



Examensarbete
15 högskolepoäng, grundnivå

Utvärdera individuell karriärvägledning?

En studie om utvärdering och kvalitetssäkring av individuell
karriärvägledning i grundskolan

Evaluating individual career counseling?

*A study about evaluating and assuring the quality of individual career counseling in
elementary schools*

Jim Malmström
Joel Olofsson

Studie- och yrkesvägledarexamen 180hp
Datum för uppsattsseminarium: 2019-06-07

Examinator: Peter Håkansson
Handledare: Jonas Olofsson

Sammanfattning

Syftet med studien har varit att undersöka hur karriärvägledare i grundskolan tänker att individuell karriärvägledning kan utvärderas, samt huruvida individuell karriärvägledning ingår i huvudmannens systematiska kvalitetsarbete. Fem intervjuer genomfördes med karriärvägledare i grundskolan, och 22 kommuntäckande dokument rörande systematiskt kvalitetsarbete undersöktes. Resultatet av intervjuerna visar att intervjupersonerna har liknande tankar om hur individuell karriärvägledning kan utvärderas. Intervjupersonernas värderingsgrund, d.v.s. vilka kriterier intervjupersonernas anser att individuell karriärvägledning ska värderas mot, skiljer sig dock. Intervjupersonerna ser flera hinder för utvärdering av individuell karriärvägledning, däribland tidsbrist och bristande intresse från ledningen. Vidare visar vårt resultat att individuell karriärvägledning inte ingår som utvärderingsobjekt i det systematiska kvalitetsarbetet på kommunnivå.

Nyckelord: *Karriärvägledning, individuell karriärvägledning, utvärdering, systematiskt kvalitetsarbete*

Förord

Vi vill först och främst rikta ett stort tack till de karriärvägledare som deltog i undersökningen. De utgjorde en stor del av arbetets empiri som möjliggjorde undersökningen. Vi tackar er för att ni tog er tid att dela med er av era erfarenheter och kloka tankar. Under arbetsprocessen är det lätt att bli blind för det som skrivs och hur formuleringar görs. Vi riktar därför ett stort tack till vår handledare Jonas Olofsson för gedigen feedback på vårt arbete. När vi nu står inför examen vill vi dessutom passa på att tacka samtliga lärare på studie- och yrkesvägledarutbildningen vid Malmö Universitet och våra klasskamrater för all inspiration och uppmuntran under dessa tre år.

Arbetsfördelning

Idén till examensarbetet har sin grund i vårt gemensamma intresse att främja karriärvägledningens kvalitet och anseende. Vi har båda varit delaktiga i datainsamlingen då vi deltagit tillsammans på intervjuer, och vi har även tagit gemensamt ansvar för att transkribera materialet. Uppsatsens uppbyggnad har skett efter en arbetsfördelning som inneburit att Jim haft huvudansvar för inledningen samt kapitlen bakgrund och tidigare forskning. Joel har haft huvudansvar för metodkapitlet och diskussionskapitlet. Vi har skrivit den teoretiska referensramen och resultat- och analyskapitlet tillsammans.

Innehållsförteckning

| | |
|--|----|
| Förord | 1 |
| Arbetsfördelning | 1 |
| Innehållsförteckning | 2 |
| 1. Inledning | 4 |
| 1.1. Syfte och frågeställningar | 5 |
| 1.2. Uppsatsens disposition | 6 |
| 2. Begreppsförklaringar | 7 |
| 2.1. Utvärdering och uppföljning | 7 |
| 2.2. Karriärvägledning | 7 |
| 3. Bakgrund | 9 |
| 3.1. Kommunernas skyldighet att kvalitetssäkra karriärvägledning..... | 9 |
| 3.2. Utvärdering - en fråga om karriärvägledningens mål..... | 11 |
| 4. Tidigare forskning | 13 |
| 4.1. Fördelar med utvärdering av karriärvägledning | 13 |
| 4.2. Problem med utvärdering av karriärvägledning | 14 |
| 5. Teoretisk referensram | 17 |
| 5.1. Utvärderingsmodeller | 17 |
| 5.2. Kausalitet och additionalitet | 18 |
| 6. Metod | 19 |
| 6.1. Metodval | 20 |
| 6.2. Urval | 21 |
| 6.3. Datainsamling | 23 |
| 6.4. Analysform | 24 |
| 6.5. Etiska ställningstaganden | 24 |
| 7. Resultat och analys | 26 |
| 7.1. Resultat och analys av undersökningen av kommunernas dokumentation av det systematiska kvalitetsarbetet | 26 |
| 7.2.1. Resultat | 27 |
| 7.2.2. Analys | 28 |
| 7.3. Intervjupersonernas tankar om utvärdering av individuell karriärvägledning | 29 |

| | |
|--|----|
| 7.3.1 Resultat | 29 |
| 7.3.2 Analys | 31 |
| 7.4. Intervjupersonernas erfarenheter av utvärdering av individuell karriärvägledning | 32 |
| 7.4.1 Resultat | 32 |
| 7.4.2 Analys | 34 |
| 7.5. Intervjupersonernas tankar om utveckling av utvärdering av individuell karriärvägledning..... | 35 |
| 7.5.1. Resultat | 35 |
| 7.5.2. Analys | 37 |
| 8. Diskussion | 39 |
| 8.1. Resultatdiskussion | 39 |
| 8.2. Metoddiskussion | 41 |
| 8.3. Ytterligare forskning behövs | 42 |
| Referenslista | 44 |
| Bilagor | 48 |
| Bilaga 1 - LGR 11 Grundskola..... | 48 |
| Bilaga 2 - Intervjuguide | 49 |

1. Inledning

En utvärdering utgår enligt *European Lifelong Guidance Policy Network* från frågan “Gör vi rätt saker?” (ELGPN, 2014, s 12). Som blivande karriärvägledare har vi funderat kring denna fråga. Vårt arbete som karriärvägledare förväntas av Skolverket genomföras på ett professionellt sätt och vila på vetenskaplig grund (Skolverket, 2013, s 11). Samtidigt innebär den individuella karriärvägledningens kvalitativa och människonära natur att det inte finns något standardsvar gällande vilken typ av vägledning som är mest effektiv (Tranquist, 2008, s 11). Det framstår därför som logiskt att individuell karriärvägledning kontinuerligt utvärderas och utvecklas för att säkerställa att de effekter och kvalitetsindikatorer som eftersträvas uppnås. Empiriska belägg för behovet av kvalitetssäkring av individuell karriärvägledning finns i Skolinspektionens granskning av 34 skolor, som visade att många elever ansåg att de vägledningssamtal som de deltagit i inte hade motsvarat deras behov (Skolinspektionen, 2013, s 22). Vidare har Skolinspektionen uppmärksammat brister vad gäller kvalitetssäkringen av karriärvägledning på både skol- och kommunnivå. Kvalitetssäkring av karriärvägledning sker inte i den utsträckning som förespråkas, och när det sker tenderar kvalitetsarbetet vara bristfälligt (a.a., 2013, s 30). Problemet tycks delvis bestå i att skolans systematiska kvalitetsarbete, där kontinuerlig utvärdering och uppföljning av skolverksamhetens kvalitet ingår, är en fråga som rektor och huvudman bär det yttersta ansvaret för (Skollagen, 2010:800).

Vi lyfter denna fråga i en tid då kunskapen om vad karriärvägledning är och vad den kan bidra med är låg bland skolans ledare (SOU 2019:4, s 14; Skolverket, 2005, s 30-31; Lovén, 2015, s 31-33; Skolinspektionen, 2013, s 30). Den senaste offentliga utredningen om karriärvägledning har pekat på att okunskapen är en bidragande faktor till bristande kvalitetssäkringen av karriärvägledning (SOU 2019:4, s 22-23). Att huvudmannen regelbundet utvärderar, följer upp och anpassar karriärvägledningens resurser och inriktning beskrivs i den offentliga utredningen som fundamentalt för kvalitetsarbetet:

Eftersom elevers behov varierar innebär det att omfattningen och inriktningen på den studie- och yrkesvägledning som huvudmannen och skolan är skyldiga att erbjuda inte finns närmare preciserade i styrdokumentet. Huvudmannen måste själv identifiera elevernas behov för att sedan anpassa resurserna och studie- och yrkesvägledningen efter dessa (SOU 2019:4, s 105)

Våra egna erfarenheter speglar den situation som beskrivs i utredningen då vi som blivande karriärvägledare har sett hur enskilda karriärvägledare i grundskolan axlar ett stort personligt ansvar över skolans arbete med karriärvägledning. Att karriärvägledare är mer eller mindre ensamma bland skolpersonalen i att besitta kunskap om karriärvägledningens teori och metodik kan inte anses särskilt förvånande då varken rektorsprogrammet (Skolverket, 2014), grundlärarprogrammet eller ämneslärarprogrammet (HF 1993:100) har gjort kunskap om karriärvägledning till ett examensmål.

I de fall då utvärdering av individuell karriärvägledning förekommer dyker frågan upp om vem det praktiska ansvaret för detta faller på. Om det är så att den enskilda karriärvägledaren ansvarar för att utvärdera sin egen verksamhet bör man fråga sig huruvida detta är önskvärt eftersom vår utbildning inte lär ut utvärderingsmetodik (Malmö Universitet, 2019). Även om karriärvägledare besitter kunskap om den individuella karriärvägledningens kvalitetsindikatorer är det således inte givet att de innehar verktyg för att på ett systematiskt sätt undersöka om indikatorerna uppnås. Att huvudmannen tar ansvar för att styra och följa upp kvalitetsarbetet blir därför viktigt för att säkerställa likvärdighet i kvalitetssäkringen av individuell karriärvägledning (SOU 2019:4, s 22-23).

1.1. Syfte och frågeställningar

Syftet med undersökningen är att få en breddad kunskap om huruvida utvärdering av individuell karriärvägledning ingår i huvudmannens systematiska kvalitetsarbete, hur karriärvägledare i grundskolan tänker att individuell karriärvägledning kan utvärderas samt att undersöka de brister i den systematiska kvalitetssäkringen av karriärvägledning som senast beskrivits i utredningen *Framtidsval* (SOU 2019:4, s 13-24). Målgruppen som kan tänkas vara intresserade av undersökningen är i första hand blivande och yrkesverksamma karriärvägledare, men vi tror att den även kan vara intressant för de läsare som på ett mer generell plan är intresserade av kvalitetsarbete i människonära verksamheter såsom skolan. Studiens huvudsakliga frågeställningar är:

- *Ingår individuell karriärvägledning som utvärderingsobjekt i huvudmannens systematiska kvalitetsarbete?*

- *Hur tänker karriärvägledare i grundskolan att individuell karriärvägledning kan utvärderas?*
- *Vilka hinder ser karriärvägledare i grundskolan för utvärdering av individuell karriärvägledning?*

1.2. Uppsatsens disposition

I det andra kapitlet presenteras bakgrunden för undersökningen. Denna har vi delat upp i två delar. Den första delen av kapitlet beskriver det nuvarande regelverket för skolans systematiska kvalitetsarbete. Den andra delen beskriver kopplingen mellan utvärdering och formuleringen av en verksamhets mål och kvalitetsindikatorer, något som vi tycker är särskilt intressant eftersom karriärvägledning som profession både lokalt och internationellt saknar samsyn gällande mål och kvalitetsindikatorer.

I kapitel två presenterar vi tidigare forskning om utvärdering av karriärvägledning. Den forskning som återges handlar om de potentiella vinsterna med utvärdering, utvärderingens metodologi, samt metodologiska dilemman som kan uppstå vid utvärdering. Kapitlet innehåller liksom bakgrunden referenser till olika utredningar av karriärvägledning.

I kapitel tre beskrivs den teoretiska referensramen som används för undersökningen. Kapitlet beskriver begrepp som används för att analysera resultaten i den avslutande delen av undersökningen.

I kapitel fyra förs en metoddiskussion kring valet av metod, det vill säga vad som legat till grund för undersökningen för att få fram data att analysera. Det är också en diskussion kring hur vi tänkt kring urvalet och de etiska förhållningssätten.

I kapitel fem presenteras resultat och analys, som vi valt att ha under samma rubrik. Dessa delas upp på så sätt att den kvalitativa datan uppdelas i intervjuer samt i en dokumentundersökning.

I kapitel sex förs en diskussion kring det som framkommit av resultat- och analyskapitlet. Detta kommer att kopplas till tidigare forskning och metod. Kapitlet kommer också innehålla våra egna tankar och reflektioner.

2. Begreppsförklaringar

2.1. Utvärdering och uppföljning

Skolverket har definierat *utvärdering* som “att granska och värdera särskilt utvalda delar gentemot överenskomna kriterier” (Skolverket, 1999, s 34). Utvärdering ska ej förväxlas med *uppföljning* som innebär att man följer utvecklingen av ett projekt (SAOL, 2015). När vi refererar till internationell litteratur skiljer vi på *evaluation* (utvärdering, bedömning) och *monitoring* (övervakning) som innebär ett rutinmässigt insamlande av information om ett pågående utvecklingsarbete (ELGPN, 2014, s 12-13). Begreppet *monitoring* motsvarar således det svenska begreppet uppföljning (SAOL, 2015).

