

Stina Svendsen og Veronika Paulsen

Rosa kompetanse barnevern

– Evaluering av kompetansehevende tiltak



Stina Svendsen og Veronika Paulsen

Rosa kompetanse barnevern

Evaluering av kompetansehevende tiltak

NTNU Samfunnsforskning
Mangfold og inkludering



Samfunnsforskning

Postadresse: NTNU Dragvoll, 7491 Trondheim

Besøksadresse: Dragvoll Allé 38 B

Telefon: 73 59 63 00

Telefaks: 73 59 62 24

E-post: kontakt@samfunn.ntnu.no

Web.: www.samforsk.no

Foretaksnr. NO 986 243 836

NTNU Samfunnsforskning

Mangfold og inkludering

Januar 2019

ISBN 978-82-7570-574-5 (web)

ISBN 978-82-7570-573-8 (trykk)

Illustrasjon på omslag: FRI/Rosa kompetanse

Forord

Denne rapporten sammenfatter funnene fra evalueringen av *Rosa kompetanse barnevern*, som er et kompetansehevende tiltak i regi av FRI (Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold). Tiltaket har fokus på LHBTI-tematikk (lesbiske, homofile, bifile, trans- og interkjønnspersoner) og består i hovedsak av kurs og veiledning for barnevernsansatte om normer, kjønn, identitet og seksualitet. Rapporten er første leveranse i et større prosjekt om barnevern i et LHBTI-perspektiv, som gjennomføres av NTNU Samfunnsforskning og SINTEF på oppdrag fra Bufdir.

Evalueringen av *Rosa kompetanse barnevern* ble gjennomført i perioden september - desember 2018. Målet med evalueringen har vært å beskrive det kompetansehevende tiltaket og hvordan det fungerer, og samtidig å vurdere hvilken nytte kompetansehevingen har for barnevernsansatte. For å belyse dette har vi gjennomgått spørreskjemaer fra kursdeltakere og intervjuet ansatte i FRI/Rosa kompetanse, Bufdir og barneverninstitusjoner. I tillegg har vi gjennomgått skriftlig materiale som beskriver bakgrunn og innhold, og vi har gjort observasjoner på to kurs.

Forskergruppen har bestått av Stina Svendsen, Veronika Paulsen og Gunhild Tøndel. Stina Svendsen har gjort hoveddelen av datainnsamlingen, analysearbeidet og rapportskrivningen. Veronika Paulsen har ledet prosjektet, deltatt i deler av datainnsamlingen og i rapportskrivningen. Gunhild Tøndel har vært kvalitetssikrer.

Vi ønsker å takke alle som har bidratt med sine erfaringer, vurderinger og tanker i denne evalueringen. Spesielt ønsker vi å takke ansatte i FRI og *Rosa kompetanse* for mye god hjelp og ansatte på barneverninstitusjoner som har tatt seg tid til å stille opp i en travel hverdag.

Trondheim, januar 2019

Veronika Paulsen
Prosjektleder

Innhold

Forord	iii
Sammendrag	vii
1. Innledning	1
Evalueringsopplegg og metode	2
2. Rosa kompetanse barnevern	5
Rosa kompetanse	5
Innhold og metodikk	8
Teoretisk grunnlag	10
3. Rekruttering og motivasjon for deltakelse	13
Motivasjon for deltakelse	15
4. Erfaringer med innhold og opplevelse av utbytte	19
Erfaringer fra kurset - det store bildet	19
Forankring i det barnevernfaglige - en viktig suksessfaktor	24
Nytteverdi - bevisstgjøring, kompetanseheving og trygghet	25
5. Implementering av LHBTI-perspektivet i praksis	37
6. Oppsummering og videre anbefalinger	43
Referanser	47

Sammendrag

Denne evalueringen av kompetansehevingstiltaket *Rosa kompetanse barnevern* er en del av et større forskningsprosjekt om *Barnevern i et LHBTI-perspektiv* som gjennomføres fra høsten 2018 til sommer 2020 av NTNU Samfunnsforskning og SINTEF Helse på oppdrag fra Bufdir. Den overordnede målsettingen for denne evalueringen har både vært å beskrive tiltaket og vurdere om det har gitt ønskede resultater. For å belyse problemstillingene har vi benyttet ulike metodiske tilnærminger, både kvalitative og kvantitative. Den kvantitative delen har bestått av en gjennomgang av evalueringsskjema fra kursdeltakere for perioden 2015-2018. Den kvalitative datainnsamlingen har bestått av intervjuer, observasjon og dokumentgjennomgang, samt en gjennomgang av åpne spørsmål i evalueringsskjemaene.

