i prosjektet å ha flere samlinger i hver region, men prosjektet erfarte at det trolig var urealistisk å be målgruppen sette av så mye tid innenfor prosjektperioden. Flere informanter kommenterte omfanget av de opprinnelige planene. Tilbakemeldingene som kom da prosjektet fikk kontakt med mulige deltakere, var i stor grad at et så omfattende opplegg, med gjennomføring innenfor relativt kort tid, ikke var mulig å få til. Rekrutteringen ble enklere og det kom påmeldinger da omfanget ble redusert, det vil si da kick off-en ble avlyst og antall samlinger ble redusert fra tre til én.

2.2.2 Workshops med elever

Planlagte aktiviteter

Prosjektsøknaden til *Større mangfold – friere valg* viser at det etter planen skulle gjennomføres to workshops med elever i hver av de tre regionene – til sammen seks workshops. Hensikten var å få innsikt i hva elever tenker om utfordringer og løsninger knyttet til utradisjonelle utdanningsvalg. Deltakerne skulle være elever på yrkesfaglige studieprogrammer med høy grad av kjønnsdeling. Prosjektet antok at om lag 150 elever ville delta.

Prosjektet ville særlig ta opp to punkter i workshopene:

- ▶ Hva kan lærere og rådgivere gjøre for å ivareta elever som velger utradisjonelt?
- ▶ Forslag til tiltak skolene kan satse på for å bedre legge til rette for utradisjonelle utdanningsvalg.

Det var Reform – Ressurssenter for menn som skulle ha hovedansvar for gjennomføringen av workshopene i Agder, Viken og Trøndelag.

Workshopene skulle resultere i et pedagogisk materiale om hvordan det kan jobbes forebyggende og aktivt for å ivareta de som velger utradisjonelt, og forhindre frafall. Resultatene fra workshopene skulle presenteres i de regionale nettverkssamlingene og brukes videre i arbeidet med den samordnede tiltaksplanen for regionene.

Gjennomførte aktiviteter

I løpet av prosjektperioden ble det gjennomført til sammen elleve workshops med elever. De inkluderte fire workshops i region Østfold, fire i Agder og tre i Trøndelag. Tabell 2 gir en oversikt over workshopene.

Tabell 2 Workshops med elever, gjennomført i prosjektperioden

Region	Linje	Deltakere	
		Jenter	Gutter
Østfold	Helse og oppvekst vg1	20	4
Østfold	Helse og oppvekst med studiespesialisering vg1	14	1
Østfold	Bygg og anleggsteknikk vg1	1	10
Østfold	Elektro og datateknologi vg1	0	22
Agder	Frisør vg1	29	1
Agder	Blomster, interiør og eksponeringsdesign vg1	11	0
Agder	Medieproduksjon og informasjonsteknologi vg1	6	9
Agder	Medieproduksjon og informasjonsteknologi vg1	0	26
Trøndelag	Elektro og datateknologi vg1	1	9
Trøndelag	Helse og oppvekst vg1	8	3
Trøndelag	Helse og oppvekst vg1	13	7

Kilde: Sluttrapporten for *Større mangfold – friere valg*

Tabell 2 viser blant annet hvordan de gjennomførte workshopene omfattet elever fra yrkesfaglige studieprogrammer med høy grad av kjønnsdeling, slik det var planlagt.

Ifølge Reform utviklet og gjennomførte de elevworkshopene for å få innsikt i hva elever på yrkesfaglinjer med stor kjønnsdeling selv tenker er utfordringene ved utradisjonelle utdanningsvalg og hvordan man kan løse dem.

To ansatte fra Reform gjennomførte workshopene, med bidrag fra Reforms praktikant på enkelte av workshopene. Ansatte fra likestillingssentrene deltok også i hver av regionene.

Lysbildepresentasjonen fra elevworkshopene viser at det var lagt opp til at elevene skulle reflektere rundt hvorfor de valgte sin egen studieretning, og at de ble spurt om valget var påvirket av kjønnnet de tilhører. Det var videre lagt opp til at elevene skulle drøfte både hvorfor og hvorfor ikke vi trenger mer kjønnsbalanse i yrker. De skulle drøfte fordeler og ulemper med å være en kjønnsminoritet i en studieretning. De skulle snakke om hvordan karriereveiledere kan hjelpe og hva de ikke burde gjøre.

Lysbildepresentasjonen viser videre at Reform holdt presentasjoner om det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, fordeler med bedre balanse, ulike forklaringer på valg, og stereotypisering – uformelle regler for hva gutter og jenter skal eller ikke skal gjøre.

Samlet sett omfattet workshopene et undervisningsopplegg, gruppeoppgaver, refleksjonsoppgaver og samtaler i plenum.

Ifølge intervjuer i prosjektgruppen, lå gjennomføringen tett opp til prosjektbeskrivelsen. Reform hadde lagt vekt på å rekruttere Vg1-elever, slik at det ikke var så lenge siden de hadde valgt studieretning. Det ble også vist til at workshopene ble gjennomført om høsten, da elevene snart skulle velge hva de skulle ha på Vg2. Dermed kunne workshopene gi elevene litt mer kunnskap om vurderingene de skulle gjøre ved neste valg, ble det antatt.

Med utgangspunkt i elevworkshopene laget Reform to produkter. Det ene var en samlet presentasjon av innspillene fra elevene, som Reform la frem for nettverkssamlingene med karriererådgivere. Lysbildene fra Reforms presentasjon viser blant annet at de presenterte elevenes synspunkter på hva karriereveiledere bør og ikke bør gjøre, og elevenes meninger om hva som skal til for å velge yrkesfag uavhengig av kjønnsnormer.

Det andre produktet var et undervisningsopplegg som lærere og rådgivere kan bruke på yrkesfaglinjer med stor kjønnskjevhet. Ifølge intervjuutsagn ligner undervisningsopplegget litt på de gjennomførte workshopene. Elever hadde gitt tilbakemelding om at et lignende opplegg gjerne kunne brukes i undervisningen på skolen.

Samlet sett var Reform tilfreds med gjennomføringen av workshopene for elever.

Vi intervjuet lærere som hadde deltatt i workshopene. Lærerne satt igjen med litt ulike inntrykk. På den ene siden ble det sagt at Reform nådde godt frem, og at elevene syntes det var spennende. Elevene ble aktive og interesserte. Opplegget hadde god variasjon. Det viktigste med workshopen ble opplevet å være at den rettet oppmerksomheten til både elevene og læreren mot temaet. På den andre siden ble det trukket frem at erfaringen fra en elevworkshop var at opplegget ikke helt traff elevene. Læreren oppgav at elevene ikke var særlig fornøyde. Hensikten var ikke helt tydelig.

Lærerne vi intervjuet hadde også noen tanker om hvordan workshopene kunne vært forbedret. Det ble vist til at en del av workshopene handlet om hva rådgivere burde si eller ikke si til elever, og at det ville vært mer fruktbart om også rådgivere hadde deltatt i workshopen. Det ble også pekt på at man ikke vil lykkes med bedre kjønnsbalanse på Vg2 ved å rette innsatsen mot Vg1. Innsatsen må rettes inn tidligere. Lærerne mente at opplegget heller burde vært gjennomført for elever på 10. trinn, før de tok valget om hvilken studieretning de ville følge.

2.2.3 Nettverkssamlinger/fagdager

Planlagte aktiviteter

Ifølge prosjektsøknaden til *Større mangfold – friere valg* var det planlagt å gjennomføre tre samlinger i hvert av de tre regionale nettverkene. Til sammen skulle det utgjøre ni samlinger i prosjektet.

Gjennom samlingene ville prosjektet øke kompetansen om kjønnsdelte yrkesvalg, videreutvikle nettverkene, avdekke regionale og lokale barrierer for økt kjønnsbalanse innen utdanning, og utvikle en samordnet tiltaksplan med kjønnsperspektiv.

Prosjektet forventet at samlingene ville bidra til å skape eierskap og regional forankring til problemstillingen og legge grunnlag for videre arbeid også etter prosjektperiodens utløp.

Hver samling skulle bestå av faglige innlegg, en workshop og evaluering av nettverkssamlingene.

Gjennomførte aktiviteter

Dokumentasjonen fra de gjennomførte nettverkssamlingene viser at det ble gjennomført fire samlinger i stedet for de ni som var planlagt. I Viken ble det gjennomført to halvdagssamlinger, mens det i Trøndelag og Agder ble gjennomført én heldagssamling. Programmet, som ifølge prosjektsøknaden skulle fordeles på tre samlinger, ble komprimert for å passe inn på én dag.

Viken 8. mars og 3. mai 2022

Ifølge prosjektets oppsummering ble det 8. mars gjennomført en nettverkssamling på tre timer. Samlingen hadde 19 deltakere, som var rådgivere fra voksenopplæringen, videregående og barne- og ungdomstrinnet. Lysbildepresentasjonen fra samlingen viser at dagen hadde følgende innhold:

Deltakerne fikk et foredrag om hva normer er og gjør, og en introduksjon til normkritikk som verktøy. Deretter fikk deltakerne et foredrag om kjønnsdeling i utdanning og arbeidsliv – hva som er status. Videre fikk de høre om kjønnsperspektiver i karriere- og utdanningsvalg, og i karriereveiledning. Det var også lagt opp til diskusjon blant deltakerne, for eksempel om «Hva tenker dere er den største regionale utfordringen i arbeidet mot kjønnsdelte utdanningsvalg?» og om hvilke tiltak som er aktuelle. Ifølge prosjektets oppsummering var dagen lagt opp som en interaktiv dag med forelesning, refleksjonsspørsmål, gruppeoppgaver, film og diskusjon.