2.2. Karriärvägledning

Vi har i undersökningen valt att använda benämningen *karriärvägledning*, vilket beskrivs i den offentliga utredningen *Framtidsval - karriärvägledning för individ och samhälle* (SOU 2019:4 s 278). Det nya begreppet föreslås ersätta den nuvarande benämningen *studie- och yrkesvägledning*. Vi har valt att använda begreppet *karriärvägledning* eftersom vi, likt utredningen, anser att vägledning ska stödja individer ur ett livsperspektiv. Karriärvägledning ska i detta arbete läsas som synonymt med studie- och yrkesvägledning. Vi använder endast benämningen studie- och yrkesvägledning i vår intervjuguide, vid ordsökning i de kommunala kvalitetsdokumenten, samt vid återgivning av citat.

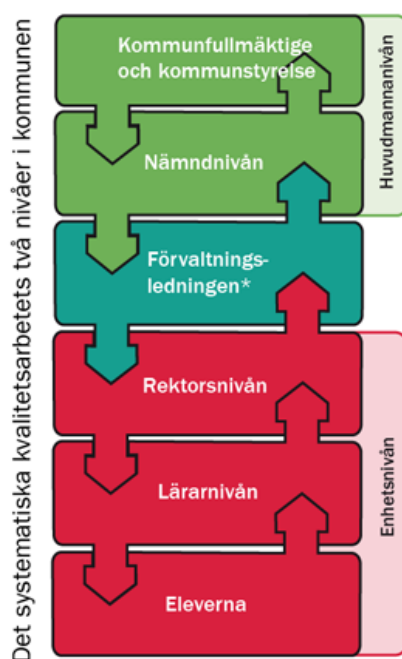
Vi skiljer även på *snäv* respektive *bred* vägledning. Dessa begrepp härleds från Gunnel Lindh och återges i Anders Lovéns forskningsöversikt om karriärvägledning (2015). I den nya utredningen föreslås dessa begrepp ändras till *individuell* respektive *generell* karriärvägledning (SOU 2019:4 s 15). Utredningen syftar på att de äldre begreppen inte lyckats få genomslag och därför behöver dessa förtydligas (a.a., s 15). Individuell karriärvägledning syftar till aktiviteter som karriärvägledare oftast utför på egen hand, d.v.s. enskilda samtal (vägledningssamtal) och gruppsamtal (grupp vägledning). Generell karriärvägledning syftar till aktiviteter som genomförs i, och tillsammans, med skolans övriga verksamhet, såsom

undervisning, samverkan skola-näringsliv, information, mässor osv. (a.a., s 20). Vi kommer genomgående i texten att förhålla oss till begreppen *individuell* och *generell* karriärvägledning som föreslås av den nya offentliga utredningen när vi talar om *snäv* respektive *bred* vägledning.

3. Bakgrund

3.1. Kommunernas skyldighet att kvalitetssäkra karriärvägledning

Systematisk och kontinuerlig uppföljning, planering och utveckling av skolverksamheten ska enligt skollagens 4 kap. 2-8 § (2010:800) genomföras på både huvudmänna- och skolenhetsnivå. Vidare ska kvalitetsarbetet dokumenteras på båda nivåer. Skolans huvudman bär det yttersta ansvaret för skolverksamhetens kvalitet och Skolverket (2019) menar att den dokumentation som sker på huvudmannanivå är viktig för att skapa en överblick och utifrån denna kunna jämföra enheterna och säkerställa likvärdighet i deras kvalitet. Vidare beskriver Skolverkets webbstöd för systematiskt kvalitetsarbete på huvudmannanivå, de s.k. SKA-målen, vilka frågeställningar huvudmannen bör utgå ifrån i det systematiska kvalitetsarbetet. En av dessa frågeställningar är huruvida skolan tillgodoser “varje elevs behov av vägledning inför val av framtida utbildnings- och yrkesverksamhet” (Skolverket, 2019).



Ansvarsnivåer i det systematiska kvalitetsarbetet (Skolverket, 2019)

Kravet på att följa upp och utvärdera kvaliteten i skolan har funnits sedan början av 1990-talet (Skolverket, 2015, s 13). Skolverket förtydligar vad utvecklingsarbetet i skolan innebär i läroplanen för grundskolan, Lgr 11. Verksamheten ska kontinuerligt prövas, följas upp och utvärderas. Nya metoder ska prövas och utvecklas. Detta ska göras för att säkerställa att skolan svarar mot de nationella målen (Skolverket, 2010, s 5). I den senaste offentliga utredningen av karriärvägledning (SOU 2019:4) beskrivs en problematisk situation där otydliga mål, svag styrning och brister i den systematiska kvalitetssäkringen har lett till att det idag finns stora variationer i karriärvägledningens kvalitet och tillgång (a.a., s 13-24). Kunskapen av vad karriärvägledning är och kan bidra med är dessutom låg bland såväl rektorer som övrig skolpersonal (SOU 2019:4, s 14; Skolverket, 2005, s 30-31; Lovén, 2015, s 31-33). Den offentliga utredningen pekar på att okunskap är en bidragande faktor till bristande kvalitetssäkring av karriärvägledning (SOU 2019:4, s 22-23). Utredningen föreslår införande av krav på huvudmannen att ta fram en plan för karriärvägledning som en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Att huvudmannen tar ansvar för att styra karriärvägledningen pekas ut som en viktig faktor för verksamhetens likvärdighet och långsiktighet (a.a., s 24). I en enkätundersökning genomförd 2016 uppgav ungefär hälften av de tillfrågade karriärvägledarna i Skånes grundskolor att karriärvägledning uppmärksammades i det systematiska kvalitetsarbetet på den egna skolan (SYVBarometern, 2016, s 21). Gällande huvudmannens inblandning var resultaten betydligt lägre, då endast 22 procent av de tillfrågade karriärvägledarna i grundskolan uppgav att frågor om karriärvägledning på något sätt förekommer i huvudmannens kvalitetsarbete (a.a., s 41). Det finns dock exempel på försök till att förbättra den kommunala styrningen av karriärvägledning. Exempelvis undersökte Lovén, Deliér och Olofsson (2017, s 22-23) styrningen och organisationen av generell karriärvägledning i tre kommuner som valdes ut eftersom de visade intresse för frågor som rör karriärvägledning. Undersökningen visade att det fanns stora skillnader i kommunerna gällande hur reglerad styrningen var och huruvida den skedde på kommun- eller skolenhetsnivå. Det utvecklingsarbete som kommunerna inlett var ännu för färskt för att kunna bedömas ha haft någon effekt på karriärvägledningens kvalitet.

Mot bakgrund av skollagens krav och ovan nämnda enkätundersökningar finns det skäl att följa upp frågor som *huruvida kommunernas huvudmän lyfter individuell karriärvägledning i det systematiska kvalitetsarbetet* samt att undersöka *på vilket sätt man talar om karriärvägledning* i de fall då karriärvägledning nämns. Vi har identifierat ett kunskapsglapp gällande systematiskt kvalitetsarbete kopplat specifikt till individuell karriärvägledning.

3.2. Utvärdering - en fråga om karriärvägledningens mål

När rektor och huvudman inte vet vad det är man ska styra mot blir styrningen därefter (SOU 2019:4, s 179).

Eftersom en utvärdering kräver att man tagit fram tydliga kriterier för vad som kännetecknar värde (Sandberg & Faugert, 2007, s 57) blir frågan om utvärdering av individuell karriärvägledning starkt kopplad till frågan om vilka mål som styr verksamheten. I Sverige finns de nationella målen för karriärvägledning i grundskolan beskrivna i läroplan Lgr 11 (Skolverket, 2010). Dessa övergripande mål har formulerats på politisk nivå utifrån en uppfattning om vad karriärvägledning är och bör uppnå (se bilaga 1). Flera forskare har pekat på att det kan vara svårt att avgöra huruvida offentligt uppsatta mål uppfylls eller ej (Tranquist, 2008, s 17; Herr, 2003, s 15-16; McCarthy & Millar, 2006, s 86). Sandberg & Faugert (2007, s 61) menar att mål för offentlig verksamhet "nästan alltid" är vagt formulerade och att de även tenderar att vara orealistiska. Detta innebär att de offentliga målen kan vara olämpliga som värderingsgrund i en utvärdering. Lovén (2015, s 41) beskriver de svenska målsättningarna för karriärvägledning som "naiva". Han menar exempelvis att förändring av djupt rotade föreställningar om yrken och utbildningar inte går att åstadkomma genom enstaka vägledningssamtal. Även SOU 2019:4 (s 323) ser utmaningar med de nuvarande målen för karriärvägledning. De menar att målen behöver förtydligas genom att de "översätts" på lokal nivå utifrån de behov och förutsättningar som finns hos huvudmannen. Enligt SOU 2019:4 skulle detta underlätta för utvärdering. En intressant fråga är i vilken grad denna översättning sker idag med tanke på den bristande kunskapen hos rektorer och huvudmän om karriärvägledning och dess effekter (SOU 2019:4, s 14; Skolverket, 2005, s 30-31; Lovén, 2015, s 31-33; Skolinspektionen, 2013, s 30).

Peter Plant menar att det råder internationell oenighet om vad som kännetecknar "kvalitet" i karriärvägledning (Plant, 2004, s 141). I vissa länder fokuserar målen på karriärvägledarnas prestation och kompetenser, i andra länder på informativa inslag, eller på den sökandes lärande (a.a., s 142-143). I Sverige menar Plant att karriärvägledning kännetecknas av ett moraliskt förhållningssätt där karriärvägledare förväntas ta hand om samhällets svaga individer och främja rättvisa och jämställdhet (Plant, 2004, s 147-148). OECD noterade 2002 att många länder saknade systematiska processer för kvalitetssäkring, varpå ELGPN valde att undersöka kvalitetsarbetet med karriärvägledning i europeiska länder. Utifrån data som samlades in har

ELGPN gjort en ansats för ett gemensamt ramverk för kvalitetsindikatorer i karriärvägledning. De kvalitetsindikatorer som idag ingår i ramverket är *vägledarens kompetens, deltagarens involvering, vägledningens tillhandahållande och förbättring* samt *verksamhetens lönsamhet* (ELGPN, 2014, s 11). Vidare förespråkar ELGPN att karriärvägledning utvärderas utifrån fyra inverkansnivåer: *deltagarens upplevelse av vägledningen, deltagarens lärande, deltagarens förändringar i beteende* och *resultatet av vägledningsinsatser* (a.a., s 26-30). Peter Plant menar att definieringen av vägledningens kvalitetsindikatorer är en fråga om makt. Därför bör frågan ställas vem som tagit fram målen (Plant, 2014, s 141). Bryan Hiebert, en forskare som har försökt utveckla en modell för utvärdering av karriärvägledning, menar att frågan om vad karriärvägledning är och vad det syftar till bör diskuteras bland samtliga intressenter och att målen ska vara uppnåbara:

Ideally, the answer to this question will result from negotiations between the various stakeholder groups involved: clients, counsellors, supervisors, managers, and funders. In these negotiations, counsellors need to make sure that the processes and outcomes so identified are "achievable" so that when the criteria for accountability are identified counsellors commit to a "deliverable" goal. (Hiebert, 1994, s 8)

Som vi beskrivit i kapitlet existerar det ingen entydig definition av karriärvägledning. Det innebär att forskningen om karriärvägledning idag undersöker olika sorters karriärvägledning som i många fall varit svåra att jämföra (Stenberg, 2016, s 44). Enkätundersökningar från 2017 och 2016 har visat att det råder oenighet om karriärvägledningens mål även på lokal nivå. Knappt hälften av de tillfrågade karriärvägledarna ansåg att det fanns tydliga mål för karriärvägledningen på den egna skolan (SOU 2019:4, s 322-323).

4. Tidigare forskning

4.1. Fördelar med utvärdering av karriärvägledning

Det behöver inte vara på så sätt att det har uppdragats problem i verksamheten som ska utvärderas. En motivationsfaktor för att utvärdera kan vara att man inte utvärderat verksamheten tidigare trots att verksamhetsmål har funnits länge (Henningson, 1993, s 24). I dessa fall kan tidigare osedda kvaliteter och brister synliggöras i utvärderingens resultat (a.a., s 62). Utvärdering av karriärvägledning kan enligt ELGPN både bidra till utveckling av verksamhetens kvalitet och som bevis för dess effekter (a.a., s 13). Att utvärderingar blir av bör således vara av stort intresse för både rektorer, politiker, karriärvägledare, elever och samhället i stort. Trots detta har kvalitetssäkring av karriärvägledning länge varit en lågt prioriterad fråga i Sverige (SOU 2019:4, s 179). Få utvärderingar har genomförts på lokal nivå (Lärarnas Riksförbund, 2017; Lovén, 2015, s 31). Även inom svensk forskning har intresset varit svalt. Få systematiska effektutvärderingar har genomförts i svensk kontext (Sveriges Riksdag, 2018, s 28). Ett antal studier om karriärvägledningens effekter har genomförts internationellt, och dessa har visat att karriärvägledning kan ha positiva effekter på individers liv, lärande och arbete. Effekterna kan uppnås via en rad olika former av karriärvägledning (ELGPN, 2014, s 26-27). Detta beror på att karriärvägledningens effektivitet påverkas av kontexten i vilken den utförs. En viss form av karriärvägledning kan vara effektiv i en viss politisk miljö eller med en viss individ (a.a., s 30). Det är således inte givet att lärdomar av utvärderingar som genomförts internationellt är applicerbara på en svensk kontext.