Gjennom tiltaket *Rosa kompetanse barnevern* tilbyr FRI (Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold) kompetanseheving og faglig bistand til barnevernsansatte. Den overordnede målsettingen er å bidra til et mer inkluderende barnevern, der alle barn, unge og ansatte blir ivaretatt, sett og anerkjent uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. I kursene presenteres forskningsbasert kunnskap og det legges til rette for gruppeoppgaver, dialog og refleksjon. Temaer i kursene er blant annet normer og normbrudd, skeiv identitet, mangfold som ressurs, minoritetsstress og inkluderende språk og praksis. *Rosa kompetanse barnevern* vektlegger at innholdet i undervisningen skal utvikles i nært samarbeid med en styringsgruppe bestående av fagfolk på feltet. Undervisningsopplegget skal være faglig forankret, kunnskapsbasert, motiverende, ikke-moraliserende og praksisnært.

Evalueringen viser først og fremst at deltakerne i all hovedsak er fornøyd både med form og innhold i kursene. Mange opplever å ha fått utvidet sin forståelse av LHBTI-tematikk og beskriver at kurset satte i gang en refleksjon rundt normativitet, språkbruk og praksis. Mange deltakere føler seg styrket i møtet med LHBTI-barn, -ungdom og -familier i framtiden. Enkelte av deltakerne opplever imidlertid at implementering av det de har lært på kurset til praksis kan være vanskelig. Det er utfordrende å skape arbeidsmiljøer der tematikken åpent snakkes om og normaliseres. Samtidig ser deltakere paralleller mellom LHBTI og andre vanskelige tema man etter hvert har blitt gode på å snakke om innen barnevernet.

Evalueringen viser at det er et klart behov for kompetanseheving og økt bevissthet om LHBTI-tematikk i barnevernet. Samtidig har *Rosa kompetanse barnevern* tidvis hatt utfordringer med å rekruttere deltakere til kurs. Hovedutfordringen for innsalg av kurs synes ikke å være at det mangler interesse eller behov, men snarere at tjenestene ikke opplever å ha tid eller ressurser for kompetanseheving. For mange har dette kompetansehevingstiltaket dessuten vært ukjent.

Evalueringen konkluderer med at det anbefales en videreføring av kurset med den form og innhold det har i dag. Samtidig pekes det på at økte ressurser til *Rosa kompetanse barnevern*

kan bidra til et økt omfang av kursene, både når det gjelder antall ansatte som kan kurses pr år, lengden på hvert enkelt kurs og muligheter for videre oppfølging eller kurspakker for å bedre legge til rette for implementering. Det pekes i tillegg på at drahjelp fra Bufdir kan være nødvendig både for innsalg av kurs og for en videre heving av LHBTI-kompetansen i barnevernet. Det påpekes at selv om *Rosa kompetanse barnevern* er et vellykket tiltak, så er det behov for en videre satsning parallelt for å kunne heve bevissthet og kompetanse om LHBTI-perspektiver i barnevernet.