8. mars-samlingen ble fulgt opp med en andre nettverkssamling 3. mai. Ifølge prosjektet kom 16 deltakere bestående av rådgivere fra voksenopplæringen, videregående og barne- og ungdomstrinnet. Notater fra samlingen viser at den hadde følgende innhold:

Reform presenterte resultatene fra elevworkshopene. Nettverksdeltakerne fikk de samme refleksjonsoppgavene som elevene hadde fått. Hensikten var å vise områder hvor rådgiverne var enige med ungdommene og hvordan de alle tenker på mye av det samme. Det handlet også om å bevisstgjøre karriereveilederne på annet som var viktig for ungdommene, men som rådgiverne selv kanskje ikke tenkte så mye over. Rådgiverne fikk en repetisjon av resultatet av 8. mars-workshopen. Deretter ble det gjennomført gruppesamtaler i grupper på fire om «hvilke tiltak kan settes i gang her i Viken»? De mest konkrete forslagene på regionale tiltak ble delt opp i ungdomsskole og videregående. Ifølge prosjektet ble tiltakene valgt i en prosess der deltakerne fikk stemme over hvilke tiltak de ønsker skal igangsettes i Viken.

Trøndelag 26. april 2022

I stedet for flere samlinger, ble det i Trøndelag gjennomført én heldagssamling på 6,5 timer. Samlingen hadde 14 deltakere. Det var karriereveiledere fra videregående skoler, barne- og ungdomsskole og karrieresenteret i Trøndelag. Lysbildepresentasjoner fra dagen viser at innhold

og opplegg i all hovedsak var det samme som i Viken. Prosjektet ønsket å gjøre dagen interaktiv, og brukte blant annet refleksjon og spørsmål, fremvisning av ulike korte filmer om temaet, Kahoot og ulike øvelser.

Agder 25. mai 2022

Også i Agder ble det gjennomført én heldagssamling på 6,5 timer. Det deltok om lag 30 personer. Alle var rådgivere. De fleste jobbet på ungdomstrinnet. Flere jobbet i videregående skole og noen jobbet i voksenopplæringen. Programmet og lysbildepresentasjonen fra dagen viser at innhold og opplegg i all hovedsak var det samme som i Viken og Trøndelag.

Erfaringer fra nettverkssamlinger

Alle deltakere på nettverkssamlingene ble bedt om å evaluere samlingene etter gjennomføringen. Deltakerne ble blant annet spurt om opplevde samlingen som nyttig og om den svarte til forventningene de hadde i forkant. Deltakerne ble også spurt om hvordan de opplevde de ulike delene av programmet på samlingen og gjennomføringen av dagen totalt sett. Gjennomgående rapporterer deltakerne tilbake at de er veldig fornøyd. De gir både høye tallskårer, og de gir positive fritekstkommentarer.

Vi intervjuet også både prosjektgruppen, kontaktpersoner for *Større mangfold – friere valg* og deltakere i nettverkssamlingene om erfaringene deres.

Ifølge intervjuer i prosjektgruppen ble antall samlinger redusert, i stor grad på grunn av utfordringer med å rekruttere deltakere som hadde tid til å delta i flere samlinger. Det ble pekt på at samlingene allikevel ga deltakerne muligheten til å utvikle sine nettverk, drøfte barrierer og foreslå mulige løsninger. Det ble vektlagt at fagdagene inneholdt de planlagte tematiske elementene, selv om opplegget var komprimert sammenlignet med opprinnelig plan.

Deltakerne som vi har intervjuet er gjennomgående godt fornøyd med samlingene, både med form og innhold. Flere uttrykte at det var positivt at likestilling som tema ble fremhevet gjennom dette prosjektet. Ikke alle erfarer at det har stor plass i arbeidshverdagen.

Det blir trukket frem av flere at den interaktive gjennomføringen med kombinasjoner av metoder og aktiviteter traff godt. Flere understreker også at dette er arbeidsformer som de kan bruke videre i sitt daglige arbeid. De trekker særlig frem nytten av å bruke Mentimeter og quiz som deler av kunnskapsgjennomgangen, og caser og konkrete beskrivelser som utgangspunkt for diskusjoner. Deltakerne hadde god erfaring med gruppearbeidene. Som én deltaker uttrykte det: «Det var nok gruppearbeidet som var best, fordi vi lærer av hverandre og hva andre står i. Det har vi så lite av [hos oss]. Jeg lærer mye av hva de andre står i».

Det blir også forklart av flere at påminnelser og bevisstgjøring om egne normer og hvordan man tilnærmer seg ungdommen var nyttig. Flere forteller at de har blitt mer bevisste på å reflektere over egen praksis i sitt videre arbeid.

At de ble presentert for forskning, og at samlingene var kunnskapsbaserte, ble verdsatt.

Det er flere som peker på at fagdagene ble en inspirerende enkeltstående aktivitet, men som ikke forventer at tiltaket vil ha noen varig effekt eller påvirkning på eget arbeid. Hvis det skal ha en varig effekt, vil det, ifølge våre informanter, kreve videre oppfølging. Som en av deltakerne i Viken uttrykte det: «Det var en fordel at samlingen var spredt på to dager. Det ga modningstid og deltakerne fikk tenkt og reflektert mellom. [...]. Det kunne gjerne vært en oppfølging til [om] hvordan vi opplever dette i praksis, om vi har møtt utfordringer, [og for å] dele undervisningsopplegg».

Også i intervjuene i prosjektgruppen ble det pekt på at prosjektet trolig mistet noe ved å måtte komprimere opplegget til færre samlinger. Rammen på én dag gjorde at tiden til diskusjon og refleksjon i plenum og i workshop ble for knapp. Det ble ikke tid til å gå tilstrekkelig i dybden på temaene. Flere dager ville gitt mer kontinuitet ved å løfte et tema og sørge for at det var oppmerksomhet på det over lengre tid. Det ville vært nyttig å løfte opp et tema jevnlig og la det modnes mellom samlinger. Da kunne deltakerne ha kommet tilbake og få nytt påfyll. En av informantene uttrykte at, hvis det hadde vært over mer tid, kanskje noen flere år, kunne man jobbet mer i prosess og fått mer og bedre resultater.

2.2.4 Øvrige aktiviteter og produkter fra prosjektet

Da omfanget av planlagte aktiviteter i *Større mangfold – friere valg* ble redusert sammenliknet med det som opprinnelig var planlagt, ble det besluttet å benytte noe mer ressurser på utvikling av nettressurser fra prosjektet. Det var opprinnelig planlagt med noen slike nettbasert kurs og veiledningsmateriell, men omfanget ble utvidet.

Det ble opprettet en nettside eller nettressurs fra prosjektet hvor det er lagt ut nyttig informasjon om tematikken, verktøy til bruk i veiledning og tips til materiell. Det er for eksempel utarbeidet og lagt ut presentasjoner og filmer og case som kan brukes av lærere og karriereveiledere i arbeidshverdagen.

Nettsiden er tilgjengelig via læringsplattformen Didac, og krever pålogging før bruk. Men påloggingen er ikke begrenset, så alle kan logge på og benytte ressursene. Det er lenket til nettressursen på Likestillingssenterets nettsider, under fanen «Likestillingssenterets nettskole», men det krever flere videre klikk for å komme til siden med ressurser fra prosjektet. Nettsiden, som omtales på siden som et nettkurs, inneholder relevant litteratur på feltet, verktøy til bruk både for elever som skal ta utdanningsvalg, og til bruk for lærere og karriereveiledere.

På siden ligger også to «Mikrokurs om bevisste utdanningsvalg» for elever på ungdomstrinn og videregående skole, og e-læringskurs om kjønnsdelte utdanningsvalg for karriereveiledere, basert på innholdet i nettverkssamlingene.

I sluttrapporten fra prosjektet blir det beskrevet at mikrokursene for elever er utarbeidet for at lærere og karriereveiledere kan bruke disse i arbeidshverdagen, i undervisningen på 8.-10. trinn og på videregående nivå. Mikrokurset for ungdomsskolen eksisterte før prosjektet ble etablert, men kurset for videregående ble utarbeidet med utgangspunkt i at prosjektet hadde ubrukte midler på grunn av færre gjennomførte samlinger. Fra nettverkssamlinger med karriereveiledere og workshop med ungdommer bestemte prosjektgruppen at det skulle utvikles eget mikrokurs for VGS.

Nettsiden inneholder også en kort beskrivelse av selve prosjektet, og av de fire likestillingssentrene med kontaktpersoner for prosjektet.

Nettsiden fremstår oversiktlig, men noe uferdig på tidspunktet vi var inne (medio november). Det er flere som har fremhevet i intervjuer at en slik samling av ressurser og relevant kompetanse og referanser kan være nyttig for karriereveiledere i deres arbeid, men ingen vi har snakket med har benyttet ressursen. Noen få har vært inne på siden, men opplevde da at den ikke var ferdig og har ikke vært inne igjen. Det er flere som mener verktøy gjort digitalt tilgjengelig via en slik nettside eller plattform, kan være nyttig. Men det er en forutsetning at det ligger lett tilgjengelig og fremstår med et godt brukergrensesnitt og med oppdatert informasjon.

Prosjekt *Større mangfold – friere valg* hadde et lanseringsarrangement på Arendalsuka i august 2022, hvor resultater og innsikter fra prosjektet ble presentert og nettressursen/nettsiden ble lansert. Under arrangementet ble det gjennomført en sofasamtale med to elever fra yrkesfaglige

studieretninger i Agder og en panelsamtale med deltakere fra karrierenettverkene i Agder og Viken. I intervju blir det opplyst at nettsiden har hatt noe besøk i etterkant, og at besøk registreres, men at det vil være behov for tydeligere markedsføring av siden for at den skal bli mer kjent og brukt.

2.3 Sluttleveranser fra prosjektet

Prosjektet har levert en sluttrapport til Bufdir i henhold til prosjektplanen. I sluttrapporten presenteres prosjektorganisasjonen, før aktivitetene oppsummeres og måloppnåelsen evalueres. Sluttrapporten følges også av en tiltaksplan, som vedlegg.