Ytterligare fördelar med utvärdering av karriärvägledning har beskrivits av Glenys Watt (1998, s 17). Watt menar att utvärderingar kan rättfärdiga de tjänster som verksamheten tillhandahåller och bidra till att utveckla policy för att möta nya behov. Utvärderingar är dessutom användbara för framtida planering av karriärvägledning. Denna effekt kan spridas utanför den egna organisationen eftersom andra organisationer kan använda extern utvärderingsdata som riktmärke för sin egen planering av karriärvägledning. De som finansierar verksamheten kan genom utvärdering få veta om verksamheten är lönsam, och utvärderingens resultat kan även användas som argument för att få nya potentiella finansiärer att investera i verksamheten. Om en verksamhet utvärderas och övervakas systematiskt under

löpande tid kan eventuella svagheter upptäckas, och därigenom ökar möjligheterna att upprätthålla kvaliteten. Utvärderingar kan även integreras i det dagliga arbetet och användas av den enskilde vägledaren för att mäta den sökandes progression mot planerade mål, samt för att utveckla den egna praktiken.

4.2. Problem med utvärdering av karriärvägledning

Utvärdering är ett väl utforskat område (se t.ex. Henningsson, 1993, Sandberg & Faugert, 2012, Tranquist, 2008). För den som vill genomföra en utvärdering finns således en mängd metodologisk litteratur att tillgå. Litteraturen beskriver ett flertal modeller för utvärdering som lämpar sig olika bra för olika frågeställningar, problem och utvärderingsobjekt (Sandberg & Faugert, 2012, s 56-57; ELGPN, 2014, s 18-20).

Joakim Tranquist menar att människonära verksamheter kan vara särskilt utmanande att utvärdera eftersom arbetet är uppbyggt kring relationer med andra människor. Det innebär att det ofta inte finns något givet svar på vilken metod som är bäst för att lösa ett visst problem eftersom olika människor behöver olika insatser beroende på vilket behov de har. Tranquist menar även att chefer i denna typ av verksamhet tenderar att ha mindre insyn i hur de anställda utför sina arbeten jämfört med t.ex. chefer i en fabrik. Det innebär att den som utför arbetet kan sakna feedback på hur hen presterar (Tranquist, 2008, s 8). Människonära verksamheter är enligt Tranquist kvalitativa, och bör därför utvärderas med en kvalitativ metod (a.a., s 17). Dock är det värt att nämna att beroende på syfte och frågeställning är det också möjligt att utvärdera en människonära verksamhet med en kvantitativ metod. Kvalitativa metoder kräver noggrann analys då de ger data som i jämförelse med kvantitativ sifferdata är subjektiv, vilket innebär att data i en sådan utvärdering kommer att vara svårare att tolka än en kvantitativ produktionsmätning av t.ex. antalet producerade produkter i en fabrik under en viss tid (Bryman, 2018, s 487).

Genom att se utvärdering som en process som inleds med en planeringsfas underlättas val av avgränsning, syfte och utvärderingsobjekt (Sandberg & Faugert, 2012, s 25). Renita Svedlin (2003, s 84) menar att intern utvärdering i skolan bör bestå av flera komponenter: *arbetskultur, lägesbedömning, system för utvärdering, uppföljningsdata och förvaltningsrelationen skola-kommun*. Svedlin anser att en uppdelning av utvärderingsverksamheten i dessa delar underlättar för skolan att avgöra hur verksamheten ska utvärderas rent metodologiskt. Att skapa en arbetskultur innebär att skolan behöver skapa tid och forum för individuellt och

kollektivt reflektivt tänkande. Lägesbedömning innebär att man, baserat på fakta och påvisbara faktorer, bedömer nu-situationen i verksamheten. Genom att ta fram ett system för utvärdering kan man sedan pröva om den valda verksamhetsformen och dess mål fungerar väl i förhållande till behov eller ställda förväntningar. Uppföljningsdata innebär att man kontinuerligt följer verksamheten och beskriver hur volymen, behovsuppfyllelsen och genomförandegraden förändras. Att förvaltningsrelationen mellan skola och kommun utvecklas är viktigt för att båda parter ska stödja genomförandet av utvärdering. Även Henningson (1993, s 15) menar att utvärdering måste "sättas in i ett naturligt sammanhang och inte bli till någon sido- eller engångsföreteelse". Vårt intryck är att Svedlins syn på utvärdering gör ämnet till en angelägenhet för hela skolan och även kommunen.

När vi talar om mål och värderingsgrund vid utvärdering av karriärvägledning är det viktigt att förstå att olika sorters effekter är olika svåra att mäta. Vi kan exemplifiera detta via Bryan Hiebert (1994) som menar att utvärdering av karriärvägledning i huvudsak bör undersöka den sökandes "lärande". Lärande som kvalitetsindikator i karriärvägledning har en lång historia, och Plant menar att perspektivet fortfarande är starkt (2014, s 151-152). SOU 2019:4 lägger fram förslaget om införande av ett nytt skolämne som ska lära ut kunskap och färdigheter kopplade till karriärval (s 211), vilket tyder på att lärande har identifierats som en viktig komponent i karriärvägledning även i Sverige. Det lärande som enligt Hiebert ska undersökas i relation till karriärvägledning handlar om förändringar i kunskap, färdigheter, attityder m.m. (Hiebert, 1994, s 12). Lärandet övervakas under vägledningsprocessens (samtalens) gång via checklistor. Om det sedan visar sig att lite eller inget lärande har uppnåtts bör karriärvägledare undersöka vilken eller vilka delar av processen som fallerat (a.a., s 13). Effekter i form av individuellt lärande är enligt Hiebert både enkla och kostnadseffektiva att genomföra (a.a., s 1). Jämförelsevis menar Hiebert att vi möter stora metodologiska problem om vi istället försöker mäta karriärvägledningens ekonomiska effekter såsom kompetensförsörjning och ökad sysselsättning (Hiebert, 1994, s 14). Det kan vara mycket svårt eller omöjligt att isolera sambandet mellan en arbetsmarknadspolitisk åtgärd och dess effekter eftersom människors val av studier och/eller yrken påverkas av en mängd olika faktorer och aktiviteter i samhället och den enskildes liv (Sandberg & Faugert, 2012, s 62; Plant, 2014, s 152). Att utvärdera karriärvägledningens ekonomiska effekter genom kontrollgrupper vore dessutom en etisk utmaning eftersom det skulle kräva att en kontrollgrupp berövas en tjänst som övriga människor får tillgång till (Plant, 2014, s 152).

Som tidigare beskrivet är utvärdering en aktivitet som kräver en noggrann planering och som, beroende på syfte och värderingsgrund, kan genomföras på många olika sätt. Det innebär

att den som ska utvärdera behöver ha klart för sig vad som skall utvärderas och varför samt grundläggande kunskap om utvärderingsmetodologi. Henningson anser emellertid att det svåra med utvärdering inte är metodiken och systematiken utan att få personal och brukare att bli intresserade av att granska verksamhetens mål och metoder (Henningson, 1993, s 65). Tranquist menar att uppfattningen att anställda i offentlig sektor i många fall skyr utvärdering kan härledas till att deras chefer varken förväntar sig eller uppmuntrar kritiskt ifrågasättande (Tranquist, 2008, s 54). Internationell forskning visar att de svenska karriärvägledarnas situation gällande bristande stöd i kvalitetssäkringen (SOU 2019:4, s 14; Skolverket, 2005, s 30-31; Lovén, 2015, s 31-33) inte är unik. Exempelvis genomförde Conger & Hiebert (1995, s 1-2) en studie i Kanada som visade att karriärvägledare saknade både stöd och engagemang från ledningen gällande bedömning och utveckling av vägledningsverksamheten. Vidare beskrev studien att få karriärvägledare, färre än 40 procent i vissa sektorer, utvärderade sitt arbete med klienter. Många av karriärvägledarna uppgav att de var nöjda med det arbete de utförde trots att de saknade objektiv data för att motivera påståendet. Conger & Hiebert beskriver situationen som paradoxal (a.a., s 5-6). I nordisk kontext hänvisar Svedlin till en utvärdering av läroplansreformen i Finland 1995 som visade att utvärdering var det område där skolorna överlag upplevde sig ha allra störst behov av fortbildning. Svedlin menar att man kan se en utvecklingsprocess gällande synen på utvärdering i skolor, där skolorna initialt har en förenklad bild av utvärdering som en resultatmätning som genomförs i efterhand snarare än en löpande process bestående av flera komponenter. Detta leder i många fall till att utvärdering blir det sista momentet i läroplanen man tar itu med (2003, s 80-81).

5. Teoretisk referensram

I detta kapitel kommer vi att beskriva tre begrepp kopplade till utvärdering som vi aktivt förhållit oss till under arbetsprocessen. Dessa begrepp har valts för att de ger oss verktyg att diskutera, bedöma och jämföra olika sorters utvärderingar. I analysen kommer dessa begrepp, tillsammans med tidigare forskning om karriärvägledning och utvärdering, användas som verktyg för att förstå och analysera intervjupersonernas erfarenheter och tankar om utvärdering av individuell karriärvägledning.

5.1. Utvärderingsmodeller

En *utvärderingsmodell* är en metodologisk modell för utvärdering som, beroende på utvärderingsobjekt och frågeställning, kan användas som stöd för utformningen av en utvärdering. Utvärderingsmodeller bör enligt Sandberg & Faugert inte följas strikt eftersom de inte strävar efter att perfekt överensstämma med verkligheten. Beroende på frågeställning kan det vara fördelaktigt att kombinera olika modeller (2012, s 57). Även ELGPN (2014, s 14) menar att en blandning av utvärderingsmetoder kan vara att föredra eftersom olika utvärderingar mäter olika saker. Några exempel på utvärderingsmodeller är *självutvärdering* där en individ eller ett kollektiv reflekterar och bedömer sina prestationer (Sandberg & Faugert, 2012, s 99), *brukarutvärdering* som riktar sig mot mottagaren av åtgärden och där kursutvärderingar är ett tydligt exempel (a.a., s 83), samt *mål- och effektutvärdering* som syftar till att klargöra huruvida utfallet av en insats stämmer överens med dess mål och önskade effekt (a.a., s 58). Vidare skiljer man på *formativ* utvärdering (t.ex. brukarutvärdering), som syftar till att förbättra utvärderingsobjektet och ofta har ett tydligt lärande- och utvecklingsperspektiv, och *summativ* utvärdering (t.ex. mål- och effektutvärdering) som syftar till att bedöma ett program för att ge underlag för beslut om kommande satsningar eller neddragningar (a.a., s 16-17). Utvärderingsmodeller möjliggör för oss att analysera intervjupersonernas valda utvärderingsmetoder i relation till övriga metoder. Vi kan således utifrån litteraturen om utvärderingsmodeller diskutera för- och nackdelar med olika sätt att utvärdera individuell karriärvägledning.

5.2. Kausalitet och additionalitet

Begreppet *kausalitet* är centralt för en utvärderings reliabilitet. Kausalitet handlar om orsak och verkan, alltså huruvida den åtgärd som utvärderas faktiskt var den som orsakade effekten (Faugert & Sandberg, 2012, s 18-19). Att mäta kausalitet kan vara svårt då flera åtgärder och händelser äger rum i samhället under samma tid, vilket innebär att åtgärders effekter både motverkas och gynnas av andra åtgärder (a.a., s 19). Om tidsspannet mellan insats och effekt är lång kan det kräva att man undersöker en hel kedja av effekter. Man kan även fråga sig huruvida insatsens effekt är temporär eller uthållig över tid, då detta kan vara en viktig faktor för hur insatsens effektivitet bedöms.

Kopplat till kausalitetsbegreppet är begreppet *additionalitet* användbart, vilket syftar på vad åtgärden bidragit med utöver det som ändå skulle ha hänt (det *kontrafaktiska*). Det kontrafaktiska går att mäta genom experiment där en grupp utsätts för en åtgärd medan en kontrollgrupp utgör additionaliteten (a.a., s 20).

Kausalitet och additionalitet belyser det faktum att en effekt som uppstått under tiden som en insats har utförts inte nödvändigtvis kan härledas till insatsen i fråga. Detta är särskilt viktigt att ha i åtanke när det gäller karriärvägledning, eftersom den sökandes val av studier och yrken kan antas påverkas av familj, vänner, och övriga influenser vid sidan av de individuella vägledningssamtalen. Vi använder begreppen kausalitet och additionalitet för att diskutera graden av tillförlitlighet i de utvärderingsmetoder som används och föreslås av de intervjuade karriärvägledarna. Med tillförlitlighet menar vi huruvida en utvärderingsmetod mäter effekter som kan härledas till individuell karriärvägledning, samt huruvida det är individuell karriärvägledning eller något annat som i huvudsak skapar de effekter som mäts.