1. Innledning

Temaet barnevern og LHBTI (lesbiske, homofile, bifile, trans- og interkjønns personer) har i liten grad stått i fokus i barnevernsrelatert forskning, utdanning og praksis i Norge. Også internasjonalt finnes det lite, og i en internasjonal litteraturoversikt (McCormick, Schmidt og Terrazas, 2017) som omhandler LHBTI i barnevernet, påpekes det at det eksisterer svært lite kunnskap om behov når det gjelder plasseringer blant barn i denne gruppa. I en artikkel fra 1994 beskriver Sullivan (1994) hindringer for effektive barneverntjenester som spesielt rammer ungdom fra seksuelle minoriteter. Ifølge Sullivan handler disse hindringene om manglende inkorporering av eksisterende forskning og kunnskap, ulikheter i tolkningen og forståelsen av barnevernsloven og denne gruppens behov, manglende fleksibilitet og tilrettelegging for gruppas behov i tiltakene, og mangel på egnede fosterhjem og gruppehjem/institusjoner med kompetanse om denne gruppa.

Som beskrevet foreligger det lite forskning på feltet ut fra norske forhold, men rapporten *Rettane til LHBTI-barn i Noreg*, utarbeidet av Redd Barna, LLH¹ og Skeiv Ungdom i 2016, viser at barn som bryter med normer for kjønn og seksualitet er dårligere stilt enn andre barn på flere viktige områder og kan oppleve utfordringer på en rekke arenaer som skole, fritidsaktiviteter, helsevesen, barnevern og familievern. I tillegg viser en spørreundersøkelse i det statlige barnevernet gjennomført av Uni Rokkansenteret på oppdrag fra Bufdir at barnevernsansatte mener tjenestene kan oppleves som mindre gode og mindre relevante for lhbt-personer enn for andre (BLD 2016).

På oppdrag fra Bufdir skal NTNU Samfunnsforskning, i samarbeid med SINTEF Helse, gjennomføre prosjektet *Barnevern i et LHBTI-perspektiv* fra høsten 2018 til sommeren 2020. Det overordnede målet med prosjektet er å bygge kompetanse på feltet, som igjen kan bidra til tiltaksutvikling i barnevernet og likeverdige barneverntjenester til LHBTI-personer. Ettersom temaet representerer relativt «upløyd mark» avhenger prosjektet av en bred kartlegging, som går i dybden og som samler brukererfaringer. Dette innebærer en kombinasjon av ulike metodiske tilnærminger – fra evalueringsforskning med bruk av både kvalitative og kvantitative forskningsmetoder, til metoder for tiltaksutvikling i barnevernet.

Prosjektet består av tre delprosjekter. Det første delprosjektet består av en evaluering av to ulike kompetansehevende tiltak med fokus på barnevern og LHBTI. Delprosjekt to har hovedfokus på barneverntjenestenes møter med LHBTI-barn og -ungdom, kunnskap og kompetanse i barnevernet om LHBTI, fokus på LHBTI i barnevernsutdanningen, og LHBTI-perspektivet i forbindelse med fosterhjem. Delprosjekt 2 vil altså omfatte ulike sider av barnevern og LHBTI, og det vil inkludere flere målgrupper; ansatte i ulike deler av

¹ LLH (Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner) byttet i 2016 navn til FRI (Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold).

barnevernet, i fosterhjemsomsorgen og i grunnutdanningene, LHBTI- barn og -unge som er i kontakt med barnevernet, foreldre og fosterforeldre. Prosjektets tredje del vil ha fokus på tiltaksutvikling i barnevernet og på utarbeidingen av likeverdige barnevernstjenester for LHBTI-personer. Denne rapporten er den første rapporten fra dette prosjektet, og omhandler evaluering av det kompetansehevende tiltaket *Rosa kompetanse barnevern*, som er en del av delprosjekt 1.

Evalueringssopplegg og metode

Den overordnede målsettingen for denne evalueringen har på den ene siden vært å beskrive det kompetansehevende tiltaket *Rosa kompetanse barnevern*, og på den andre siden vurdere om tiltaket har gitt ønskede resultater. Evalueringen består derfor av en beskrivelse av tiltakene; historikk og bakgrunn, antall kurs, kursdeltakere, innhold og aktiviteter. I tillegg vil vi foreta en vurdering av den faglige kvaliteten på kurset og vurdere om tiltaket har gitt ønsket resultat i form av økt kunnskap, ny forståelse og bedre tilbud til LHBTI-barn i barnevernet. Denne vurderingen vil i hovedsak bygge på erfaringer fra kursdeltakerne og deres beskrivelser av hvorvidt (eventuell) økt kompetanse gjør at de kan gi bedre hjelp.