Sluttrapporten oppsummerer innholdet innenfor seks aktivitetsområder: Kick off, workshops med elever, regionale nettverkssamlinger, nettkurs om bevisste utdanningsvalg for elever på 10. trinn, utarbeidelse av materiale til bruk for karriereveiledere og skoler med yrkesfaglige studieretninger, og lanseringsseminar. Innholdet i disse aktivitetene er beskrevet i tidligere delkapitler i denne rapporten. Rapporten inneholder også en egenevaluering av prosjektets måloppnåelse. Måloppnåelsen drøftes kort opp mot prosjektets tre hovedmål, og i drøftingen fremheves både suksesser fra prosjektet, og forhold som har vært utfordrende. I tillegg beskrives justeringer som har blitt gjort og konsekvensene av dem kort. I vår gjennomgang av prosjektets måloppnåelse i neste kapittel oppsummerer vi også prosjekts egenevaluering.

Vedlagt sluttrapporten er det en tiltaksplan med forslag til tiltak for å dekke kjønnsperspektiv i karriere- og yrkesveiledningen. Tiltaksplanen er et resultat av workshopdelen av nettverksamlingene for karriereveiledere, hvor deltakerne drøftet nettopp utfordringer og forslag til tiltak for å styrke kjønnsperspektivet i karriereveiledningen.¹⁷

Tiltakene som er foreslått er punktlister, tematisert under temaene kompetanse, forankring og samarbeid, nettverk, utarbeidelse av rådgivers råd, og praktisk utprøving og innsikt i yrkesfag. Tiltakene er ikke utdypet utover en beskrivende setning.

Prosjektet skal også levere et revisorattestert regnskap for prosjektperioden. Dette er ikke ferdigstilt på tidspunktet denne evalueringen leveres. Men det blir referert til i intervjuer at budsjettet overordnet er fulgt. Det har blitt gjort noen justeringer i aktiviteter underveis som har fått konsekvenser for prioritering av ressurser, slik vi har beskrevet over. I intervjuer blir det fortalt at budsjettet har vært stramt, men realistisk i hovedsak.

2.4 Vurdering

I dette kapittelet har vi gjennomgått prosjektets organisering og gjennomføring av aktiviteter for å undersøke problemstillinger som kan knyttes til kriteriet forvaltningseffektivitet/implementering. Vi vurderer om prosjektet er organisert på en måte som fremstår som hensiktsmessig for å levere på aktivitetene som er skissert i prosjektplanen/prosjektsøknaden, om aktivitetene er gjennomført og om de oppfattes hensiktsmessige for å nå prosjektets mål. De konkrete problemstillingene er gjengitt innledningsvis i kapittelet. De handler om hvorvidt prosjektets aktiviteter og metodikk er hensiktsmessig for å nå frem til målgruppen og gi dem kompetanse og verktøy til eget videre arbeid, hvilke faktorer som har hemmet eller fremmet prosjektets mål, og om det er identifisert alternative metoder som kunne supplert de som benyttes i prosjektet.

¹⁷ Prosjekt Større mangfold – friere valg, 2022. Tiltaksplan (vedlegg til sluttrapport).

2.4.1 Organisering

Struktur

Prosjektet *Større mangfold – friere valgs* organisering legger grunnlaget og gir rammene for gjennomføringen av aktivitetene og dermed selve prosjektet. Prosjektet har vært organisert med en prosjektleder og prosjektgruppe med representanter fra alle de involverte nasjonale likestillings-sentrene. Ledelsen ved sentrene har vært styringsgruppe for prosjektet, og det har vært etablert en referansegruppe. Vi mener prosjektets struktur og innretning fremstår tydelig, og med en hensiktsmessig størrelse gitt prosjektets omfang og aktivitetsnivå. Inntrykket vi har fått gjennom intervjuer bekrefter også at organisasjonsstrukturen fungerte godt, og la til rette for et velfungerende samarbeid på tvers av sentrene. Vi mener også at våre undersøkelser tydelig viser at prosjektet har hatt en positiv tilleggseffekt utover fastsatte mål, som handler om at sentrene har jobbet godt sammen, blitt tettere knyttet sammen og har blitt bedre kjent med hverandre som fagmiljøer. Dette er en positiv effekt som sannsynligvis vil gjøre fremtidig samarbeid både gjennomførbart og ønskelig.

Styring

Prosjektet har hatt en relativt ubundet organisering når det gjelder faste møtepunkter, rapportering mv. Det har vært bevisst fra prosjektet at en skal jobbe tett sammen, utvikle prosjektet underveis i perioden og ha lav terskel for å ta kontakt med hverandre. Møter har blitt gjennomført behovsbasert. Samtidig har det vært et prosjektbudsjett og en fremdriftsplan som har vært styrende dokumenter for prosjektet, og det har vært en styringsgruppe som prosjektleder har rapportert til som forutsatt. Tilbakemeldingen fra prosjektet og styringsgruppen er at organiseringen har fungert tilfredsstillende. Vi mener også overordnet at organiseringen av prosjektet og strukturen fremstår som hensiktsmessig. Prosjektet har også vist at det er fleksibelt og har evnet å utvikle seg, gjøre endringer og tilpasninger til endrete forutsetninger underveis i gjennomføringen. Vi mener denne fleksibiliteten i prosjektgruppen særlig har bidratt positivt til at prosjektet har oppnådd noen ønskete resultater (les om måloppnåelse i kapittel 3).

Vi vil allikevel påpeke, særlig med tanke på læring til eventuelle senere prosjekter av liknende type, at prosjektadministrasjon bør tas høyde for i planlegging og budsjett. Det var satt av relativt begrenset med midler til administrasjon i budsjettet, og det gir noe sårbarhet. At samspill og samarbeid har fungert godt i dette prosjektet, handler i stor grad om personene i prosjektet. En strammere struktur kan motvirke sårbarhet for enkeltpersoner og redusere risiko i gjennomføring.

Referansegruppen

Referansegruppen har ikke fungert fullt ut som planlagt. Intensjonen med referansegruppen var at den skulle brukes til faglige innspill, og også noe rekruttering og forankring ute i regionene. Dette har ikke fungert fullt ut etter hensikten. Referansegruppen hadde et innledende møte, som var det eneste møtet mellom prosjektet og referansegruppen i prosjektperioden. Referansegruppen hadde begrenset anledning til å gi innspill til prosjektet. Enkeltpersoner i referansegruppen har blitt brukt til rekruttering i regionene som planlagt, men vi mener referansegruppen kunne vært utnyttet på en mer hensiktsmessig måte. Dersom en skal ha nytte av en referansegruppe og ressursene som sitter i den, krever det mer enn et innledende møte. En referansegruppe kan være en god ressurs for et utviklingsprosjekt av denne typen, med høy grad av faglig og kompetanseutviklende fokus. Tilsvarende kunne en tenkt seg at en tydeligere forankring gjennom personer i en referansegruppe ut i regionene kunne bidratt til en bedre forankring også mot målgruppene for prosjektet. Det siste hadde det vært behov for.

2.4.2 Aktiviteter og metodikk som oppleves hensiktsmessige og som kan legges grunnlag for måloppnåelse

Aktiviteter og metodikk i prosjektet

Kjernen i prosjekt *Større mangfold – friere valg* har vært aktivitetene rettet mot elever gjennom workshops, og nettverkssamlinger med i hovedsak karriereveileder. Vi mener at undersøkelsen viser at både metoden – normkritikk – som har vært tema i kompetansehevingen, arbeidet med caser og de interaktive elementene i samlingene har blitt godt mottatt, fremstår som hensiktsmessige, og har gitt målgruppen relevant kompetanse og verktøy som er egnet til å ta i bruk i deres eget arbeid. Vi vurderer slik sett at de presenterte verktøyene i seg selv, og innføringen i metoder og arbeid med case fra samlingene, bidrar til måloppnåelse for prosjektet. Vi har gjennom evalueringen ikke identifisert andre verktøy eller metoder som ville vært bedre egnet til formålet.

I gjennomføringen av prosjektet mener vi at prosjektet har lagt en tydelig og hensiktsmessig vekt på brukerinvolvering, som sannsynligvis også har bidratt både til at verktøy oppleves relevante og til kompetanseheving og innsikt for deltakerne på samlinger, og dermed prosjektets måloppnåelse. Workshopene med elever, som har blitt benyttet som grunnlag for blant annet casedrøftinger i nettverkssamlingene, fremstår som relevante for å tydeliggjøre ungdommenes behov, og også til å bevisstgjøre karriereveiledere. Prosjektet har tatt brukerperspektivet på alvor, i samsvar med føringer for utviklingsarbeid i offentlig sektor.¹⁸

Nettressurser

Prosjektet har i tillegg til samlinger for brukere også utviklet noen nettressurser, både i form av korte kurs til elever og veiledningsmaterieell egnet for karriereveiledning med kjønnsperspektiv. Nettressurser er en type verktøy som etterspørres av flere vi har snakket med, og som ønskes velkommen. Vi mener slike ressurser antageligvis er vel så godt egnet som samlinger av den typen prosjektet har hatt for å nå ut til målgruppen, særlig sett i lys av utfordringene prosjektet har hatt med rekruttering. Nettressursen, eller nettsiden som er utviklet av prosjektet, inneholder i tillegg til verktøy beregnet på både elever og veiledere også noen lenker til relevant faglitteratur. Nettsiden har en intuitiv utforming, men fremstår litt uferdig når vi har vært inne og kikket på den. Det er en risiko med en nettside som fremstår begrenset og eventuelt uferdig, selv om det kan være gode grunner til at ting ikke er utarbeidet. Når en oppsøker nettsider har en gjerne ikke tålmodighet til å gå inn gjentatte ganger på sider der en ikke finner det en søker. Nettsiden som er utarbeidet fremstår også litt utydelig i brukergrensesnittet når den presenteres som et nettkurs på sidene. Sidene er mer å regne som ressursider enn kurs, og det kan fremstå forvirrende når en får beskjed om at «kurset er fullført» og siden lukker seg ned når en har klikket seg gjennom alle sidene. Nettkurs gir assosiasjoner til noe annet enn det siden er. Skal en slik ressurs brukes, må den være enkelt tilgjengelig, med et godt brukergrensesnitt. Den må markedsføres og holdes oppdatert. Dette er forhold som fremstår noe uavklart ved avslutningen av prosjektet, men vi forstår fra evalueringen at det er planer om å følge opp de nettbaserte produktene. Basert på tilbakemeldinger knyttet til behov hos brukerne, fremstår det som hensiktsmessig.