6. Metod

I detta kapitel kommer vi att förklara de metoder som vi har använt för att på bästa sätt besvara syfte och frågeställningar. Avsnittet handlar i huvudsak om hur vi har resonerat kring användningen av en blandad metod (mixed method), vilket urval vi haft samt på vilket sätt materialet kommer att analyseras. Vi valde i undersökningen att utgå från kvalitativa material för att få en helhetsbild kring förekomsten av individuell karriärvägledning i huvudmannens systematiska kvalitetsarbetet och karriärvägledarnas personliga erfarenhet av utvärdering av individuell karriärvägledning. Datan består bland annat av 5 intervjuer med karriärvägledare i grundskolan. Vi valde att avgränsa oss gällande skolform för att säkerställa att materialet blir hanterbart i förhållande till arbetets storlek. Som beskrivet i bakgrundskapitlet existerar det ingen entydig definition av karriärvägledning. Vår uppfattning är därför att vi inte kan utgå från att de karriärvägledare vi intervjuar beskriver karriärvägledning på samma sätt. Däri identifierades en risk att vår undersökning kan bidra till problemet med en splittrad och ojämförlig forskningsbas om karriärvägledning. Vi valde därför att tydliggöra de nationella målens koppling till kvalitetssäkring av individuell karriärvägledning i vår skriftliga inbjudan till intervjupersonerna, för att på så sätt skapa en gemensam referensram för diskussionen om utvärdering av individuell karriärvägledning. På så sätt hoppades vi kunna undvika att diskutera utvärdering utifrån intervjupersonernas egna subjektiva värderingsgrunder.

En annan del av datan består av kommuntäckande kvalitetsrapporter och dokumentstudier som rör huvudmannens systematiska kvalitetsarbete i Skånes kommuner. Anledningen till att vi väljer att avgränsa oss till att undersöka den kommuntäckande dokumentationen av kvalitetsarbete istället för de enskilda skolenheternas dokumentation är att vi anser att den kommuntäckande dokumentationen har störst potential att komplettera våra kvalitativa intervjudata, då intervjuerna sker på enskilda skolenheter och således behandlar det lokala kvalitetsarbetet. Vidare är vi intresserade av huvudmannens dokumentation av kvalitetsarbetet eftersom detta tidigare har lyfts fram som en viktig faktor för lyckad kvalitetssäkring av karriärvägledning (SOU 2019:4, s 22-23).

Sammanfattningsvis tillämpar vår undersökning en blandad metod (Bryman, 2018, s 739-756) vilket är en styrka för arbetet då det ger oss en fördjupad kunskap med hjälp av olika källor. Intervjuerna ger oss subjektiva uppfattningar från intervjupersonernas yrkeserfarenhet, medan data från respektive kommuns kvalitetsarbete bidrar till en mer generell uppfattning

kring huruvida karriärvägledning förekommer som utvärderingsobjekt i huvudmännens systematiska kvalitetsarbete på kommunnivå. Vi kommer i följande delar av kapitlet ta upp *metodval, urval, datainsamling, analysform* och *etiska ställningstaganden*.

6.1. Metodval

Som beskrivet i början av kapitlet lutar vårt metodval mot en blandad metod (Bryman, 2018, s 739-756). Vi vill därför vara tydliga med att vi avser att göra en dokumentundersökning av det systematiska kvalitetsarbetet och sedan presentera det utifrån en dokumentanalys. Dessutom utför vi intervjuer med karriärvägledare och analyserar det utifrån en innehållsanalys.

För att besvara frågeställningen om *individuell karriärvägledning ingår som utvärderingsobjekt i grundskolans systematiska kvalitetsarbete* utförs kvalitativ dokumentundersökning. I Holme & Solvang (1997, s 85) skriver de att en kombination av olika metoder kan väga upp för varandras svagheter. De beskriver, utifrån T D Jick (1979), att ifall empirin stämmer överens när olika metoder använts betyder det, med stor sannolikhet, att den information som kommit fram i undersökningen stämmer (Holme & Solvang, 1997, s 86).

Vidare har vi i undersökningen valt att utföra intervjuer med karriärvägledare inom grundskolan. Anledningen till valet av intervjuer är eftersom vi anser att det på bästa sätt kan bidra till en större förståelse för vilka utvärderingsmetoder karriärvägledare använder sig utav. Vi har därför möjlighet att djupdyka i intervjupersonernas tankar och erfarenheter om utvärderingsmetoder (Kvale & Brinkmann, 2017, s 17). Intervjuer kan ske på olika sätt, t.ex. genom strukturerade frågescheman eller ostrukturerade intervjuguider (Bryman, 2018, s 260-267). I denna undersökning används en semistrukturerad intervju som enligt Bryman innebär att intervjuaren innehar teman med frågor, men där intervjupersonerna fritt kan formulera sina svar (Bryman, 2011, s. 414–415).

Detta perspektiv har motiverat vårt metodval då endast en metod inte kan ge svar på vår frågeställning om *hur* karriärvägledare tänker att individuell karriärvägledning kan utvärderas. Vi tror inte heller att en undersökning av kommunernas dokumentation av det systematiska kvalitetsarbetet kan ge ett slutgiltigt svar om huruvida individuell karriärvägledning förekommer som utvärderingsobjekt eller hur sådan utvärdering sker. Samtidigt saknar vi tid och resurser för att genomföra en undersökning i sådan skala att empirin skulle kunna anses

generaliserbar. Vår tanke med *metodtriangulering* (Bryman, 2011, s 562) är att dokumentundersökningen ska ge en överblick om utvärdering av individuell karriärvägledning i huvudmännens kommuntäckande dokumentation av grundskolans kvalitetsarbete, medan den intervjuerna djupdyker i frågan om *hur* sådan utvärdering kan ske och vilka faktorer som påverkar områdets förutsättningar och prioriteringsgrad på grundskolorna.

Vi förhåller oss kritiska till den valda metoden utifrån flera perspektiv. Först och främst kan den intervjuerna påverkas utifrån våra egna uppfattningar kring det valda problemområdet (Bryman, 2018, s 484). Det vill säga att vi riskerar att utgå från det som vi själva tycker är viktigt. Ett annat problem med metoden är att den är svår att dra allmänna slutsatser ifrån eftersom mängden empirisk data är ofta begränsat till ett fåtal individer. I vår undersökning ingår fem semistrukturerade intervjuer, vilket är möjligt att kritisera gällande möjligheten att generalisera resultaten. Dock har syftet inte varit att få en representativ bild av hur karriärvägledare utvärderar, utan om att få en inblick i hur aktiva karriärvägledare tänker att utvärderingar av individuell karriärvägledning kan utföras för att säkerställa kvaliteten i den egna verksamheten.

Vidare är en utmaning med undersökningen att en blandad metod används. Eliasson (2018, s 143) skriver att det måste finnas en genomtänkt idé för vad det ska resultera i. Syftet med att vi använder en blandad metod är eftersom frågeställningarna bäst kan besvaras utifrån olika metoder. Den första frågeställningen utifrån en dokumentundersökning, medan de två andra av intervjuer med karriärvägledare. För att inte riskera att arbetet förlorar i kvalitet har vi valt att separera resultaten från respektive metod när den samlade informationen presenteras i resultat och analys kapitlet.

6.2. Urval

Vad gäller den kvantitativa delen av undersökningen har vi begärt ut kommuntäckande kvalitetsrapporter om kommunala grundskolor i samtliga av Skånes 33 kommuner. Varför vi valt att fokusera på Skåne är eftersom vi båda är verksamma där, samt haft störst kontaktnät i området. Dessutom har vi gjort en regional avgränsning för att sedan kunna jämföra med nationella undersökningar. Sammanlagt har dokument från 22 av Skånes 33 kommuner undersökts. Av dessa kommuner har 15 av 33 kommuner tillhandahållit kommuntäckande kvalitetsrapporter. 9 av 33 kommuner har tillhandahållit andra typer av dokument som

antingen innehåller avsnitt som redovisar kommunens kvalitetsarbete under ett visst år, förmedlar en plan för kvalitetsarbetets rutiner och utvärderingsobjekt, eller redovisar kvalitetsarbetet i enskilda skolenheter. Av de övriga dokumenten har vi valt att inkludera 7 av 9 dokument i undersökningen utifrån kriteriet att dokumentet antingen ska redovisa kvalitetsarbetet i samtliga av kommunens grundskolor *eller* förmedla en gemensam plan för kvalitetsarbetet i samtliga av kommunens grundskolor. Vad gäller bortfallet på 9 kommuner har dessa antingen ej besvarat vår förfrågan, tillhandahållit dokument som ej möter ovan beskrivna kriterier, eller uppgett att de ej skriver kvalitetsrapporter på kommunnivå.

Vi har valt att avgränsa oss till att intervjua karriärvägledare med motivationen att karriärvägledare får bedömas ha störst kunskap om vad som kännetecknar kvalitet i individuell karriärvägledning. Vi anser det som rimligt att låta dem diskutera frågan om *hur den individuella delen av karriärvägledning kan utvärderas*. Vårt urval av intervjupersoner tolkar vi som *målinriktad* eftersom syftet med undersökningen är att få reda på hur karriärvägledare uppfattar utvärdering av sitt eget arbete med individuell vägledning. Bryman (2011) beskriver att ett målinriktat urval är när forskare väljer ut specifika personer utifrån de kriterier som finns för att få svar på frågeställningarna (s 350). Eftersom intervjupersonerna ska ha möjlighet att prata om utvärderingsmetoder av den individuella vägledningen för att säkerställa kvalitet i verksamheten krävs en viss förkunskap av att utvärdera. Av denna anledning har vi riktat oss till karriärvägledare som har erfarenhet av att utföra någon typ av utvärdering av individuell karriärvägledning för att få ett tillförlitligt material att använda. Vidare har vi valt att endast intervjua färdigutbildade karriärvägledare för att säkerställa likvärdighet i intervjupersonernas förståelse för ämnet karriärvägledning.

För att komma i kontakt med dessa personer användes våra egna kontaktnät. Via en utomstående person fick vi kontakt med den karriärvägledare som benämns som *intervjuperson 1* i undersökningen. När den första intervjun var utförd frågade vi om andra möjliga kontakter, vilket gav oss fler intressanta personer att ta kontakt med. Vi tolkar att den metod som vi använt i detta läge är ett *snöbollsurval* som betyder att vi som intervjuare fått kontakt med andra relevanta respondenter via andras kontaktnät (Bryman, 2018, s 245).

6.3. Datasamling

Syftet med studien har varit att genom en blandad metod besvara de tre centrala frågeställningarna. För att besvara frågan om huruvida *individuell karriärvägledning ingår som utvärderingsobjekt i huvudmannens systematiska kvalitetsarbete* har vi utfört en kvalitativ dokumentundersökning. Intervjuerna har i sin tur använts för att besvara frågeställningarna *hur karriärvägledare tänker att individuell karriärvägledning kan utvärderas i grundskolan?* samt *vilka hinder ser karriärvägledare i grundskolan för utvärdering av individuell karriärvägledning?*

Som beskrivet i tidigare avsnitt om metodval kan en kvalitativ metod utföras på olika sätt. Det vi valt att göra är intervjuer genom en specifik intervjuguide (se bilaga 2). En intervjuguide kan jämföras med en checklista där vi som författare kan checka av att varje område har berörts i respektive intervju. Den underlättar även en senare analys av resultaten för undersökningen. Det viktiga för oss under insamlingen av material har varit att reflektera kring vårt förhållningssätt under intervjuerna, t.ex. hur vi valde att ställa frågor, vilket kroppsspråk vi hade samt vilka inflikningar vi gjorde. Bryman beskriver olika kriterier för en framgångsrik intervjuare (2018, s 332). Enligt honom är det en god idé att utföra några pilotintervjuer eftersom det leder till bättre kännedom om hur frågorna fungerar, men även till att ge erfarenheter av metoden i sig. Kvale & Brinkmann (2017) beskriver att öppna och korta frågor utan svåra uttryck är att föredra i en intervju eftersom det underlättar för intervjupersonen (s 173-174). Detta har varit en utmaning för oss eftersom ord som *utvärdering* kan tolkas olika av olika personer. För att undvika missförstånd har vi i förväg meddelat intervjupersonerna hur vi själva tolkat utvärdering samt vilka mål vi utgår från som värderingsgrund vid utvärdering av individuell karriärvägledning. Detta har vi gjort för att skapa förutsättningar för samförståelse med intervjupersonerna.

Kvalitetsrapporterna och de övriga dokumenten har undersökts utifrån två huvudfrågor: *förekommer individuell karriärvägledning som utvärderingsobjekt i dokumentationen, och i så fall på vilket sätt?* För att undersöka huruvida individuell karriärvägledning nämns i dokumenten har vi genomfört ordsökningar på ord som rör individuell karriärvägledning: *studie- och yrkesvägledning, vägledningssamtal, samtal, vägledning, karriärvägledning, gruppvägledning, SYV, SYO, val, välja, självkännedom, karriär*. De dokument som innehåller text om karriärvägledning har sedan analyserats för att se på vilket sätt karriärvägledning diskuteras.