Datainnsamling

For å belyse problemstillingene i prosjektet og gi et helhetlig bilde av innholdet i kursene i *Rosa kompetanse* har vi benyttet ulike metodiske tilnærminger, både kvalitative og kvantitative. Den kvantitative delen har bestått av en gjennomgang av spørreskjema fra kursdeltakere for perioden 2015-2018, samlet inn av kursholdere i *Rosa kompetanse barnevern*. Den kvalitative datainnsamlingen har bestått av intervjuer, observasjon og dokumentgjennomgang, samt en gjennomgang av åpne spørsmål i spørreskjemaene.

Evalueringsskjemaer

Rosa kompetanse barnevern avslutter alle kurs med å oppfordre deltakerne til å fylle ut et kort evalueringsskjema. Der blir de bedt om å svare på 3-5 avkryssningsspørsmål, samt besvare en eller to åpne spørsmål². Som del av denne evalueringen fikk vi tilgang på tallene fra disse evalueringene fra 2015-2018, samt tilgang på alle svarene deltakerne hadde gitt i de åpne spørsmålene. Samlet har vi data fra evalueringsskjemaer fra 850 deltakere fordelt på 60 kurs:

² Skjemaet er blitt endret i løpet av årene, og det er dermed et ulikt antall spørsmål fra år til år. Hvilke spørsmål som er med de enkelte årene klargjøres videre i kapittel 4.

Tabell 1. Antall evalueringsskjemaer og deltakere fordelt på år

År	Antall oppdrag det er spørreskjema fra	Antall deltakere som har svart på spørreskjema
2015	10	159
2016	12	163
2017	20	178
2018	18	350
SUM	60 kurs	850 deltakere

Evalueringsskjemaene er fylt ut av ansatte fra ulike sektorer og representerer de ulike målgruppene for kurset. Det er oftest ansatte på barnevernsinstitusjoner som har deltatt på kurs, men *Rosa kompetanse* har også holdt kurs for ansatte i kommunale barnevernstjenester, for studenter ved barnevernutdanninger, for fagforeninger, Bufetat, fylkesmenn og andre viser oversiktene fra 2015 til 2018.

Begrensninger og forbehold

Data fra evalueringsskjemaene kan ha noen svakheter som gjør at de må tolkes med et visst forbehold. En av utfordringene ved måling av brukertilfredshet gjennom spørreskjemaer er det som kalles "positive response bias". Forskning i tilstøtende områder har vist at tilfredshet med ulike opplæringer/programmer har en tendens til å være høy umiddelbart etter opplæringen, uavhengig av de faktiske tjenestene som tilbys (Bailey, Hebbeler, Scarborough, Spiker og Mallik, 2004; Willis, Evandrou, Pathak, og Khambhaita, 2016). Dette kan også være tilfelle for kursdeltakerne i denne evalueringen. Samtidig er det stor grad av samsvar mellom de kvantitative og de kvalitative dataene (som er samlet inn en god stund etter kurset) når det kommer til hvor tilfredse de er med kursopplegget og alle intervjudata i undersøkelsen gjenspeiler samme positive resultater som vi finner i evalueringsskjemaene.

I tillegg kan svarene ha blitt påvirket av at det var kursholderen selv som samlet inn skjemaene og at det ofte var få personer på hvert kurs, noe som kan ha ført til at deltakerne kan ha opplevd at evalueringene var lite anonymiserte. Dette igjen kan ha ført til at enkelte har unngått å være kritiske til kurset i evalueringsskjemaet. Samtidig ser vi ingen systematiske forskjeller på små og store kurs, og svarene fra deltakerne som har deltatt på store kurs, hvor det er større grad av anonymitet, er også jevnt over svært fornøyde.