¹⁸ Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2019. *En innovativ offentlig sektor. Meld. St. 30 (2019 –2020)*.

2.4.3 Faktorer som har hemmet prosjektets måloppnåelse

Forankring og rekruttering

Når det gjelder prosjektets eksterne forankring og rekruttering, er dette et område som har hemmet måloppnåelsen for prosjektet, slik vi vurderer det. Det var ikke satt av midler i særlig grad til dette i prosjektsøknaden eller prosjektbudsjettet, og prosjektgruppen forutså ikke hvor krevende dette kom til å bli. Prosjektplanen, slik den var beskrevet i prosjektsøknaden, inneholdt ingen konkrete aktiviteter for å forankre prosjektet i fylkeskommunene, verken på skoleeier- eller skoleledernivå. Rekrutteringsaktivitetene var lite konkret beskrevet, til tross for at rekruttering var en prosjektkritisk aktivitet, all den tid prosjektet var basert på medvirkning fra deltakerne. Arbeidet med forankring og rekruttering i regionene ble krevende og har fått konsekvenser for gjennomføringen av aktivitetene, prosjektets omfang og måloppnåelse. Prosjektet fremsto ikke med en tydelig plan innledningsvis for hvordan de skulle sikre god forankring hos riktige instanser i regionene og jobbe strukturert med rekrutteringen av deltakere til prosjektaktiviteter. Vi mener prosjektet burde satt av mer tid og ressurser innledningsvis, helst allerede i planlegging av prosjekt og utforming av søknad til å undersøke organiseringen av karriereveiledning i regionene og forankre arbeidet ute i skoler, nettverk og fylkeskommuner i større grad enn det som ble gjort. Som ledd i et slikt arbeid ville det også vært naturlig å undersøke behovene ute, særlig hos karriereveilederne, både når det gjelder faglige behov og kapasitet til deltakelse. Prosjektet er i stor grad utformet med utgangspunkt i kompetansen til likestillingssentrene og deres kjennskap til feltet, forskning mv. En tydeligere vektlegging av brukerbehov inn i prosjektutformingen kunne bidratt til bedre rekruttering. I tillegg er det sannsynlig at en prosess for å kartlegge brukerbehov ville bidratt til bedre forankring hos målgruppen. Her er det ikke helt klart hva tilnærmingen skulle være, annet enn å skaffe oversikt over miljøene i de tre regionene.

Færre nettverkssamlinger enn planlagt

Endringene i prosjektets omfang har fått konsekvenser for vurderingsgrunnlaget. Et mer komprimert program enn det som opprinnelig var planlagt har gitt mindre tid i prosjektet til å gå mer i dybden på de ulike delene av det faglige innholdet i nettverkssamlingene. Det har også tatt bort muligheten til å teste ut ny læring i praksis og få modning mellom de ulike samlingene. Dette har trolig svekket dybdelæringen fra prosjektet og redusert sannsynligheten for at prosjektet bidrar til større endring i deltakernes atferd og praksis. Det kan ligge et større potensial i både verktøy og metoder enn det prosjektet faktisk oppnår på grunn av disse omstendighetene.

Prosjektets sluttrapport og tiltaksplan

Prosjektet har levert sluttrapport og tiltaksplan som forutsatt i prosjektsøknaden. Sluttrapporten gjennomgår både organisering, aktiviteter og måloppnåelse, men fremstår noe knapp. Vi mener, med utgangspunkt i at dette er et utviklingsprosjekt som skal gi læring, at sluttrapporten kunne vurdert utfordringer og læring i gjennomføringen i større grad. Det samme gjelder tiltaksplanen som er utarbeidet. Her har igjen omfanget på samlingene sannsynligvis påvirket resultatet. Det ble kortere tid enn opprinnelig planlagt til å jobbe med både barrierer og tiltak for veiledningen. Tiltakslisten bærer preg av det, og fremstår for overordnet til at det er sannsynlig at den kan bidra til annet enn å gi stikkord mottakerne må jobbe ut fra. Slik sett mener vi disse produktene hemmer snarere enn fremmer prosjektets måloppnåelse, særlig når det gjelder som grunnlag for måloppnåelse på lengre sikt. Dersom tiltakene skal være egnet som redskap for å forbedre kjønnsperspektivet i karriereveiledningen, burde de inneholdt mer omfattende beskrivelser av innhold, utforming og gjennomføring av tiltakene, og gjerne vært knyttet til konkrete eksempler eller caser.

3 Måloppnåelse

I dette kapittelet oppsummerer vi prosjektets måloppnåelse. Beskrivelser av prosjektets mål fremgår i prosjektsøknad og har også blitt formidlet gjennom presentasjoner av prosjektet.

De konkrete problemstillingene som undersøkes i dette kapittelet er

- ▶ Er målene for prosjektet nådd?
- ▶ Hvordan har deltakerne på nettverkssamlingene opplevd tiltaket når det gjelder:
 - Hvorvidt deltakerne har fått større bevissthet om og forståelse for arbeidet med kjønnsdelte utdanningsvalg?
- ▶ Legger prosjektet til rette for måloppnåelse på lengre sikt?

3.1 Målsettingene til prosjekt Større mangfold – friere valg

Prosjekt *Større mangfold – friere valg* er et virkemiddel som gjennom flere aktiviteter skal gi noen resultater på kort sikt, og som på lengre sikt skal bidra til det overordnede samfunns målet om et mer likestilt arbeids- og utdanningsmarked.

De konkrete målene for prosjektet fremgår av prosjektsøknaden for prosjektet.¹⁹ Der står det: «Den overordnede målsettingen i prosjektet er å bidra til et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked, ved at unge voksne tar mer bevisste og kunnskapsbaserte utdanningsvalg».²⁰

Videre er det i prosjektsøknaden beskrevet tre hovedmål for prosjektet:

Hovedmål 1: Gjennom tre samlinger i tre regionale rådgivernettnettverk, vil vi i samarbeid videreutvikle rådgivernettnettverkene, avdekke regionale og lokale barrierer mot økt kjønnsbalanse innen utdanning, og utvikle en samordnet tiltaksplan med kjønnsperspektiv.

Hovedmål 2: Prosjektet skal bidra til økt kompetanse i rådgivernettnettverkene om interseksjonalitet, kjønnsnormer og kjønnsroller, strukturelle og kulturelle forhold, og forstå hvordan ulike sosiale kategorier (kjønn, etnisitet, funksjonalitet etc.) påvirker muligheter og begrensninger, som en avgjørende faktor for karriere- og utdanningsvalg.

Hovedmål 3: Pilotprosjektet skal utarbeide en overføringsbar metodikk, for å utvikle regionale tiltaksplaner som sikrer et kjønnsperspektiv i karriere- og utdanningsveiledningen.²¹

3.2 Måloppnåelse i prosjektet

Det første hovedmålet for prosjektet beskriver gjennomføringen av aktivitetene med samlinger for regionale rådgivere. Som vi har beskrevet over, har prosjektet gjennomført samlinger, men ikke tre i hver region. Innholdet i samlingene slik det ble beskrevet i prosjektplanen, er gjennomført tematisk, men ble komprimert for å få det til å passe innenfor en dagssamling (eller to halvdags-samlinger som i Viken).

¹⁹ I kravspesifikasjonen til utlysningen av evalueringen er målene lett omskrevet, og beskriver at prosjektet skal: 1) heve kompetansen om kjønnsperspektiver hos karriereveiledere, og andre i skolen som har betydning for unges utdanningsvalg, 2) avdekke regionale og lokale barrierer mot økt kjønnsbalanse innen utdanning, og 3) utvikle samordnede tiltaksplaner for å sikre kjønnsperspektiver i karriere- og utdanningsveiledningen. Innholdsmessig mener vi dette er rimelig likt, men benytter beskrivelsen fra prosjektplanen.

²⁰ Likestillingssenteret, Reform. Likestillingssenteret KUN og UiA Senter for likestilling, 2021. *Større mangfold – friere valg; Tiltak for kjønnsperspektiv i karriere- og utdanningsveiledningen. Prosjektsøknad.*

²¹ Likestillingssenteret, Reform. Likestillingssenteret KUN og UiA Senter for likestilling, 2021. *Større mangfold – friere valg; Tiltak for kjønnsperspektiv i karriere- og utdanningsveiledningen. Prosjektsøknad.*

Det blir beskrevet både i intervjuer og i prosjektets sluttrapport at drøftinger i samlingene knyttet til å avdekke barrierer og komme med tiltak, ikke avdekket at det var særlige regionale forskjeller. Tiltaksplanen som ble utformet fra prosjektet har dermed blitt en felles plan, og ikke en ulik per region.

I intervjuer blir det problematisert om tiden til denne typen drøftinger var tilstrekkelig. Det blir både pekt på at det er komplekse spørsmål, og spørsmål som kan kreve litt modning, så det ble oppfattet som litt knapt omfang å kun diskutere disse problemstillingene siste del av dagen. Fra prosjektet blir samme oppfattelse formidlet, og det blir vist til at nettopp noe av hensikten med å gjennomføre tre samlinger med tid mellom var å få noe modningstid mellom presentasjoner og kompetanseheving og arbeidet med barrierer og tiltak.

Når det gjelder punktet om å videreutvikle de regionale rådgivernetverkene, blir dette også problematisert i intervjuer i evalueringen. Rekrutteringsutfordringene har vi beskrevet over, og deltakelsen på samlingene har blitt mindre enn opprinnelig planlagt. I Viken ble også samlingen gjennomført i et allerede eksisterende nettverk. Slik sett gav det ikke mulighet for å knytte nye kontakter på tvers av nettverk. I de andre regionene har dette blitt trukket frem av flere deltakere som nyttig. Flere karriereveiledere forteller at de jobber en del alene, og at det er nyttig å treffe andre karriereveiledere for å knytte kontakt og utveksle idéer og erfaringer.

I egenevalueringen, som fremgår i sluttrapporten fra prosjektet, beskrives de nevnte utfordringene med rekruttering og konsekvensene det har hatt for gjennomføringen av samlinger.