6.4. Analysform

För att analysera resultaten av intervjuerna har vi valt att göra en innehållsanalys som hjälper oss att identifiera olika mönster/teman i intervjupersonernas berättelser (Larsen, 2009, s 101). Materialet till undersökningen samlas in genom att göra inspelningar som sedan transkriberas och läggs in i kategorier för att finna mönster i intervjupersonernas berättelser. Det sker en kodning av materialet som syftar till att finna nyckelord för att få en bild över helheten (Kvale & Brinkmann, 2017, s 241).

Resultatet och analysen av undersökningen av kvalitetsrapporterna och de övriga dokumenten presenteras i två delar. Vi har dels skapat ett stapeldiagram över hur ofta karriärvägledning nämns i dokumenten för att visualisera data och på så sätt göra den överskådlig. Vi har även genomfört en innehållsanalys av de dokument som tar upp karriärvägledning. Dokumenten har analyserats för att se vilken sorts karriärvägledning man diskuterar och på vilket sätt.

6.5. Etiska ställningstaganden

För att säkerställa en god kvalitet och en etisk korrekt undersökning finns det särskilda principer som är viktiga att förhålla sig till. De etiska principer som vi förhåller oss till är: *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet* (Vetenskapsrådet, 2002, s 7-14; Bryman, 2011, s 131-132).

Informationskravet innebär att vi som forskare har en skyldighet att meddela berörande partner om undersökningens syfte. Det är således information som skall ges om vad vi tänker göra samt hur materialet kommer att användas. Samtyckeskravet behandlar principen att intervjupersonen när som helst i arbetsprocessen kan dra sig ur. Det vill säga behöver inte en person som först valt att vara med, att fortsätta. Konfidentialitetskravet handlar om att försäkra att personliga uppgifter förblir det. Obehöriga ska inte ha möjlighet att komma över känslig information och därför är det viktigt för oss som författare att behandla informationen med största möjliga försiktighet. Till sist är nyttjandekravet den princip som beskriver att de uppgifter som samlas in av oss författare endast används i forskningssyfte och inget annat.

De etiska principer rör samtliga personer som finns med i undersökningen. Det är därför viktiga för oss att följa dessa genom hela arbetet. Genom att göra detta minskar vi sannolikheten för negativa konsekvenser för deltagarna. Det har varit viktigt för oss att inte

namnge intervjupersonerna i undersökningen. Konfidentialitetskravet har således varit en prioriterad fråga för oss i undersökningen (Bryman, 2011, s 133). Vi anser att vi har kunnat förhålla oss till principen på ett bra sätt eftersom intervjupersonerna kommer från olika skolor och är därför inte riskerar för att bli igenkända. Vi har valt att behandla intervjumaterialet med största möjliga uppmärksamhet för att undvika att vi i undersökningen delger information om någon eller något som inte är etiskt korrekt. Ett sätt vi gör detta på är att ändra citat så att talmönster inte kommer med.

7. Resultat och analys

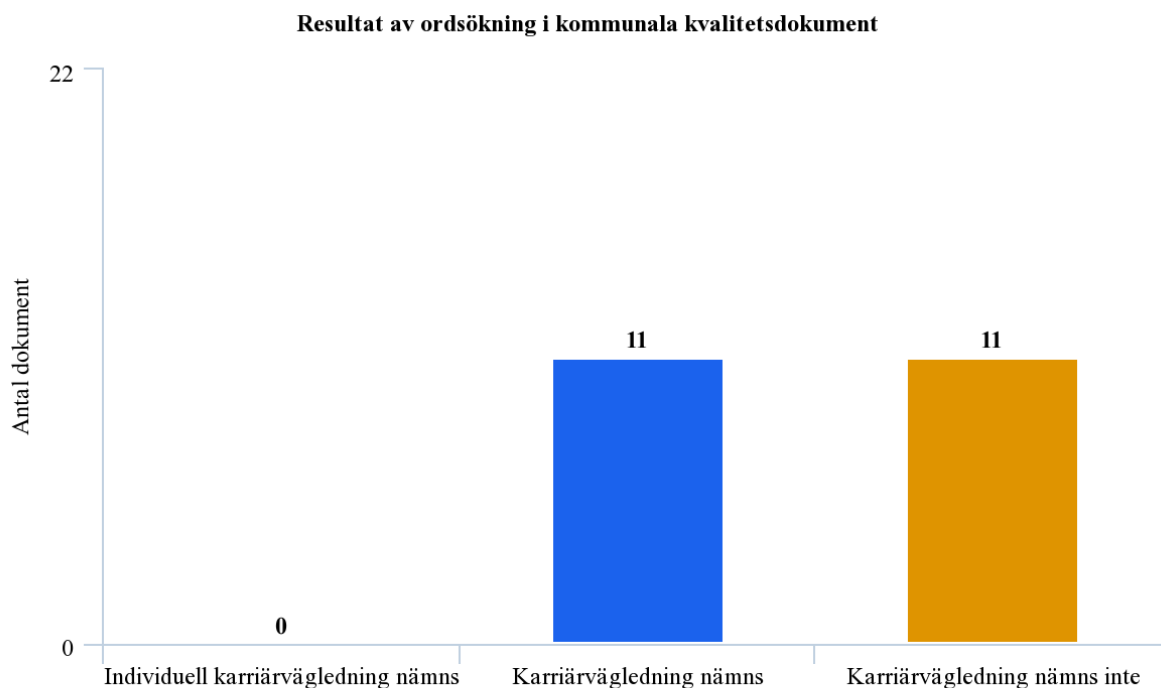
I detta kapitel presenteras resultat och analys av undersökningen. Vi har valt att presentera resultat och analys tillsammans för att undvika att behöva presentera resultatet två gånger, alltså en gång för sig självt och ytterligare en gång då det ska analyseras. Kapitlet är uppdelat i två delar. Det inledande avsnittet behandlar undersökningen av de kommunala dokumenten om huvudmannens systematiska kvalitetsarbete. Här besvaras frågeställningen om huruvida *individuell karriärvägledning ingår som utvärderingsobjekt i huvudmannens systematiska kvalitetsarbete*. Det andra avsnittet behandlar intervjuerna.

Intervjupapiret är uppdelat i tre teman där de två första, dvs *Intervjupersonernas tankar om utvärdering av individuell karriärvägledning* och *Intervjupersonernas erfarenheter av utvärdering av individuell karriärvägledning* lägger grunden för besvarande av frågeställningen om *hur karriärvägledare i grundskolan tänker att individuell karriärvägledning kan utvärderas*. Det sista temat *Intervjupersonernas tankar om utveckling av utvärdering av individuell karriärvägledning* används för att besvara frågeställningen om *vilka hinder karriärvägledare i grundskolan ser för utvärdering av individuell karriärvägledning*.

7.1. Resultat och analys av undersökningen av kommunernas dokumentation av det systematiska kvalitetsarbetet

Dokumentundersökningen ger ett intryck av att individuell karriärvägledning är ett ämne som varken utvärderas eller följs upp av skolornas huvudmän. 0 av de 22 undersökta dokumenten talar om utvärdering av individuell karriärvägledning, dvs enskilda vägledningssamtal och grupp vägledning. Hälften av dokumenten nämner karriärvägledning i annan bemärkelse medan den andra hälften inte nämner karriärvägledning överhuvudtaget. I de dokument som nämner karriärvägledning rör det sig generellt sett om ett fåtal paragrafer. Resultatet ligger således i linje med det som framkom i Skolinspektionens granskning (Skolinspektionen, 2013). De dokument som talar om karriärvägledning beskriver olika utmaningar och kvalitetssäkrande insatser. Ett problem som förekommer i flertalet av dessa dokument är den generella karriärvägledningen, d.v.s. att flera kommuner upplever ett behov av att arbeta för

att göra karriärvägledning till hela skolans ansvar. Andra ambitioner som nämns är bl.a. att stärka upp kommunens karriärvägledning genom att öka antalet anställda karriärvägledare, förbättra samverkan mellan skola och näringsliv, se över organisationen av karriärvägledning p.g.a. återinförandet av obligatorisk PRAO (praktisk arbetslivsorientering), öka omfattningen av den kontinuerliga vägledningen, samt att nätverka med andra kommuner för att få hjälp att systematisera vägledningsverksamheten.



7.2. Kommunernas dokumentation av det systematiska kvalitetsarbetet

7.2.1. Resultat

Inget av de undersökta dokumenten inkluderar individuell karriärvägledning som utvärderingsobjekt i huvudmannens systematiska kvalitetsarbete. Diskussion om andra aspekter av karriärvägledning förekommer i varierande omfattning i dokumenten, och detta är en intressant varierande faktor då de undersökta dokumenten i övrigt uppvisar en hög grad av samsyn gällande vilka områden som utvärderas. Vår tolkning är att dessa gemensamma nämnare ger en indikation på var huvudmännens prioriteringar ligger gällande utvärderingsobjekt i det systematiska kvalitetsarbetet. Kunskapsresultat är ett område som

behandlas i samtliga dokument. Samtliga dokument tar även upp utvärdering av någon eller några av de studiesociala faktorerna *värdegrundarbete, trygghet, elevhälsa och elevinflytande*. Ett gemensamt mönster bland de dokument som nämner karriärvägledning är att den generella karriärvägledningen står i fokus. Flertalet av de dokument som nämner karriärvägledning ser utvecklingsmöjlighet gällande karriärvägledningens integration i övrig skolverksamhet.

7.2.2. Analys

Att utvecklingsmöjligheter i den generella karriärvägledningen lyfts i dokumenten kan bero på att brister i den generella karriärvägledningen leder till att ansvaret för karriärvägledning som helhet förflyttas till den enskilde karriärvägledaren. Detta kan öka den enskilde karriärvägledarens arbetsbörda, vilket skulle kunna leda till att karriärvägledare i högre utsträckning driver frågan om ett gemensamt kvalitetsarbete kring den generella karriärvägledningen än den individuella. Brister i införandet av karriärvägledning som hela skolans ansvar är och har under lång tid varit ett uppmärksammat och påtalat problem (Lovén, 2015, s 23-24). Det arbete som sker inom ramen för individuell karriärvägledning tycks inte ifrågasättas på samma sätt. Rektorer tenderar att lita på att karriärvägledaren har den kompetens som krävs för att utföra sitt uppdrag (Skolinspektionen, 2013, s 31). Detta är enligt oss en paradoxal situation som för tankarna till Conger & Hieberts studie (1995, s 1-2) i vilken karriärvägledarna själva uppgav att de gjorde ett bra jobb trots att de inte kunde uppvisa data på att så var fallet. Att kvalitetssäkring av karriärvägledning, i synnerhet individuell, inte tycks förekomma i Sverige tyder på att svenska rektorer och huvudmän har en blind tillit till karriärvägledarnas kompetens. Att man inte upptäckt utvecklingsmöjligheter i den individuella karriärvägledningen kan heller inte anses som särskilt förvånande om den inte utvärderas.

Undersökningen av dokumenten ger ingen fullständig kunskap om huruvida utvärdering av individuell karriärvägledning förekommer i de kommuner vars huvudman ej nämner karriärvägledning i dokumentationen av kvalitetsarbetet. Utvärdering av individuell karriärvägledning kan mycket väl ske på initiativ av enskilda karriärvägledare utan att den kunskap som kommer av utvärderingen förs vidare upp till rektor och huvudman. Vårt resultat visar dock att utvärdering av individuella karriärvägledning inte lyfts i dokumentationen av det systematiska kvalitetsarbetet på huvudmannanivå. Att hälften av de undersökta dokumenten inte nämner karriärvägledning överhuvudtaget får anses som problematiskt eftersom kvalitetssäkring av karriärvägledning ingår i de nationella målen som kvalitetsarbetet

och dokumentationen på huvudmannanivå förväntas utgå ifrån (Skolverket, 2019). Vårt resultat bidrar således till bilden av karriärvägledning som ett nedprioriterat område inom det systematiska kvalitetsarbetet (Lovén, 2015, s 31) då det visar att hälften av de undersökta kommunerna inte tycks anse att utvärdering av karriärvägledning är viktigt att dokumentera. Svaret på frågeställningen om *huruvida individuell karriärvägledning ingår som utvärderingsobjekt i huvudmannens systematiska kvalitetsarbete* är således nej.

7.3. Intervjupersonernas tankar om utvärdering av individuell karriärvägledning

I detta avsnitt kommer vi att presentera de resultat som framkommit från intervjuerna. För att analysera resultatet använder vi de begrepp kopplade till utvärdering som togs upp i teorikapitlet. Vi jämför även resultatet med det som framkommit ur tidigare forskning om karriärvägledning för att urskilja huruvida vår data bekräftar eller motsäger tidigare slutsatser.

Vi vill poängtera att det finns en etisk aspekt i den insamlade intervjudata som har påverkat hur vi formulerat vår analys. Intervjupersonerna har begränsad kunskap om och erfarenhet av utvärdering. Vi har stor förståelse för detta, särskilt då studie- och yrkesvägledarutbildningen ju som tidigare nämnt inte lär ut utvärdering som ämne. Vi har därför presenterat undersökningen till intervjupersonerna som en öppen diskussion. Vi fortsätter nu diskussionen i vår analys, och där ingår att vi jämför intervjupersonernas svar med befintlig litteratur om utvärdering. Syftet med detta är inte att bedöma de enskilda intervjupersonernas tankar om och arbete med utvärdering, utan att diskutera intervjupersonernas svar inom ramen av den forskningskontext som berör undersökningens huvudämne; utvärdering av individuell karriärvägledning.