For 2017 og 2018 har vi tall både for innleverte evalueringsskjema og det totale antallet som har deltatt på kurs. Vi har derfor hatt mulighet til å regne ut svarprosent for disse årene. Hvis vi ser på det totale antallet som har deltatt på kurs sammenlignet med antallet skjemaer som er levert inn får vi en svarprosent på rundt 50 for 2017 og på 72 for 2018. Når vi ser litt nøyere på tallene er det imidlertid noen få store kurs som ser ut til å trekke ned svarprosenten betraktelig. Dette gjelder for eksempel et kurs holdt for 120 studenter, der bare 34 leverte evalueringsskjema i etterkant. Hvis vi for begge år ser bort fra de store kursene med svært lav svarprosent (gjelder 2 kurs i 2017 og 3 kurs i 2018) får vi en svarprosent på 81 for 2017 og 87

for 2018. Denne svarprosenten er da regnet ut fra den typen kurs som er mer representativt for den type kurs som *Rosa kompetanse barnevern* holder. Vi finner det derfor relevant å vise til to ulike utregninger av svarprosenten.

Kvalitative data

I tillegg til de kvantitative dataene, har vi gjennomgått de åpne svarene fra evalueringsskjemaene som del av den kvalitative datainnsamlingen. Vi har også gjennomgått relevante skriftlige dokumenter knyttet til kurset, både for å få en oversikt over omfang og innhold, men også målsettinger, visjoner og tanken bak igangsettelsen av dette tiltaket. En viktig del av datainnsamlingen har vært kvalitative intervjuer med fagpersoner som har erfaring med og/eller vært på kurs med *Rosa kompetanse barnevern*. Vi har intervjuet tre ansatte/tidligere ansatte i *Rosa kompetanse* og to ansatte i Bufdir, som er oppdragsgiver og gir økonomisk støtte til *Rosa kompetanse barnevern*. I tillegg har vi intervjuet 7 ansatte ved tre ulike institusjoner, med fokus på deres erfaringer med kurset og hvorvidt og på hvilken måte kurset har bidratt til endringer i deres arbeidshverdag.

Vi har dessuten fått være med på to kursdager som observatører. Et av kursene var for ansatte på institusjon og et for ansatte i kommunalt barnevern. Observasjonene har gitt oss nyttig innsikt i innholdet i kurset, formen på kurset og hvordan innholdet formidles. Det har også gitt oss mulighet til å få innsikt i hvilke spørsmål som stilles og hva som er relevante diskusjonstemaer på kursene, samt hva de ansatte synes er mest utfordrende.

2. Rosa kompetanse barnevern

Dette kapittelet gir en beskrivelse av *Rosa kompetanse barnevern*, med hovedfokus på historikk, bakgrunn, organisering og metodikk. Kapittelet er basert på data innhentet gjennom samtaler og telefonintervju med ansatte i Bufdir og nåværende og tidligere ansatte i *Rosa kompetanse*, samt skriftlig materiale vi har fått tilgang til via FRI. Kapittelet er i tillegg basert på informasjon hentet fra FRI's nettsider³.

Rosa kompetanse

Rosa kompetanse er et kompetansemiljø som tilbyr faglig bistand og undervisning om kjønns- og seksualitetsmangfold til helsevesenet, barnevernet, skolesektoren, barnehager, politi- og påtalemyndighet og bedrifter. Kompetansemiljøet er organisert som en fagavdeling i Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold (FRI) og finansiert av henholdsvis Helsedirektoratet, Bufdir, Utdanningsdirektoratet og Politidirektoratet. Under Rosa kompetanse finnes følgende tiltak:

- Rosa kompetanse helse og sosial
- Rosa kompetanse barnevern
- Rosa kompetanse justis
- Rosa kompetanse barnehage
- Rosa kompetanse skole
- Rosa kompetanse arbeidsliv

Det er én avdelingsleder som har ansvar for hele "Rosa-gjengen". Avdelingslederen er leder for alle 6 tiltak og skal fungere som bindeledd mellom teamene, samt påse at de holder seg faglig oppdaterte. Det er til sammen 8 personer som jobber i Rosa kompetanse, inkludert avdelingsleder. Det er stor variasjon i størrelsen på tiltakene. *Rosa kompetanse skole* er det største tiltaket, med 2,5 stillinger og det minste tiltaket er *arbeidsliv* som består av en 20 prosent stilling. Tiltaket *barnevern* har en 60 prosent stilling. En ansatt beskriver omfanget slik:

Vi er 2,5 stilling på skoletiltaket, som er det største tiltaket vi har. I år så underviser vi 5000 lærerstudenter og skoleansatte. Så da begynner vi å snakke litt volum. På barnevern rekker vi kanskje å kurse 350-400 i året. Jeg har regnet på at det vil ta oss 9,5 år å kurse alle institusjonene i Norge med den ressursen vi har på barnevern. (Ansatt, Rosa kompetanse)

³ Jamfør <https://foreningenfri.no/rosa-kompetanse/> og <https://foreningenfri.no/rosa-kompetanse/rk-barnevern/>.

Etablering og oppstart av Rosa kompetanse barnevern

Rosa kompetanse startet opp som et lite pilotprosjekt med én person i 2006. Det var helsedirektoratet som betalte for denne piloten som var rettet mot helsepersonell. *Rosa kompetanse barnevern* ble etablert på bakgrunn av en kartlegging initiert av Bufdir av tjenestetilbudet til LHBT-personer. Kartleggingen ble gjennomført av Uni Rokkansenteret i 2010 og der kom det blant annet frem at barnevernstjenestene oppleves som mindre gode og mindre relevante for lhbt-personer (BLD, 2016). På bakgrunn av kartleggingen ble *Rosa kompetanse* etter hvert også rettet mot barnevernsansatte:

Vi ønsket å lage et opplegg for barnevern ut fra erfaringene vi hadde gjort oss fra familievernfeltet. Vi gjorde en avtale med LLH⁴ om å utvikle et kursopplegg dedikert til barnevernsfeltet, og teste ut dette i en av våre regioner, primært innen institusjonstilbudet. Så dette begynte vi med i 2011 og 2012. (Ansatt, Bufdir)

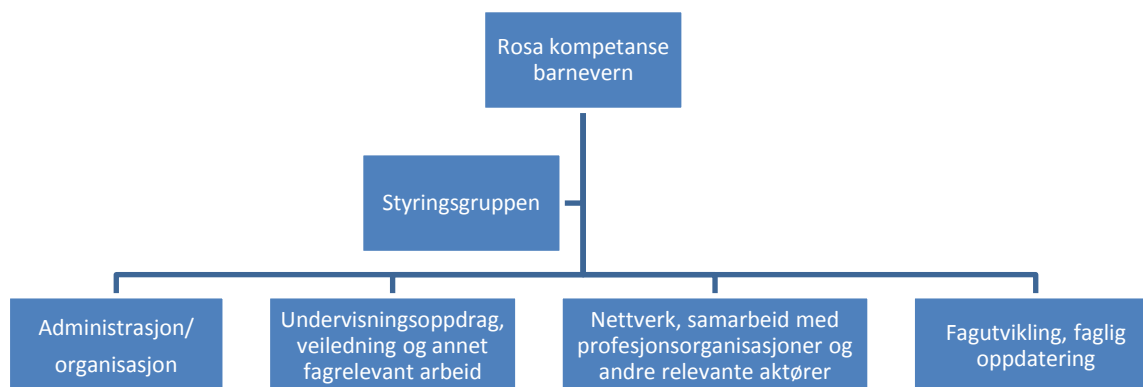
Rosa kompetanse har siden 2013 tilbudt kurs til barnevernsansatte og i 2015 ble det opprettet en 40 prosent stilling til et eget tiltak - *Rosa kompetanse barnevern*. Kursansvarlig for det nye tiltaket gjennomførte 10 oppdrag høsten 2015. I 2016, 2017 og 2018 har FRI gjennomført mellom 15 og 20 undervisningsoppdrag pr år til ulike deler av barnevernet og utdanningsinstitusjoner som utdanner barnevernspedagoger, i tillegg til veiledning av ansatte i flere enkeltsaker. FRI har over tid utviklet *Rosa kompetanse barnevern* med støtte fra Bufdir. *Rosa kompetanse barnevern* har i dag en 60 prosent stilling, besatt av en barnevernspedagog med mastergrad i barnevern, samt klinisk videreutdanning i sexologi. Ved siden av *Rosa kompetanse* jobber hun 40 prosent i en barnevernsinstitusjon, og holder dermed kontakt med praksisfeltet, som hun selv påpeker.