Hovedmål to handler om kompetanseheving i rådgivernetverkene spesielt. Nettverkssamlingenes innhold har vært tredelt, og hensikten har vært både å gi direkte kompetanseheving gjennom forelesning og interaktive foredrag, og bidra til kompetanseheving også gjennom drøfting av caser og refleksjoner i gruppe. Deltakerne på nettverkssamlingene har meldt tilbake, både i evalueringer etter samlingene til prosjektet og i intervjuer i forbindelse med denne evalueringen, at de opplever at samlingene har bidratt til kompetanseheving. Flere deltakere peker på at kompetanse i dette tilfellet handler om bevissthet på egne holdninger og hvordan man møter de unge, og at prosjektet har gitt både metode for å jobbe med egne holdninger (normkritikk), og konkrete øvelser og verktøy for å jobbe med ungdommen med spørsmål og veiledning knyttet til kjønnsperspektiver i utdanningsvalg.

Som vi har beskrevet i underkapittel 2.2.3 har innholdet i samlingene blitt oppfattet som godt, gjennomarbeidet og relevant av deltakerne. Særlig trekker flere frem variasjonen i undervisningsformer og den deltakende og konkrete tilnærmingen. Bruk av quiz og Mentimeter for å involvere deltakerne, også i de mer foredragsliknende delene av dagen, og bruk av konkrete caser som setter teorien i en realistisk kontekst blir fremhevet som noe som bidrar til kompetanseheving, og som også inspirerer til bruk i egen veiledning av elever. Flere fremhevet konkret at de ville benytte caser mer i egen veiledning etter inspirasjon fra deltakelse på nettverkssamlingene. Det er også enkelte som uttrykker seg noe kritisk til metodevalget i prosjektet, og beskriver at en kunne utforsket og presentert en større bredde av metoder som er relevante for arbeid med denne tematikken. De fleste vi har snakket med opplever imidlertid at metoden er relevant for deres arbeid, og at balansen mellom teoretisk metodepresentasjon og muligheten til å drøfte og jobbe med anvendelse av metoden i praksis har vært hensiktsmessig.

De fleste deltakerne på aktivitetene i prosjektet har vært karriereveiledere, både på ungdomsskolen og i videregående skole. Enkelte lærere har deltatt, i hovedsak gjennom at de har hatt workshop inne hos sine elever. Flere av disse lærerne beskriver i intervju at de opplever at de fikk kompetanseheving gjennom denne deltakelsen også. Og i forlengelsen av det peker enkelte av dem på at tematikken i prosjektet også fremstår som relevant for lærere, særlig lærere som

underviser på yrkesfag med kjønnsubalanse og lærere som underviser i faget utdanningsvalg på ungdomsskolen.

Hovedmål tre handler om at prosjektet skal utarbeide en overførbar metodikk for å utvikle regionale tiltaksplaner som sikrer et kjønnsperspektiv i karriere- og utdanningsveiledningen. I nettverkssamlingene jobbet deltakerne i siste del i grupper med både å avdekke barrierer for arbeidet med veiledning på kjønnsdelte utdanningsvalg og hvilke tiltak som kan avhjelpe veiledere og eventuelt andre relevante på skolene i dette arbeidet. Arbeidet i workshopene ble oppsummert fra prosjektet etter hver av nettverkssamlingene, og er sammenstilt i etterkant. Det blir opplyst at arbeidet med å avdekke barrierer i nettverkssamlingene ikke gav grunnlag for å konkludere med at det var ulikheter på tvers av regionene. Og slik sett har prosjektet oppsummert både barrierene for arbeidet og forslagene til tiltak for arbeidet samlet. Dette arbeidet er dokumentert i tiltaksplanen som følger sluttrapporten fra prosjektet. Tiltaksplanen er en stikkordsmessig oppsummering av ulike tiltak som kan være aktuelle på området. Det er fremmet en rekke tiltak, og de er oppsummert og presentert innenfor temaene kompetanse, forankring og samarbeid, nettverk, utarbeidelse av rådgivers råd, og praktisk utprøving og innsikt i yrkesfag. Tiltakene er for øvrig ikke utdypende beskrevet, og det er ikke presentert noen spesifikk metodikk for å utarbeide slike planer.

I sin egenevaluering beskriver prosjektet at det, gjennom bruk av normkritikk som metode og gjennom omfattende medvirkning fra både elever og karriereveiledere, har bidratt til å gi disse gruppene kunnskap og erfaring om å tenke kritisk og selvstendig rundt likestillingsutfordringer. Videre beskriver de også at dette er en metodikk som kan være overførbar til andre regioner enn de som har deltatt i prosjektet. Prosjektets egenevaluering presiserer ikke at det er utarbeidet en metodikk for utarbeidelse av tiltaksplaner direkte.

3.3 Prosjektets tilretteleggelse for måloppnåelse på lengre sikt

En problemstilling i denne evalueringen handler om hvorvidt prosjekt *Større mangfold – friere valg* legger grunnlag for måloppnåelse på lengre sikt. Prosjektets overordnede målsetting har vært å «bidra til et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked, ved at unge voksne tar mer bevisste og kunnskapsbaserte utdanningsvalg».²² Dette er et langsiktig mål. Vi har undersøkt om prosjektet gjennom sine aktiviteter legger til rette for en slik måloppnåelse.

Prosjekt *Større mangfold – friere valg* har vært et avgrenset, ettårig prosjekt, og har hatt definerte aktiviteter som skal gjennomføres. Vi har beskrevet selve gjennomføringen av aktivitetene, hva som har blitt oppfattet som nyttig, og hva som har bidratt til måloppnåelse i hovedsak gjennom opplevelser hos deltakere på aktivitetene. Når det gjelder måloppnåelse på lengre sikt, vil dette i stor grad handle om hvorvidt metodikken er egnet for videre bruk for karriereveiledere og andre, om kompetansen som deltakerne har tilegnet seg vil være nyttig i videre arbeid og om den vil brukes, og om verktøyene som er tilbudt fra prosjektet blir brukt og opplevd som hensiktsmessige. Flere av disse forholdene er det for tidlig å vurdere.

Vi har beskrevet at deltakerne på aktiviteter i regi av prosjektet i hovedsak har opplevd aktivitetene som relevante og faglig solide, og at de har fått kompetanseheving og økt bevissthet om tematikken. Samtidig fremhever flere i intervjuer med oss at prosjektet har kort varighet, at nettverkssamlingene ble endagssamlinger og slik sett hadde et begrenset omfang. Deltakerne er usikre på om deltakelsen på samlinger kommer til å bidra til endring i egen praksis, og tror ikke tiltaket i seg selv vil bidra til økt vektlegging av tematikken på egen arbeidsplass dersom det ikke

²² Likestillingssenteret, Reform. Likestillingssenteret KUN og UiA Senter for likestilling, 2021. *Større mangfold – friere valg; Tiltak for kjønnsperspektiv i karriere- og utdanningsveiledningen. Prosjektsøknad.*

følges opp av andre aktiviteter eller tiltak. Nettverkssamlingene oppleves i hovedsak som et tiltak for faglig påfyll for de som har deltatt.

Det blir også beskrevet at en relativt begrenset deltakelse slik prosjektet har hatt, gjør at det kan være utfordrende å spre kunnskapen. Få vil ha kjennskap til det. Det blir også vist til at prosjektet ikke er forankret innholdsmessig hos skolelederne, men hos den enkelte karriereveileder som har deltatt. Det å få med skoleledere er avgjørende for å få til en varig effekt og reell utvikling på området, hevder flere.

Det blir samtidig understreket at prosjektet kan ha et positivt bidrag. Som en informant sier:

Når man jobber med å endre holdninger og normkritikk så er det en prosess, det holder ikke med en kompetansehevende dag. Det må jobbes med og holdes ved like. Tror ikke vi har løst dette, men det er en god begynnelse, og nyttige verktøy.

Nettverkssamlingen ble gjennomført i første halvdel av 2022, og da vi gjennomførte intervjuene på høsten var det flere karriereveiledere som planla å bruke både verktøy og metodikk i eget arbeid med elever.

I prosjektets egenevaluering vurderer også prosjektet selv at de gjennom prosjektperioden har lagt et grunnlag for videre arbeid med tematikken.

3.4 Vurdering

Resultatkjeden vi har beskrevet innledningsvis i denne rapporten illustrerer prosjektet *Større mangfold – friere valg* som et virkemiddel som gjennom ett sett planlagte aktiviteter skal oppnå noen resultater og mål. Prosjektets overordnede mål har vært å bidra til et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked, ved at unge voksne tar mer bevisste og kunnskapsbaserte utdanningsvalg. Dette er et samfunns mål som ligger fremover i tid, og som denne evalueringen ikke har noe grunnlag for å vurdere direkte. Vi kan vurdere om prosjektets tre hovedmål er nådd, og vi kan vurdere om prosjektet gjennom graden av måloppnåelse ser ut til å legge til rette for overordnet måloppnåelse på lengre sikt (se også kapittelet om bærekraft).

3.4.1 Måloppnåelse i prosjektet

Overordnet sett, mener vi at prosjektets mål i noen grad er nådd. Det handler i stort om at prosjektet har levert tydelige resultater innenfor alle målområdene, men at det innenfor hvert av de tre hovedmålene også er områder hvor prosjektet ikke har nådd målene helt. Totalt sett fremstår prosjektet med en noe lavere måloppnåelse enn det ambisjonene la opp til gjennom prosjekt-søknaden. Det ligger samtidig, slik vi vurderer det, mye læring i denne gjennomføringen, både når det gjelder planlegging og struktur, forankring, selve gjennomføringen og oppfølgingsbehov.