7.3.1 Resultat

Intervjuerna visar att uppdelningen av individuell respektive generell karriärvägledning är väl införstådd och ett tydligt mönster bland intervjupersonerna är att de anser att en utvärdering av individuell karriärvägledning är en utvärdering av karriärväglarens egna, enskilda arbete. Intervjuperson 3 utmärker sig här då hen tänker att utvärdering av individuell vägledning är att se hur vägledningen i den egna verksamheten ser ut för respektive elev. På frågan om hur individuell karriärvägledning kan utvärderas föreställer sig samtliga intervjupersoner en kvantitativ undersökning i form av en enkät.

Samtliga intervjupersoner anser att utvärdering av individuell karriärvägledning är viktigt. Intervjupersonerna ger flera exempel på vinster med utvärdering av individuell karriärvägledning. Intervjuperson 5 berättar:

“Det är ju för att få reda på vad jag kan förbättra. Sedan kan man ha det för att återkoppla till eleverna och återkoppla till vårdnadshavarna, man kan använda det till personalen. Så utvärdering är ett fantastiskt verktyg och man kan använda det till alla.”

Intervjupersonernas åsikter går isär när vi kommer in på diskussionen om vilka effekter en utvärdering av individuell karriärvägledning ska mäta. Intervjuperson 4 menar att en longitudinell mätning av skolans resultat gällande hur många elever som lyckas ta sig in på sitt första val till gymnasiet kan vara ett sätt att utvärdera individuell karriärvägledning. Intervjuperson 3, som anser att effektiv individuell karriärvägledning kännetecknas av att den hjälper den sökande att göra ett val, menar att additionalitetsfaktorn gör det svårt att mäta kausalitet i utvärdering av individuell karriärvägledning:

“Jag tänker att när man sitter i valsituation ser det väldigt olika ut för olika personer. Man är olika mogen, kommer från olika hemförhållanden, som påverkar hur man gör sina val. Och det är svårt att mäta. Vad har påverkat hemifrån? Och vad är det som de själva har med sig? Det är oerhört svårt att mäta.”

Jämförelsevis menar intervjuperson 2 att lyckad individuell karriärvägledning kännetecknas av mjuka, kvalitativa värden såsom elevens upplevelse av samtalen och vilja att återbesöka karriärvägledaren. Hen menar att dessa effekter inte behöver utvärderas på ett systematiskt sätt eftersom de är enkla att se i det dagliga arbetet:

“Utvärderingen jag får är ju att jag har elever som söker kontakt, som aldrig är rädda för att komma in, som haffar mig i korridoren och där vi har en relation.”

Problematiken gällande oenighet i definitionen av karriärvägledning och dess önskade effekter påtalas av intervjuperson 4 som menar att bristen på tydlighet inte bara gäller kvalitetsindikatorer för individuell karriärvägledning, utan professionen i stort:

“När man läser på lite olika forum så har ju alla lite olika tankar och ideer om vad studie- och yrkesvägledning är. Så ett gemensamt begrepp och innehåll för just det och den grunden så tror jag nog att det hade kunnat förbättra förutsättningarna för den snäva vägledning.”

Utifrån den problematik som beskrivs ovan och som tidigare påtalats av bl.a. ELGPN (2014, s 11) och SOU 2019:4 (s 322-323) har vi lyft frågan om de nationella målen som värderingsgrund för utvärdering av individuell karriärvägledning. Trots att samtliga intervjupersoner tycks bekanta med de nationella målen, och flera av dem dessutom beskriver målen som bra och mer eller mindre tydliga, utgår intervjupersonerna inte från målen när de talar om utvärdering. Intervjupersonerna påtalar inte heller ELGPNs ramverk för gemensamma kvalitetsindikatorer för karriärvägledning som stöd för utvärdering (2014, s 11).

7.3.2 Analys

En motsägelse som framkommit i intervjuerna är att intervjupersonerna förespråkar utvärdering av individuell karriärvägledning, samtidigt som de själva sällan eller aldrig utför utvärderingar. Detta kan möjligen vara en effekt av kontexten. Intervjupersonerna deltar i intervjun på sin arbetstid, i rollen som professionella karriärvägledare. Det tycks dock inte röra sig om signalering då intervjupersonerna ger flera exempel på varför och för vem utvärdering av individuell karriärvägledning är viktigt.

Att intervjupersonerna beskriver olika kvalitetsindikatorer för individuell karriärvägledning upplever vi som problematiskt då det i praktiken innebär att karriärvägledare mäter kvaliteten i sitt arbete utifrån olika måttstockar. Otydlighet i definitionen av den individuella karriärvägledningen och dess önskade effekter får således konsekvensen att likvärdigheten i kvalitetsarbetet minskar. Vidare är kausaliteten mellan utvärderingsobjektet och de effekter som föreslås mätas inte helt tydligt. Man kan t.ex. fråga sig huruvida elevens antagning till valt gymnasieprogram kan ses som en kvalitetsindikator för individuell vägledning då det är elevernas betyg som i slutändan avgör vilka program de är behöriga till.

Variationer i definitionen av karriärvägledningens syfte och mål leder till variationer i dess inriktning. Våra intervjuer bekräftar i hög grad SOU 2019:4s resonemang om att det nu krävs en samlad ansträngning från ledningen för att öka tydligheten i vilka mål den individuella karriärvägledningen ska sträva mot att uppnå och hur måluppfyllelsen ska mätas. Utredningen föreslår att de nationella målen förtydligas på huvudmannanivå utifrån de förutsättningar som råder i respektive kommun (SOU 2019:4, s 323). Om denna del i utredningen får genomslag kan det förbättra förutsättningarna för de intervjuade karriärvägledarna att utvärdera individuell karriärvägledning. Vidare föreslår Intervjuperson 1 att fler mål rörande karriärvägledning förs in i SKA-kraven, d.v.s. det webbstöd som Skolverket tagit fram för huvudmannens systematiska kvalitetsarbete (Skolverket, 2019), samt att ämnet

karriärvägledning bör införas i lärar- och rektorsutbildningar. SOU 2019:4 (s 225-226) konstaterar att den nuvarande lärarutbildningen inte förbereder sina studenter för att ta en aktiv roll i den generella karriärvägledningen. Kunskapsområdet karriärvägledning finns inte heller med i rektorsutbildningen. Här finns en potential för förbättring, då utredningen visar på exempel där fortbildning inom ämnet har lett till en hos rektorer ökad förståelse för karriärvägledningens effekter (a.a., s 227-228).

7.4. Intervjupersonernas erfarenheter av utvärdering av individuell karriärvägledning

7.4.1 Resultat

En av de intervjuade talar om att denne inte gjort någon utvärdering sedan 10 år tillbaka i tiden. Detta är ett förekommande mönster hos flera av intervjupersonerna. Endast en av intervjupersonerna uppger att systematisk utvärdering av individuell karriärvägledning förekommer regelbundet på deras skola. När intervjupersonerna berättar om sina tidigare erfarenheter av utvärdering av individuell karriärvägledning handlar det om enkäter. Det är inte tydligt hur intervjupersonerna motiverar metodvalet i relation till utvärderingsobjektet. Intervjuperson 2 har valt enkäter av etiska skäl, då hen ville att den insamlade datan skulle vara anonym, medan Intervjuperson 1 valde enkäter för att hen upplevde det som enkelt att genomföra.

Intervjuperson 3 berättar att BRUK används i arbetslagen för att utvärdera verksamheten. BRUK är ett utvärderingsverktyg för självskattning som kan användas för kvalitetsarbete. Det är skapat av Skolverket och används som stöd för att se hur skolan når upp till de nationella målen. De anställda utvärderar sin egen verksamhet och analyserar därefter resultatet tillsammans (Skolverket, 2019). Intervjuperson 3 använder varje år BRUK för att kvalitetssäkra den generella karriärvägledningen. Hen har vid sidan om arbetet med BRUK även tagit fram en enklare enkät för att utvärdera sitt eget arbete, och hen utmärker sig i att hen har gjort även denna del till en regelbunden aktivitet. Enkäten delas varje år ut till elever i årskurs 9 för att undersöka vad som fungerat bra i hens arbete och vad som behöver utvecklas/förbättras. Här ingår individuell karriärvägledning. Intervjuperson 3 har resonerat kring enkäter som utvärderingsmetod och menar att de hittills inte har gett det önskade underlaget för att kunna utveckla den individuella karriärvägledningen:

“För mig hade jag hoppats att man kan få lite tankar kring: vi skulle vilja göra lite mer av detta, eller detta hade varit bättre att göra. Men de är inte riktigt där, de är ju väldigt unga, de som går på en grundskola.”

Intervjuperson 5 berättar att samtliga karriärvägledare i kommunen träffas regelbundet, men att utvärdering sällan tas upp på dessa möten. Detta beror enligt Intervjuperson 5 på att karriärvägledare inte prioriterar att utvärdera. Intervjuperson 3, som likt flertalet av de intervjuade karriärvägledarna är ensam i sin position som karriärvägledare på skolan, anser dock att potentialen finns där och efterfrågar fler grupper som möjliggör för att diskutera karriärvägledning. Hen menar att det är svårt att få till tidsmässigt:

“Vi har gjort en mall där man fyller i vad man gör för någonting kring vägledning. Men nej, då finns det inte utrymme för att ha grupper eftersom det är så mycket annat som ska in i skolan. Det är fullt på schemat hela tiden och nya saker kommer in. Då finns det inte utrymme för att starta en grupp och då hamnar vi där igen. Många vill, men det är svårt att få till.”

Intervjupersonerna upplever vidare att det förvisso funnits ett intresse från politiskt håll kring vägledning men att det i så fall har varit sporadiskt och oregelbundet. Intresset från rektorer för att utvärdera individuell karriärvägledning beskrivs som svalt. Vissa av de intervjuade nämner i intervjun att de, i stället för att göra en utvärdering som hamnar på papper eller i system, gör en *inre utvärdering*. Intervjuperson 2 menar att hen regelbundet genomför självutvärderingar och att detta är en naturligt förekommande del i vägledningsmetodik, vilket enligt hen gör att behoven av att systematiskt utvärdera individuell karriärvägledning minskar. Med detta menar intervjupersonen att summeringar och sammanfattningar i enskilda samtal är en form av utvärdering.

Intervjupersonerna ger inga detaljerade beskrivningar av skolans systematiska kvalitetsarbete. Flera av intervjupersonerna är osäkra på huruvida karriärvägledning ingår överhuvudtaget. Intervjuperson 5 menar att det är högst osannolikt med tanke på att det inte finns en tydlig SYV-plan i den egna verksamheten. Intervjuperson 2 är helt säker på att individuell vägledning inte ingår i det arbetet. I de fall då karriärvägledning lyfts upp i det systematiska kvalitetsarbetet handlar det om generell karriärvägledning, vilket också är fallet i de kvalitetsdokument på huvudmannanivå som vi har undersökt. Tendensen att se utvecklingsmöjligheter i den generella karriärvägledningen återfinns även hos intervjupersonerna själva, då dessa faller in i ett mönster att prata om den generella vägledningen i stället för den individuella, även då ursprungsfrågan handlar om individuell karriärvägledning.

7.4.2 Analys

Samtliga intervjupersoner har använt enkäter som utvärderingsmetod. Att enkäter dominerar som metod för utvärdering av individuell karriärvägledning kan troligen härledas till intervjupersonernas tidigare erfarenheter av utvärderingar. Enkäter är ett verktyg som är användarvänligt (Bryman, 2018, s 285), men som även kan vara förknippat med en del risker. Det finns skäl att fråga sig om en brukarutvärdering i form av en elevenkät är att föredra för utvärdering av individuell karriärvägledning i grundskola, då brukare ofta har begränsad kunskap om vad de kan förvänta sig av verksamheten och vad som kännetecknar kvalitet i förhållande till de ekonomiska och praktiska förutsättningar som omger verksamheten (Faugert & Sandberg, 2012, s 83-84).

De "inre utvärderingar" som beskrivs av flera intervjupersoner kopplar vi till begreppet *självtvärdering* (Faugert & Sandberg, 2012, s 99-100). Fördelarna med självutvärdering är att det är en kostnadseffektiv metod, det vill säga sparas både tid och pengar på att göra en självutvärdering. En nackdel är dock att utvärderingar av detta slag tenderar att bli subjektiva (a.a., s 99-100). I brist på systematik och ledning i kvalitetssäkringen av individuell karriärvägledning ser vi självutvärdering som ett välkommet inslag i karriärvägledarnas arbete. Subjektiviteten i sådana utvärderingar innebär dock att de bör kompletteras med andra metoder för att säkerställa likvärdigheten i kvalitetsarbetet. Objektiv och likvärdig kvalitetssäkring av karriärvägledning är viktigt då tidigare undersökningar av karriärvägledning i Sverige har visat på stora variationer gällande kvalitet och tillgång (SOU 2019:4, s 13-24).