Det første målet til prosjektet er at prosjektet gjennom samlinger skal videreutvikle rådgivernettsverk, avdekke barrierer og utvikle en samordnet tiltaksplan for området. Prosjektet har gjennomført samlinger, om enn noen færre enn planlagt, og med færre deltakere. Det svekker trolig ambisjonen om å få til en videreutvikling av rådgivernettsverk. Utviklingsarbeid tar tid, og flere samlinger ville gitt muligheter både for mer inngående diskusjoner og mer modning og refleksjon, både i samlinger og mellom samlinger. Tilsvarende ble også arbeidet med å avdekke barrierer i arbeidet, og jobbe grundig med dette som utgangspunkt for tiltaksutvikling, mindre omfattende enn planlagt, og vi mener også at resultatene viser at arbeidet med drøfting av barrierer og tiltak har vært begrenset. På den ene siden vil vi fremheve at prosjektet har fått noe ut av dette arbeidet. Men prosjektet og leveransene fra prosjektet er ikke spesielt tydelige når det gjelder hva som har kommet ut av disse drøftingene. Identifiserte barrierer er listet kort opp i tiltaksplanen som følger sluttrapporten fra prosjektet, og det blir gitt beskrivelser av at det gjennom diskusjonene ikke ble avdekket regionale forskjeller når det gjelder utfordringer eller barrierer i veiledernes arbeid med

kjønnsdelte utdanningsvalg. Det er også utarbeidet en tiltaksplan for prosjektet, men også den fremstår noe knapp. Vi mener en tiltaksplan kan være et nyttig verktøy for å ta dette prosjektet videre, men mener også at dersom den skal ha reell nytte for mottakerne, det vil si målgruppen som arbeider med dette, må den være mer omfattende og innholdsrik.

Prosjektets andre hovedmål retter blikket mot kompetansehevingselementet i prosjektet. Prosjektet har hatt som mål å bidra til økt kompetanse blant karriereveiledere i nettverkene. Her har prosjektet tatt et metodisk valg om å benytte normkritikk som faglig utgangspunkt. Vi vurderer ikke normkritikk som metode i denne evalueringen. Deltakerne vi har snakket med gir uttrykk for å ha fått både bedre kompetanse og ikke minst økt bevissthet på hvordan de skal møte ungdom i veiledningssituasjoner. Oppsummert mener vi at prosjektet har bidratt til kompetanseheving på ulike nivå: Deltakerne på samlingene har fått innsikt i en metode som oppleves relevant, og har jobbet med og fått eksempler på hvordan de kan jobbe med den i praksis. De har videre fått innspill til variasjon i egen veiledning, særlig bruk av caser. De har også fått økt bevissthet rundt egne normer, fordommer og atferdsmønstre, som også kan forstås som en form for kompetanseheving i denne sammenhengen.

Prosjektets tredje og siste hovedmål viser til at prosjektet som et pilotprosjekt skal utarbeide en overførbar metodikk egnet for utvikling av regionale tiltaksplaner. Dette prosjektet kan vurderes som en pilot. En pilot skal teste ut noe nytt. Prosjektet har testet ut en ny arbeidsform, en måte å formidle kompetanse, metodikk og verktøy på, og en metodikk for å avdekke barrierer og utforme tiltak innenfor et avgrenset område. Som pilot har prosjektet vist at det er fleksibelt og har endret seg underveis i prosjektperioden. Det innledende målet om å utvikle en overførbar metodikk for utvikling av regionale tiltaksplaner, har ikke prosjektet møtt direkte. Selve tiltaksplanen er et dokument som bør utvikles videre for å gi nytte. Normkritikk kan være en overførbar metode som senere kan ligge til grunn for vurderinger av egnete tiltak. For å lykkes med det, forutsetter det mer oppfølging. Slik vi vurderer det, fremstår det som om elementer fra arbeidet kan være vel verdt å utforske videre. Ikke minst de grunnleggende inngangene til utviklingsarbeidet, med bruker i sentrum – både i form av sluttbruker, det vil si elevene som faktisk skal nås av karriererådgivningen, og karriereveiledere og andre relevante aktører i skolen, som brukere av metodikken og verktøyene.

3.4.2 Måloppnåelse på lengre sikt

Kort oppsummert vurderer vi at prosjektet har lagt et grunnlag for et arbeid som kan videreutvikles og fortsette, men prosjektets reduserte omfang har sannsynligvis også medvirket til at de enkelte metodene og verktøyene ikke er så godt etablert og innlært hos deltakerne. Videre oppfølging er en forutsetning for at prosjektet skal bidra til varig endring og utvikling. Slik vi vurderer det, fremstår denne oppfølgingen verken tydelig planlagt eller forankret hos sentrale aktører, verken i eller rundt selve prosjektet, eller blant målgruppen på tidspunktet for denne evalueringen. Det at også vi som evaluator hadde utfordringer med å rekruttere personer til intervjuer, og at flere fremhever at prosjektet var nyttig der og da, men ikke opplever at det har bidratt til endring i særlig grad, er tegn på det samme. God forankring ute i skolene og på arenaene der karriereveiledere møtes er en viktig forutsetning for ønsket endring.

Workshops er benyttet i hovedsak som et verktøy for å gi brukerinnsikt til veiledernetverkene. Det fremstår som nyttig. Men det er interessant at også lærere som har deltatt på workshop, eller kjenner til workshopene med elever, fremhever at metodikken som ble brukt kan være nyttig for dem også videre. Flere vi har snakket med har reflektert rundt at tematikken i prosjektet er aktuell for lærere som underviser for eksempel i faget utdanningsvalg på ungdomsskolen. Slik sett kan prosjektet ha en tilleggsverdi utover målet om å heve kompetansen kun hos karriereveiledere

4 Relevans og koherens

Opplevs prosjektet som relevant for å svare ut utfordringene det er opprettet for løse? Vi svarer på spørsmålet i dette kapittelet. Nærmere bestemt, besvarer vi følgende problemstillinger:

- ▶ Hvordan har deltakerne på nettverkssamlingene opplevd tiltaket når det gjelder:
 - Hvilke metoder og verktøy i prosjektet deltagerne opplever at fremmer eller hemmer arbeidet med kjønnsdelte utdanningsvalg i karriereveiledningen for deres egen del?
 - Om deltakerne mener metoder og verktøy i prosjektet er egnet for å videreutvikle tiltak på den enkelte skole eller rettet mot å styrke karriereveiledernes og skolens kompetanse og arbeid knyttet til kjønnsdelte utdanningsvalg?
- ▶ Er det andre pågående tiltak eller aktiviteter på samme område i de involverte regionene som påvirkes av, eller påvirker prosjektet, og som eventuelt kan bidra til ytterligere læring eller utvikling?

4.1 Prosjektets relevans

Det er avgjørende at prosjektet *Større mangfold – friere valg* oppleves som relevant for involverte aktører hvis det skal nå målene sine. Involverte aktører er i dette tilfellet hovedsakelig deltakerne på nettverkssamlinger i regi av prosjektet. Hvorvidt disse opplever at verktøy og metoder de har blitt presentert for er relevante for deres arbeid og kan være hensiktsmessige i veiledning knyttet til kjønnsdelte utdanningsvalg, er sentralt. Men hvordan andre aktører, som samarbeidspartnere i fylkeskommuner og personer tilknyttet prosjektet gjennom prosjektgruppe, styringsgruppe eller referansegruppe, vurderer prosjektets relevans er også av betydning. Alle disse er aktører som eventuelt vil kunne bidra til at verktøy og metoder benyttes etter at selve prosjektperioden er avsluttet. Også lærere som har vært i kontakt med prosjektet, hovedsakelig gjennom at de har hatt elever som har deltatt på workshop, har kommet med innspill gjennom denne evalueringen.

I innledningen til prosjektsøknaden argumenteres det for prosjektets relevans. Prosjektet er begrunnet med utgangspunkt i forskning og erfaringer, samt med henvisninger til utviklingstrekk og politiske uttalelser. Videre beskriver også prosjektsøknaden en relativt bred målgruppe prosjektet skal nå gjennom sine aktiviteter. Målgruppen inkluderer «skoleledere, lærere og karriereveiledere fra ungdomsskole, videregående opplæring studieforberedende, videregående opplæring yrkesfag, opplæringskontor og karrieresenter».²³

Gjennom intervjuer med prosjektgruppen og styringsgruppen til prosjektet har vi fått beskrivelser som tilsier at de i hovedsak opplever prosjektet som relevant. Likestillingssentrene har omfattende erfaring på feltet, og de fremstår samstemt om at tematikken i seg selv er relevant og viktig, og at verktøyene de har benyttet har vært relevante for å få formidlet budskapet. Prosjektet vurderes positivt, både gjennom intervjuene, og gjennom evalueringene som ble gjennomført blant deltakerne etter samlingene. Samtidig blir det formidlet en erkjennelse av at deltakelsen på samlingene har vært begrenset, at det har vært vanskelig å rekruttere deltakere, og at dette kan være et uttrykk for at tematikken ikke oppleves som tilstrekkelig relevant til at deltakelse blir prioritert.

²³ Likestillingssenteret, Reform. Likestillingssenteret KUN og UiA Senter for likestilling, 2021. *Større mangfold – friere valg; Tiltak for kjønnsperspektiv i karriere- og utdanningsveiledningen. Prosjektsøknad.*

Personer vi har snakket med som har deltatt på samlinger, bekrefter i stor grad at de i utgangspunktet har opplevd samlingene de har vært på som relevante for eget virke. Karriereveilederne opplever verktøyene og metoden som har blitt brukt som relevante.

Det er ikke noen tilbakemeldinger som er negative til relevansen av verktøy eller metodikk fra deltakere vi har snakket med. Det fremheves at de kan være nyttige i videre arbeid. Utfordringer som trekkes frem handler i større grad om hvorvidt verktøyene vil bli brukt, og om forankringen hos skoleledere og i fylkeskommunen er sterk nok. Flere fremhever at metodikk og verktøy som har blitt presentert, sannsynligvis også er relevant for lærere, ikke bare karriereveiledere.

I enkelte intervjuer blir det reist noen spørsmål knyttet til prosjektets relevans. Disse handler om at metodikken – normkritikk – ikke nødvendigvis er den mest relevante metodikken for dette arbeidet. Det blir også stilt spørsmål om prosjektet burde lagt større vekt på ungdomsskolenivå enn på videregående. Flere peker på at det er på ungdomskolen elevene tar det første valget om videre utdanning. Prosjektets relevans for lærere trekkes også frem, særlig lærere som underviser i faget utdanningsvalg på ungdomstrinnet. Flere fremhever at både verktøy og metodikk fremstår som relevant for de som skal undervise i utdanningsvalg. Andre peker på at problematikken er relevant for veiledere på både ungdoms- og videregående nivå. Elevene på yrkesfag velger for eksempel gjerne på nytt etter Vg1, med ytterligere spesialisering innenfor et yrkesfag for eksempel. Det er også noen som peker på at overganger fra ungdomsskole til videregående opplæring og videre til høyere utdanning er sårbare, og at det derfor er fint å samle rådgivere på tvers av nivåene slik det ble lagt opp til i dette prosjektet.

4.2 Prosjektets koherens

Denne evalueringen skal også vurdere prosjekt *Større mangfold – friere valg* opp mot kriteriet koherens. Det handler om hvorvidt tiltaket er relevant, sett opp mot andre eksisterende innsatser på området. Et virkemiddel som *Større mangfold – friere valg* kan oppleves relevant i seg selv, og også sett i sammenheng med eventuelle andre tiltak på et område. Og motsatt kan et tiltak oppleves å ha unødvendig overlapp med andre tiltak og initiativ. Bufdir utarbeidet i 2020 en oversikt over tiltak knyttet til kjønnsdelte utdanningsvalg.²⁴ Oppsummeringen viser at det har vært gjennomført relativt mange tiltak på området. Imidlertid har mange av tiltakene ikke blitt evaluert. Dermed er det ikke uten videre enkelt å finne ut om de har hatt konsekvenser som *Større mangfold – friere valg* kunne dratt nytte av, tatt læring av eller unngått uheldig overlapp med. Det er ingen vi har snakket med gjennom dette prosjektet som peker på et tilsvarende prosjekt eller initiativ som pågår i dag. Bufdir skriver i sin oppsummering:

Bufdir mener at mange av tiltakene rettet mot kjønnsdelte utdanningsvalg i dag (med noen unntak) ofte blir for små, kortvarige og spredte. Mange ulike institusjoner og aktører prøver seg fram med tiltak, uten at det finnes gode arenaer for å dele erfaringer, hente kunnskap eller andre ressurser til arbeidet. Det gjelder både i høyere utdanning og for yrkesfag. Det varierer tilsynelatende også mye hvor godt forankret og prioritert arbeidet med tiltak er ved ulike institusjoner.²⁵

Elementene som nevnes i avsnittet over har vi pekt på andre steder i denne rapporten. Samtidig mener de aller fleste vi har intervjuet at dette prosjektet dekker et behov som ikke er dekket gjennom andre tiltak som de kjenner til. I intervjuer blir det understreket at et så omfattende samarbeid om et prosjekt på tvers av de fire likestillingssentrene ikke har blitt gjennomført tidligere. Samtidig er det flere som i intervjuer trekker frem enkeltinitiativer og prosjekter som oppleves å ha grenseflater til dette prosjektet. Det handler både om lokale initiativ og prosjekter på enkelte av sentrene. For eksempel vises det til at prosjektet *Fritt utdanningsvalg* som gjennomføres ved

²⁴ Bufdir, 2020. *Kjønnsdelte utdanningsvalg. Oversikt over tiltak og Bufdirs vurderinger.*

²⁵ Bufdir, 2020. *Kjønnsdelte utdanningsvalg. Oversikt over tiltak og Bufdirs vurderinger.*

Likestillingssenteret har grenseoppganger mot *Større mangfold – friere valg*. Flere fremhever også at tematikken har blitt jobbet med på ulikt nivå ved sentrene og i de involverte fylkeskommunene i forkant av dette prosjektet uten at det har vært gjort noen kartlegginger eller tilsvarende av eventuell overlapp eller eventuelle områder hvor en kunne hentet erfaring.²⁶

De fire sentrene som har gjennomført prosjektet har høy kompetanse på prosjektets områder. De har alle jobbet med tilgrensende tematikk i ulik form i forkant av dette prosjektet, men ikke tidligere sammen. Det ble samtidig ikke satt av tid eller ressurser i prosjektet til å gjennomføre noen form for kartlegging av pågående initiativ eller tiltak på området, for eksempel ute på skoler, i karriereveiledernettsverk eller fylkeskommuner.

4.3 Vurdering

Når vi i denne evalueringen vurderer *Større mangfold – friere valgs* relevans, handler det i all hovedsak om målgruppens opplevelser, og hvorvidt deltakerne på nettverkssamlinger har vurdert metoder og verktøy som relevante for eget arbeid, og som egnet til videreutvikling, bruk og kompetanseheving på egne skoler knyttet til arbeidet med kjønnsdelte utdanningsvalg.

Overordnet sett, er det vår vurdering at prosjektet fremstår som godt faglig begrunnet. Planleggingen og oppstarten la et godt grunnlag for at metoder og verktøy skulle oppleves som relevante. I hovedsak er det også enighet blant de vi har intervjuet i denne evalueringen om at både metodikk og verktøy er relevante i seg selv. Når en likevel kan stille noen spørsmål knyttet til prosjektets relevans, handler det om i hvilken grad prosjektet ser ut til å ha nådd ut til målgruppene på en god nok måte, og om prosjektet kan vurderes som relevant med tanke på om det er sannsynlig at metoder og verktøy vil bli brukt fremover, både av den enkelte veileder og i større utviklingsarbeid på skoler. Disse vurderingene grenser også mot vurderingene av prosjektets bærekraft som vi beskriver under. For at et prosjekt skal være bærekraftig er det grunnleggende at det oppleves som relevant. Vi mener det kan se ut som det er et slikt grunnlag i metodene og verktøyene i prosjektet i seg selv, men at dette ikke kan vurderes fullt ut. Til det er deltakelse og omfang av prosjektet for begrenset.

Prosjektets koherens viser til om prosjektet har uheldig eller uønsket overlapp mot andre initiativ eller tiltak, eller om det dekker et behov andre tiltak ikke dekker. Vår undersøkelse har ikke funnet at det er direkte konkurranse mellom prosjektet og andre initiativ, og vi har påpekt flere ganger at det likeverdige samarbeidet på tvers av sentrene i tillegg kan ha en egen verdi. Samtidig kunne prosjektet høstet nyttige erfaringer ved å orientere seg i og kartlegge andre pågående tiltak i forkant av gjennomføringen, ikke minst med tanke på å komme i kontakt med personer som kan ha vært lokale eller regionale pådrivere innenfor tematikken i de ulike nettverkene. Karriereveiledningen er ulikt organisert på tvers av regionene, og en innledende kartlegging kunne bidratt både til bedre oversikt over organiseringen på området og avdekket om det allerede var pågående liknende initiativer prosjektet kunne ha dratt veksler på.

²⁶ Denne evalueringens rammer muliggjør ikke en omfattende gjennomgang av andre, tilgrensende prosjekter, så data i denne sammenhengen er hentet fra intervjuer med personer som har kjennskap til området.

5 Bærekraft

I dette kapittelet vurderer vi prosjektets bærekraft ved å besvare følgende problemstilling:

- I hvilken grad er prosjektet egnet som et utgangspunkt for å utvikle nye tiltak rettet mot å styrke karriereveiledernes og skolenes kompetanse om kjønn og utdanningsvalg?

For at prosjekt *Større mangfold – friere valg* skal nå sine mål må resultatene fra prosjektet være bærekraftige, det vil si at de må legges til rette for varig utvikling og endring også etter avsluttet prosjektperiode.

Prosjektet hadde et relativt begrenset omfang i utgangspunktet: en varighet på omtrent ett år og et budsjett på to millioner kroner fordelt på fire sentre. Med det som utgangspunkt var ambisjonene å bidra til utvikling av et område som har ulik organisering på tvers av kommuner og regioner, og som den enkelte kommune, fylkeskommune og skoleleder har relativt stor frihet til å organisere etter egne identifiserte behov. Friheten til å prioritere faglig innhold i karriereveiledningen er også relativt stor. I intervjuer blir dette pekt på av flere. Det blir stilt spørsmål ved realismen i målsettingene sett opp mot prosjektets omfang og varighet.

I intervjuer blir det understreket at prosjektet måtte ha en nøktern tilnærming til hva det var realistisk å kunne bidra til av endring på lengre sikt. Det fremheves at prosjektet er en pilot. Verktøy og metodikk ble testet ut i liten skala. Bærekraften vil kunne vurderes etter noe tid hvis verktøy og metoder tas i bruk.

Andre fremhever også at de positive tilbakemeldingene som har kommet fra deltakere på samlinger, bidrar til at det er grunn til å være optimistisk med tanke på bruk av verktøy fra prosjektet fremover.

Samtidig er det flere vi har snakket med som har beskrevet prosjektet som et engangstiltak for å få faglig påfyll. Flere er usikre på i hvor stor grad de vil benytte det de lærte. Ikke minst gis det uttrykk for en skepsis til prosjektets bærekraft sett i lys av at prosjektet mangler forankring hos skoleledere. Noen mener de kanskje kommer til å bruke verktøyene selv, men at det ikke nødvendigvis er noe som kommer til å spre seg til deres kollegaer. Det er relativt bred enighet om at prosjektet må følges opp med flere aktiviteter eller initiativ hvis prosjektet skal ha noen positive resultater over tid. Prosjektet har ikke budsjettert med noen form for oppfølging. Ifølge intervjuer med prosjektgruppen er det viktig å klare å følge opp prosjektet hvis en skal få til en varig og mer omfattende utvikling.

Tiltaksplanen som er utviklet i prosjektet er ment som et konkret resultat som skal bidra til varig endring etter prosjektperioden. Tiltaksplanen skal sendes til regionene som har deltatt i prosjektet, og den skal også kunne deles med andre regioner.