Karriärvägledarna i undersökningen tendera att hamna i en diskussion kring generell vägledning i stället för individuell vägledning. En möjlig förklaring till varför intervjupersonerna tenderar att falla in i diskussioner om utvärdering av generell karriärvägledning är att individuell karriärvägledning inte är helt oberoende av vad som görs i generella karriärvägledning. Dock kan det också vara ett tecken på att insynen brister i vad det egna arbetet med individuell vägledning leder till samt hur arbetet med det kan ske på bästa möjliga sätt. Vi tänker också att det kan handla om att karriärvägledare saknar vokabulär för att samtala kring utvärdering av individuell karriärvägledning. Intervjupersonerna har svårt att diskutera styrkor och svagheter med den valda utvärderingsmetoden, enkäter. Intervjupersonerna egen problematisering av denna tenderar att handla om formuleringen av enkätfrågor snarare än metodens tillämpbarhet på individuell karriärvägledning. Vårt intryck är att enkäter har valts av andra skäl än för sina metodologiska styrkor.

Trots att intervjupersonerna har olika åsikter om vilka effekter som ska mätas i en utvärdering av individuell karriärvägledning så finns ett tydligt mönster i att intervjupersonerna föreslår enkäter som metod för utvärdering. Svaret på frågeställningen om *hur karriärvägledare i grundskolan tänker att individuell karriärvägledning kan utvärderas* är således att enkäter är den föredragna metoden, medan frågeställningarna i dessa varierar till följd av att intervjupersonerna ämnar mäta olika effekter.

7.5. Intervjupersonernas tankar om utveckling av utvärdering av individuell karriärvägledning

7.5.1. Resultat

Intervjuperson 4 nämner vikten av att skapa tydliga mätinstrument för att kunna göra en utvärdering som håller en god kvalitet. Avsaknaden av detta tror hen skapar oro hos många karriärvägledare som resulterar i att de inte utvärdera då risken för att göra fel är stor. Intervjuperson 1 säger att denne skulle vilja plocka fram fler mätbara faktorer som skulle underlätta att utvärdera det egna arbetet. Exakt vad som menas med detta refererar personen tillbaka till nyckeltal som ett sätt för att förenkla processen. Både intervjuperson 1 och 4 berättar att de helst skulle sett att karriärvägledare och politiker tillsammans tog fram fler kvalitetsindikatorer och nyckeltal för vägledningen. Utvecklingen av fler kvalitetsindikatorer hade således förbättrat förutsättningar för att utvärdera individuell karriärvägledning (ELGPN, 2014; Hiebert, 1994; Plant, 2004).

4 av 5 intervjupersoner har en rektor som chef. På frågan om vem som bär ansvaret för att utvärdera individuell karriärvägledning svarar samtliga intervjupersoner att de själva bär ett ansvar att vara självkritiska, men att det yttersta ansvaret faller på chefen. Hur saker bör vara och hur de är i praktiken visar sig dock inte vara samma sak. Intervjuperson 2, 3 och 5 menar att en utvärdering av individuell karriärvägledning inte kommer ske om det inte kommer från deras egna initiativ. Intervjuperson 2 uttrycker osäkerhet kring ansvarsfördelningen på följande sätt:

“Vem ska titta på det? Vem ska sätta sig och sammanställa det, utvärdera? Jag vet inte. Rektor är ju inte utbildad i samtalsmetodik. Vad kan hon säga till mig egentligen?”

Bland de intervjuade karriärvägledarna finns Intervjuperson 4 vars kommun har en egen central chef för karriärvägledare som också är utbildad karriärvägledare. Eftersom det rör sig

om en ensam intervjuperson kan vi inte dra några generella slutsatser utifrån hens påståenden, men kontrasten mellan hens erfarenheter och övriga intervjupersoners är icke desto mindre slående. Intervjuperson 4 menar att chefens bakgrund gjorde att utvärdering av karriärvägledning fick ett större fokus i kommunen. Utvärderingen skedde inte på systematiskt sätt, men samtliga karriärvägledare hade åtminstone tillgång till grupphandledning i sitt eget individuella arbete med individuell karriärvägledning. Dessutom hade chefen vid vissa tillfällen varit med intervjupersonen när hen hållit i vägledningssamtal och gett feedback på den metodik som utövats. Det huvudsakliga syftet med dessa aktiviteter var att säkerställa en likvärdighet i samtliga karriärvägledares arbete. Vidare menar Intervjuperson 4 att kommunens organisation av karriärvägledningen var fördelaktig inte bara för karriärvägledarna själva, utan även för rektorerna:

“Jag tror nog att rektorerna var ganska bekväma över att vi hade en egen chef. Där de kanske slapp just vår yrkesroll och så, att behöva utvärdera vår del också.”

Intervjuperson 2 nämner att det hade varit bra att ha en rektor som är utbildad till karriärvägledare. Det vill säga någon som känner till metodiken och vilka förutsättningar karriärvägledare har samt någon som intervjupersonen hade kunnat ha samtal med kring metod och teori. Intervjuperson 4 har erfarenhet av att ha en karriärvägledare som chef och berättar att denne varit ett stöd vad gäller den metodiska delen. Dessutom har chefen varit delaktig i kvalitetssäkringen av generell och individuell vägledning, vilket inte förekommer i stor utsträckning, som vi kunnat utläsa från den offentliga utredningen (SOU 2019:4). Intervjuperson 3 är den enda som säger att individuell karriärvägledning inte kan förbättras. Denne menar att det är eleverna som ska utvärdera och att man som vägledare är beroende av vad eleverna upplever och känner. Det är subjektivt menar intervjupersonen, och det finns inga problem med att komma åt elever på mentorstid för att göra utvärderingar. Dock hade denne önskat att det funnits mer tid för årskurs 6 och årskurs 7. Flera av intervjupersonerna talar om brist på tid för att utvärdera. Samtidigt finns det enligt intervjuperson 5 en motsägelse i detta:

“Alltså egentligen hade det inte tagit så mycket tid. Den (enkäten) behöver inte ta mer än 10 minuter innan de har fyllt i. Så tiden kan man egentligen inte gnälla på, men det är nog en prioriteringsfråga. Många gånger kan man gå runt och känna/tycka att det man gjort själv är ganska okej. Om man inte hör någonting negativt från någon så kanske man inte prioriterar att göra en utvärdering, så länge man tänker att det är ”fine” som det är.”

Vidare anser både intervjuperson 4 och 5 att det hade behövts mer styrning uppifrån. Det vill säga att det på förvaltningsnivå togs mer ansvar för att faktiskt införa karriärvägledning i det systematiska kvalitetsarbetet. Sedan skulle detta kunna förvaltas ned till rektorer för att få in det på varje enskild skola. Intervjuperson 5 beskriver också en önskan om ett starkare intresse från lärarna:

“Lärarna, att de hjälper till med utvärderingen. Till exempel blir det ingen utvärdering av praon i årskurs 8 om inte jag själv ligger på och får komma ut i klasserna. Annars rinner det bara ut i sanden.”

7.5.2. Analys

I Faugert & Sandberg (2012, s 128) skriver författarna att utvärdering är ett verktyg för att en organisation ska kunna utvecklas genom ny kunskap. Med detta menas att det finns en poäng att utföra en kontinuerlig uppföljning av verksamheten för att utveckla denna. Dock är detta något som vi inte har lagt märke till vad gäller den individuella vägledningen. Resultatet visar i övrigt på några olika saker. För det första beskrivs inte utvärdering av karriärvägledning vara något som prioriteras högt av någon annan än vägledarna själva. Detta bekräftar den bild som ges i Skolinspektionen (2013, s 6) att kvalitetssäkring av karriärvägledning är ett nedprioriterat område. Vidare bekräftar intervjuerna det Lovén (2015, s 31) och Skolinspektionen (2013, s 31) funnit att rektorer tenderar att lita på att det som vägledaren gör är det bästa. Detta tyder på en bristande förståelse för att utvärdering är en löpande process som inte endast ska användas i efterhand då kvalitetsbrister redan upptäckts på andra sätt (Henningson, 1993, s 24). Den förenklade synen på utvärdering har beskrivits av Svedlin (2003, s 80-81) som det inledande stadiet i utvecklingen mot ett välfungerande kvalitetsarbete, där förståelsen för utvärdering som en process är en grundläggande förutsättning. Samtidigt finns en viss logik i situationen då karriärvägledare, såsom nämndes i inledningen, generellt sett besitter en större kunskap om sitt ämne än sina chefer. Detta gör det troligtvis svårt för ledningen att ta ställning i frågor om kvaliteten i karriärvägledarnas arbete.

Ett annat mönster, och ett påtagligt argument för att ledningen behöver ta ett större ansvar, är tidsbrist. Majoriteten av intervjupersonerna beskriver tidsbrist som ett återkommande hinder för att utvärdera individuell karriärvägledning. Intervjupersonerna anser sig inte ha mandat för att skapa den tid som behövs. Vi tror att karriärvägledarnas tidsbrist och ledningens okunskap kan vara en betydande del i förklaringen till varför ansvaret för utvärdering av individuell karriärvägledning antingen tycks falla mellan stolarna eller på de enskilda

karriärvägledarna. Intervjupersonerna beskriver båda dessa aspekter som hinder för utvärdering av individuell karriärvägledning. Vidare efterfrågas ett större intresse för karriärvägledning från såväl ledningen som övrig skolpersonal. Svaret på frågeställningen om *vilka hinder karriärvägledare i grundskolan ser för utvärdering av individuell karriärvägledning* är således att intervjupersonerna upplever flera hinder såsom tidsbrist, ledningens bristande engagemang och styrning, ledningens bristande kunskap om ämnet samt avsaknad av kollegialt samarbete kring utvärdering.

8. Diskussion

I följande kapitel kommer en övergripande diskussion föras kring det som framkommit av data som samlats in. Kapitlet kommer vara uppdelat i en resultatdiskussion och en metoddiskussion som sammanfattar dessa delar av undersökningen. Viktiga begrepp såsom validitet och reliabilitet tas exempelvis upp i metoddiskussionen. I slutet av kapitlet kommer korta förslag på vad den framtida forskningen skulle kunna bidra med för att fördjupa kunskapen om utvärdering av individuell vägledning.

8.1. Resultatdiskussion

För att svar på syftet, det vill säga att få en fördjupad kunskap kring hur den individuella vägledningen utvärderas i grundskolan skapades följande frågeställningar: *ingår individuell karriärvägledning som utvärderingsobjekt i huvudmannens systematiska kvalitetsarbete? Hur tänker karriärvägledare i grundskolan att individuell karriärvägledning kan utvärderas? Vilka hinder ser karriärvägledare i grundskolan för utvärdering av individuell karriärvägledning?*

Det som framkommit i resultat och analys kapitlet är en övergripande bild där empirin indikerar på att individuell vägledning är obefintlig som utvärderingsobjekt i det systematiska kvalitetsarbetet. Detta är oberoende av vilken nivå arbetet sker, det vill säga förekommer det varken på kommunnivå eller enskilda skolenheter. Om vi separerar dokumentundersökningen från intervjuerna, visar empirin att det är lika många kommuner som nämner karriärvägledning, som inte gör det. I de dokument som vi tagit del utav är det endast den generella vägledningen som i vissa fall benämns. Vi anser att när det i tidigare forskning talats om vägledning som ett nedprioriterat område stämmer det väl överens med vår undersökning (Lovén, 2015; Skolinspektion, 2013). En reflektion vi gör kring den kvantitativa datan är att samtliga kommuner verkar ha en samsyn kring många andra områden, såsom elevinflytande, trygghet och värdegrundsarbete. Vi anser att dessa områden är viktiga för att lyfta skolan som verksamhet, däremot ställer vi oss frågande huruvida dessa områden används genom en

standardmall för denna typ av dokument. Det vill säga att de som skapar dokumenten använder vanliga förekommande fraser och formuleringar som redan existerar i andra dokument. Vi ser en risk med detta; att det skulle kunna leda till att specifika lokala behov missas, alternativt ignoreras.

Intervjuerna i undersökningen gav oss en liknande bild av att utvärdering av individuell vägledning är ett område som sällan tas upp. Samtliga intervjupersoner anser att utvärdering av individuell vägledning är viktig och inte borde vara något problem att utvärdera. Dock är det något som intervjupersonerna gör oregelbundet, vilket kan vara ett tecken på att kunskapen och verktyg för att utvärdera upplevs som obefintliga. Detta argument kan bekräftas den otydliga uppfattning som intervjupersonerna har gällande utvärdering av individuell vägledning, det vill säga vad utvärderingen skulle vara i praktiken. Vi anser att en diskussion kring individuell vägledning behöver utvecklas och bli en del av de utvärderingsobjekt som används i det systematiska kvalitetsarbetet. Vår uppfattning av detta har stärkts av att samtliga intervjupersoner tenderar att gå ifrån ämnet om individuell vägledning och istället prata om generell vägledning.

En vägledande text för oss har genomgående varit *Framtidsval - karriärvägledning för individ och samhälle* (2019:4). Utredningen har lyft den bristande kvalitetssäkringen av karriärvägledning. Ett av de förslag som läggs fram i utredningen är att ställa krav på huvudmannen att, som en del av det systematiska kvalitetsarbetet, ta fram en plan för karriärvägledning (a.a., s 318-319). Vi tror att ett sådant krav skulle kunna råda bot på de problem gällande huvudmannens kvalitetsarbete som framkommit i vår studie, d.v.s. att individuell karriärvägledning inte förekommer som utvärderingsobjekt i huvudmännens dokumentation av det systematiska kvalitetsarbetet. Ett annat av utredningens förslag som kan förbättra kvalitetsarbetet är att huvudmannen antingen ska samordna eller utse en samordnare för karriärvägledningen. Huvudmannen ska även ansvara för att konkretisera de nationella målen. Detta ska göras för att öka likvärdigheten och effektiviteten (a.a., s 320-322). Vår undersökning har visat att de intervjuade karriärvägledarna är bekanta med de nationella målen och att de anser att dessa mål är bra och förhållandevis tydliga. Trots detta finns stora variationer i vilka effekter intervjupersonerna anser att en utvärdering av individuell karriärvägledning bör mäta. Resultatet tyder således på att de nationella målen inte har integrerats i det dagliga arbetet. Detta anser vi pekar på ett behov av att på kommunnivå konkretisera vilka mål karriärvägledningen, såväl individuell som generell, ska sträva efter att uppnå. Vi vet ännu inte vad utredningen kommer leda till, men utifrån de behov som finns i professionen hoppas vi att förslagen får genomslag.

8.2. Metoddiskussion

För att föra en diskussion kring metoden behöver förtydliganden göras av hur vi resonerade kring vanliga begrepp som förekommer i metodlitteraturen. För det första anser vi att vi har kunnat svara upp mot de frågeställningar undersökningen haft. Det vill säga i vilken utsträckning individuell vägledning förekommer i kommunernas systematiska kvalitetsarbeten, vilka erfarenheter och hur karriärvägledare tycker att individuell vägledning kan utvecklas. Vi anser att undersökningen når upp till den *validitet* som krävs för ett välgrundat arbete (Bryman, 2011, s 50). Detta resultat har uppnåtts med stöd av de dokument som vi fått ta del utav, samt de karriärvägledare som valde att ställa upp för intervjuer. I och med dessa olika typer av datakällor har undersökningen haft olika metodiska utgångspunkter, det vill säga en blandad metod med fokus på *triangulering* (Bryman, 2011, s 558). Vi anser att denna kombination har fördjupat kunskapen av hur, och om, individuell vägledning utvärderas för att kvalitetssäkra att den vägledning som utförs är av god kvalitet. Resultaten från dokumentundersökningen har kunnat informera oss om förekomst av karriärvägledning i det systematiska kvalitetsarbetet, medan intervjuerna kunnat ge oss en bild av olika orsaker till att det ser ut som det gör. Enligt oss är det detta som gjort att vi mätt det vi ansett att mäta och därför håller en hög nivå av validitet.

När det handlar om begreppet *reliabilitet* i undersökningen kan vi säga att resultaten från de olika metoderna innehåller olika nivåer av tillförlitlighet. Den kvantitativa datan skulle med fördel kunna användas i ett tidsperspektiv för att se hur utvärdering av individuell vägledning skett över tid. Framtida undersökningar av datan skulle inte vara problematisk att göra på ett kvantitativt sätt, vare sig det är en longitudinell undersökning eller en jämförelse mellan olika kommuner eller län. Vad gäller möjligheten att replikera undersökningen kommer denna vara svår eftersom var och en av de intervjuer vi haft har varit olika. Även då det finns liknande mönster är det inte tillförlitligt till den nivå att skulle forskare i framtiden intervjua andra karriärvägledare, att det leder till liknande resultat. Det kan handla om lokala företeelser, intervjupersoner, tidpunkt för undersökningen och så vidare. Vi kan dock med hög tillförlitlighet påstå att utvärdering av individuell vägledning inte är ett vanligt förekommande diskussionsämne bland karriärvägledare.

8.3. Ytterligare forskning behövs

Som beskrivit i det tidigare avsnittet är det inte säkert att en liknande undersökning skulle resulterat i samma slutsatser som vi kommit fram till. Ett förslag som vi för vidare är att det skulle behövas fler undersökningar av hur karriärvägledare utvärderar den individuella vägledningen. I många fall är det den generella vägledningen som tar stor plats i debatten. Vi anser att det behöver bli en metoddiskussion av huruvida det vägledare faktiskt väljer att göra i samtal, grupp vägledning och dylikt, är det mest ändamålsenliga för att nå önskvärda resultat. Detta anser vi behövs i en tid då karriärvägledning inte ingår i det systematiska kvalitetsarbete som kommuner och skolenheter utför.

Ett annat förslag på vad framtida forskning kan göra är att intervjua andra målgrupper än karriärvägledare. Vi föreslår att en kvalitativ studie om vad rektorer och huvudmän skulle ge för svar angående karriärvägledning i det systematiska kvalitetsarbetet. Detta skulle möjligtvis leda till en mer bekräftat bild av hur det ligger till. Ett ytterligare förslag är att undersöka friskolor. Vi har i denna undersökning fokuserat på de kommunala skolorna. Dock har friskolorna samma krav som kommunerna att nå upp till kvalitetsmålen och därför skulle det vara intressanta att undersöka hur dessa förhåller sig till de nationella målen för kvalitetsarbete.

Referenslista

Brinkmann, S. Kvale, S. 2017. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Fjärde (rev) uppl. Lund: Studentlitteratur AB.

Bryman, A. 2011. *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2., [rev.] uppl. Malmö: Liber.

Bryman, A. 2018. *Samhällsvetenskapliga metoder*. Upplaga 3. Stockholm: Liber.

Conger, S & Hiebert, B. & Hong-Farrell, E. 1994. *Career and Employment Counselling in Canada*. Ottawa: Canadian Labour Force Development Board.

Eliasson, A. 2018. *Kvantitativ metod från början*. Fjärde upplagan. Lund: Studentlitteratur.

ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network). 2014. *A report on the work of the european lifelong guidance policy network 2013-2014*. University of Jyväskylä, Finland. Finnish Institute for Educational Research (FIER).

Henningsson, A. 1993. *Utveckling genom utvärdering - en handbok för skolan*. Ian Lauritzen AB.

Herr, E. 2003. The Future of Career Counseling as an Instrument of Public Policy. *The Career Development Quarterly* 52(1): 8-17.

Hiebert, B. 1994. A Framework for Quality Control, Accountability, and Evaluation: Being Clear about the Legitimate Outcomes of Career Counseling. *Canadian Journal of Counselling*, 24.

Holme, I-M & Solvang, B-K 1997. *Forskningsmetodik: om kvalitativa och kvantitativa metoder*. 2., [rev. och utök.] uppl. Lund: Studentlitteratur.

Larsen, A-K. 2009. *Metod helt enkelt: En introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

- Lovén, A. 2015. *Karriärvägledning: en forskningsöversikt*. Lund: Studentlitteratur.
- Loven, A, Delier, E, Olofsson, J. 2017. *Styrning och organisation av den breda studie- och yrkesvägledningen*. Stockholm: Skolverket.
- Lärarnas Riksförbund. 2017. *Vägledning: En förutsättning för att lyckas i skolan och livet. 1500 gymnasieelever om studie- och yrkesvägledningen de fick i grundskolan*. Rapport från Lärarnas Riksförbund.
- Malmö Universitet. 2019. *Studie- och yrkesvägledarutbildningen*. Tillgänglig på Internet: <https://edu.mah.se/LGSYL>
- McCarthy, M & Millar, R. 2006. Career guidance in Northern Ireland: retrospect and prospect. *British Journal of Guidance & Counselling* 34(1): 73-91.
- Plant, P. 2004. Quality in Career Guidance: Issues and Methods. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 4(2):141-157. Danish University of Education, Copenhagen, Denmark.
- Sandberg, B & Faugert, S. 2012. *Perspektiv på utvärdering*. 2., uppdaterade och utök. uppl. Lund: Studentlitteratur.
- SFS 1993:100. Högskoleförordningen. Stockholm: Sveriges Riksdag, Utbildningsdepartementet.
- SFS 2010:800. *Skollag*. Stockholm: Sveriges Riksdag, Utbildningsdepartementet.
- Skolinspektionen. 2013. Studie- och yrkesvägledning i grundskolan. *Kvalitetsgranskning rapport 2013:5*. Skolinspektionen. Stockholm.
- Skolverket. 1999. *Att utvärdera skolan*. Liber Distribution. Skolverket: Stockholm.
- Skolverket. 2005. *Utvärdering av vägledning inom det offentliga skolväsendet*. Dnr 2004:03201. Skolverket.

Skolverket. 2013. *Forskning för klassrummet - vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet i praktiken*. Elanders Sverige 2013. Skolverket: Stockholm.

Skolverket. 2014. *Rektorsprogrammets måldokument*. Tillgänglig på Internet: https://ips.gu.se/digitalAssets/1570/1570858_1521137_maldokument.pdf

Skolverket. 2019. Systematiskt kvalitetsarbete i skola och förskola. Tillgänglig på Internet: <https://www.skolverket.se/skolutveckling/leda-och-organisera-skolan/systematiskt-kvalitetsarbete-i-skola-och-forskola/systematiskt-kvalitetsarbete-i-skola-och-forskola>

Skolverket. 2019. BRUK - verktyg för självskattning. Tillgänglig på Internet: <https://www.skolverket.se/skolutveckling/leda-och-organisera-skolan/systematiskt-kvalitetsarbete-i-skola-och-forskola/bruk---verktyg-for-sjalvskattning>

Svedlin, R. 2003. *Utvärdering i skolan - mellan skolutveckling och styrpolitik*. Helsingfors universitet: pedagogiska institutionen. Forskningsrapport 185.

SAOL (Svenska Akademiens ordlista över svenska språket). 2015. *Uppföljning*. Hämtad: 2019-05-26.

Sveriges Riksdag. 2018. *Studie- och yrkesvägledning i grundskolan och gymnasieskolan - en uppföljning*. Rapport från riksdagen 2017/18:RFR24. Riksdagstryckeriet, Stockholm, 2018.

SYVBarometern. 2016. *SYVBarometern 2016*. Skolsamverkan; Ungdomsbarometern. Stockholm.

Tranquist, J. 2008. *Utveckling genom utvärdering*. Malmö Högskola. Enheten för kompetensutveckling och utvärdering.

Utbildningsdepartementet. 2019. *Framtidsval karriärvägledning för individ och samhälle*. Stockholm: Norstedts juridik.

Vetenskapsrådet. 2002. *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Elanders Gotab. Tillgänglig på Internet: <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Watt, G. 1998. *Supporting Employability - Guides to Good Practice in Employment Counselling and Guidance*. Eurocounsel: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1998.

Bilagor

Bilaga 1 - LGR 11 Grundskola

Skolans mål är att varje elev:

- kan granska olika valmöjligheter och ta ställning till frågor som rör den egna framtiden
- har inblick i närsamhället och dess arbets-, förenings- och kulturliv
- har kännedom om möjligheter till fortsatt utbildning i Sverige och i andra länder.

Hela skolan ska:

- verka för att utveckla kontakter med kultur- och arbetsliv, föreningsliv samt andra verksamheter utanför skolan som kan berika den som en lärande miljö
- bidra till att elevens studie- och yrkesval inte begränsas av könstillhörighet eller av social eller kulturell bakgrund.

Studievägledaren ska:

- informera och vägleda eleverna inför den fortsatta utbildningen och yrkesinriktningen och särskilt uppmärksamma möjligheterna för elever med funktionsnedsättning
- vara till stöd för den övriga personalens studie- och yrkesorienterande insatser.

Bilaga 2 - Intervjuguide

Tankar om utvärdering av snäv vägledning

- 1. Vad tänker du när du hör “utvärdera snäv vägledning”? (utvärdering definieras som “*en systematisk undersökning av en aktivitets värde och betydelse*”)
- 2. Vilka vinster ser du med att utvärdera snäv vägledning?

Erfarenhet av utvärdering av snäv vägledning

- 3. Hur arbetar ni på din skola för att utvärdera snäv vägledning?
- 4. Vilka mål använder ni som värderingsgrund för att utvärdera snäv vägledning?
- 5. Finns det en plan för studie- och yrkesvägledning på din skola? Om nej, varför? Om ja, hur har den tagits fram? Har planen utvecklats under tidens gång?
- 6. Hur stort är intresset hos huvudmannen, rektor, och vägledare för att utvärdera snäv vägledning?
- 7. Ingår snäv vägledning som utvärderingsobjekt i skolans systematiska kvalitetsarbete? På vilket sätt? Om nej, varför är det så?
- 8. Vem bär det huvudsakliga ansvaret för att utvärdera snäv vägledning?

Tankar om utveckling av utvärdering av snäv vägledning

- 9. Vilka problem ser du med att utvärdera snäv vägledning?
- 10. Vad skulle krävas för att förbättra förutsättningarna för att utvärdera snäv vägledning på din skola?
- 11. Övriga synpunkter om utvärdering av snäv vägledning?