Nettressursene som er utviklet i prosjektet trekkes frem som et initiativ som kan bidra til prosjektets bærekraft. I så fall må ressursene fremstå som lettere tilgjengelige og gjøres bedre kjent enn det som var tilfellet da vi gjennomførte våre intervjuer i denne evalueringen. Det vil også kreve at nettressursen utvikles noe, oppleves som ferdig og får et godt brukergrensesnitt. I sluttrapporten fra prosjektet står det at det er ansatt kommunikasjonsrådgivere på de fire sentrene som skal «...utarbeide en kommunikasjonsplan for videre spredning av erfaringene, metoden og verktøyene som har kommet som et resultat av prosjektet *Større mangfold – friere valg*».²⁷

²⁷ Prosjekt *Større mangfold – friere valg*, 2022. *Større mangfold – friere valg; Tiltak for kjønnsperspektiv i karriere- og utdanningsveiledningen. Sluttrapport*.

I rapporten skriver prosjektet også at det har vært jobbet med å spre prosjektinnholdet gjennom nyhetsbrev, hjemmesider, pressemeldinger og annet utadrettet arbeid fra sentrene.

5.1 Vurdering

I vurderingen av *Større mangfold – friere valgs* bærekraft har vi lagt vekt på om prosjektet er egnet som et utgangspunkt for å utvikle nye tiltak som kan styrke karriereveiledernes og skolenes kompetanse på kjønn og utdanning. Vi mener prosjektet hadde høye ambisjoner i utgangspunktet, og at resultatene fra dette prosjektet ble noe mer begrenset enn man hadde sett for seg. Prosjektet har allikevel vist en metodikk og verktøy som treffer målgruppen, og som målgruppen i all hovedsak vurderer er relevant. Aktivitetene i prosjektet ble redusert, men det har blant annet medført at det har blitt jobbet mer med utvikling av nettressurser. Med utgangspunkt i brukernes behov kan nettressurser være vel så treffende for målgruppen.

Overordnet sett vil prosjektets bærekraft være avhengig av hvordan prosjektet følges opp fremover. Som vi tidligere har omtalt, fremstår ikke prosjektet som godt forankret, verken blant skoleledere eller bredt i karriereveiledernetverkene. Vi mener at en tydeligere forankring i disse miljøene ville styrket muligheten for å oppnå mer bærekraftige resultater fra prosjektet. Samtidig kan verktøyene som nå er utarbeidet presenteres og markedsføres ut, nå i etterkant av gjennomføringen. Det er ikke lagt særlig konkrete planer for oppfølgingen av prosjektet, men det er ansatt kommunikasjonsrådgivere på alle sentrene som skal jobbe med å spre erfaringer, metodikk og verktøy fra prosjektet. En strukturert og tydelig oppfølging og markedsføring vil sannsynligvis være nødvendig for å oppnå langsiktige effekter fra dette prosjektet. Vi mener også at en mer utarbeidet tiltakspakke vil kunne bidra til prosjektets bærekraft

6 Samlet vurdering av prosjekt *Større mangfold – friere valg* som en pilot

Denne evalueringen har undersøkt både måloppnåelsen til prosjekt *Større mangfold – friere valg* og hvordan prosjektet har blitt gjennomført og oppfattet av de som har bidratt og deltatt. Et overordnet spørsmål er om prosjektet fremstår som et relevant tiltak med utgangspunkt i målgruppens behov, og følgelig fremstår som egnet for å være et utgangspunkt eller en pilot for å utvikle nye tiltak rettet mot å styrke karriereveiledernes og skolenes kompetanse om kjønn og utdanningsvalg. I dette kapittelet trekker vi frem noen av vurderingene fra tidligere i rapporten for å vurdere egnetheten som pilot mer samlet.

En pilot skal teste ut noe nytt. Vi mener undersøkelsen viser at prosjektet inneholder flere elementer som både har gjort det egnet som pilotprosjekt, og også har gitt læring om forhold som vil være nyttige ved vurderinger av andre og flere tiltak på området.

Når det gjelder selve organiseringen og strukturen på prosjektet har vi i rapporten trukket frem flere forhold som kan være nyttig læring i liknende utviklingsarbeid fremover. Vi har pekt på at selve strukturen til prosjektet, og den fleksible innretningen og arbeidsformen har vært formålstjenlig for et såpass begrenset prosjekt, og den har fungert godt. Ikke minst har samarbeidet styrket båndene og lagt grunnlag for videre samarbeid mellom sentrene, som kan ha stor verdi fremover. Fleksibiliteten som har vært i gjennomføringen egner seg også i en pilot som denne, nettopp fordi uforutsette ting skjer, og denne prosjektorganisasjonen har vist evne til å tilpasse seg. Samtidig har vi pekt på sårbarheten som ligger i en slik organisering som prosjektet har hatt, og understreket at det også kan ligge noen risikoer i for lite struktur. Når det gjelder organisering og rammer for prosjektet, er referansegruppen det elementet i organisasjonen som har fungert minst godt slik vi vurderer det. En referansegruppe kan ha stor verdi i et pilotprosjekt hvis den er satt godt sammen. Denne referansegruppen besto av ressurser både fra fagmiljøer og fra de involverte regionene, og vi mener det ligger et uutnyttet potensial i bruken av referansegruppen. Ikke minst kunne gruppen bidratt til en bedre forankring i de regionene aktiviteten skulle gjennomføres i.

En viktig læring å hente fra dette prosjektet handler om nettopp forankring og rekruttering. Dette arbeidet har vært krevende og ikke lyktes godt nok. Vi har vurdert at manglende forankring og rekruttering har fått konsekvenser for gjennomføringen av aktivitetene, prosjektets omfang og måloppnåelse. Vi trekker frem at prosjektet burde hatt en tydelig plan innledningsvis for hvordan de skulle sikre god forankring hos riktige instanser i regionene, og jobbe strukturert med rekrutteringen av deltakere til prosjektaktiviteter. Mer konkret har vi pekt på at prosjektet burde satt av mer tid og ressurser innledningsvis og i planleggingen av prosjektet til å forankre arbeidet ute i skoler, nettverk og fylkeskommuner i større grad enn det som ble gjort. Prosjektet burde også undersøkt behov og gjennomføringskapasitet i målgruppen i forkant. En tydeligere vektlegging av brukerbehov inn i prosjektutformingen kunne bidratt til bedre rekruttering. I tillegg er det sannsynlig at en prosess for å kartlegge brukerbehov ville bidratt til bedre forankring hos målgruppen. Dette mener vi er viktig læring å ta med fra dette prosjektet til videre liknende prosjektarbeid rettet mot denne målgruppen fremover.

Når det gjelder aktivitetene og metode i prosjektet, mener vi det var mange elementer i prosjektets aktiviteter som traff målgruppen, og som kan være hensiktsmessige å ta med i videre arbeid. Både workshops med elever og aktivitetene i samlingene har fått mange gode tilbakemeldinger. Vi mener prosjektet har vist at aktivitetene er relevante, og at det fremover vil handle om å formidle dem, og spre dem på et hensiktsmessig nivå. Det kan se ut til at mange fysiske samlinger med omfattende deltakelse er et format som kan være krevende for denne gruppen. Men arbeidet med

caser og de interaktive elementene i samlingene kan være gode grunnlag for videre arbeid med tiltaksutvikling, og gjerne sammen med styrking og forbedring av nettressursen som ble utviklet i prosjektet. Digitale samlinger er også et alternativ. Nettressurser er en type verktøy som etterspørres av flere vi har snakket med, og som ønskes velkommen. Vi mener slike ressurser antageligvis er vel så godt egnet som samlinger av den typen prosjektet har hatt for å nå ut til målgruppen, særlig sett i lys av utfordringene prosjektet har hatt med rekruttering. Men slike ressurser fordrer vedlikehold og oppdatering. Også metoden – normkritikk – fremstår som hensiktsmessig. Ikke minst har det vært fornuftig for et begrenset prosjekt å konsentrere seg om én metode og gi en grundigere innføring i den. Vår undersøkelse viser også at dette i hovedsak har blitt godt mottatt av målgruppen, og oppleves som en relevant metodikk. Vi oppfatter ikke at prosjektet har forfektet normkritikk som eneste farbare vei, men som én metode som kan være nyttig for å skape gode innganger til dialoger og bevissthet om egen atferd og reaksjoner, og dette har bidratt til en bedre kompetanseheving og forståelse, slik vi vurderer det, enn om en skulle spredt seg bredere metodemessig.

For at prosjektet *Større mangfold – friere valg* skal fungere godt som pilot for videre arbeid med tiltak, vil de planlagte tiltakene og tiltakspakkene fra prosjektet være sentrale. Når karriereveiledere og andre i skolene skal hente inspirasjon og idéer til et arbeid med kjønnsdelte utdanningsvalg, vil de ha behov for gode eksempler og konkrete og utdypende forslag til gjennomføring av tiltak slik at terskelen for å ta dem i bruk blir lavere. Vi mener også at tilbakemeldingene fra deltakere på samlinger og andre som har vært i kontakt med prosjektet kan tyde på at jo mer konkret, godt beskrevet og praksisnært slike beskrivelser er, jo større er sannsynligheten for at det vil bli tatt i bruk. Der har ikke prosjektet lyktes fullt ut slik vi vurderer det. Tiltakslisten som følger sluttrapporten fra prosjektet fremstår for overordnet til at det er sannsynlig at den kan bidra til annet enn å gi stikkord mottakerne må jobbe ut fra.

Oppsummert vurderer vi at prosjektet *Større mangfold – friere valg* har lagt et grunnlag for et arbeid som kan videreutvikles og fortsette, men at videre oppfølging er en forutsetning for at prosjektet skal bidra til varig endring og utvikling. Prosjektet har som en pilot gitt mye god læring til videre arbeid på området.

Helt avslutningsvis vil vi også trekke frem at workshopene som ble benyttet i prosjektet også kan ha en verdi fremover. I prosjektet inngikk de i hovedsak som et verktøy for å gi brukerinnsikt til veiledernetverkene. Det fremstår som nyttig. Men det er interessant at også lærere som har deltatt på workshop, eller kjenner til workshopene med elever, fremhever at metodikken som ble brukt kan være nyttig for dem også videre. Tematikk og metodikk fra prosjektet ser slik sett ut til å kunne ha relevans for flere, og det kan også være en erfaring å bygge videre på.