Gjennom tiltaket *Rosa kompetanse barnevern* tilbyr FRI kompetanseheving og faglig bistand til barnevernsansatte. Den overordnede målsettingen for *Rosa kompetanse barnevern* er å bidra til et mer inkluderende barnevern, der alle barn, unge og ansatte blir ivaretatt, sett og anerkjent uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. FRI ser det som vesentlig for måloppnåelsen at ansatte i barnevernet opplever faglig trygghet når temaer rundt seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk aktualiseres i møte med barn, ungdom og familier. Økt kompetanse vil samtidig bidra til at disse temaene løftes oftere og på en mer hensiktsmessig måte, noe som kan ha avgjørende betydning for barn og unges identitetsutvikling og liv. FRI peker på at målsettingene er i tråd med Regjeringens handlingsplan *Trygghet, mangfold og åpenhet. Handlingsplan mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (2017-2020)*.

⁴ LLH skiftet navn til FRI i 2016.

Organisering

Prosjektorganiseringen i *Rosa kompetanse barnevern* tar utgangspunkt i modellen under. Arbeidsområdene er delt inn i fire hovedområder, med styringsgruppen som overordnet fagressurs.



Metoden *Rosa kompetanse* vektlegger et tett samarbeid med profesjonsorganisasjoner og andre viktige aktører innen barnevernsfeltet, samt med en styringsgruppe bestående av fagfolk med spisskompetanse på fagtemaene kjønn og seksualitet og/eller med god kjennskap til barnevernsfeltet. En av kursholderne beskriver styringsgruppene slik:

Vi har styringsgrupper tilknyttet hvert av tiltakene, til sammen utgjør dette ca 70 personer. Styringsgruppene er veldig viktige for den faglige forankringen og for å holde kontakt med feltene vi jobber med. For barnevern sitter 10-11 stykker i styringsgruppa. Det er ulike fagfolk som er skikkelig gode på hver sine felt. Det er en saksbehandler, en fra Bufetat, en fra familiehjem, en fra institusjon, en jurist som jobber med BV-saker, en psykolog, en fra FO. Styringsgruppene er helt sentralt for vår modell. Det er møter 3 ganger i året og ellers kan vi ringe eller sende mail nå vi trenger det. De gir innspill til gode og relevant caseoppgaver og de ser på opplegget vårt og godkjenner det. Dette gir en unik legitimitet når vi skal ut. Vi kan vise til at vi ikke bare er en interesseorganisasjon, men at dette er faglig fundert. Vi har fagfolk og FO i ryggen. For dette handler om fag – ikke om skeive folk som reiser rundt for å fortelle sin historie. (Ansatt, Rosa kompetanse)

Styringsgruppen bidrar til faglig forankring slik at *Rosa kompetanse barnevern* kan tilby et kunnskapsbasert kurs som til en hver tid er faglig oppdatert. Tanken er i tillegg at en faglig forankring av kursene skal sikre at undervisningen oppleves som praksisnær, relevant og nyttig i barnevernsansattes arbeidshverdag. Alle kursene gjennomføres etter samme metoder, samtidig som kursene også tilrettelegges til hver enkel arbeidsplass. Det undersøkes om det er noen tema de ønsker et særlig fokus på og kurset justeres etter hvilke ressursrammer arbeidsplassen har til kompetanseheving. I tillegg til å undervise profesjonsutøvere og barnevernsstudenter, tilbyr *Rosa kompetanse barnevernfaglig veiledning* i enkeltsaker. Kompetansemiljøet deltar dessuten med faglige innspill i de fora de anser å være i tråd med deres overordnede målsettinger.

Innhold og metodikk

Kursing av ansatte i barnevernet er en av de primære oppgavene i *Rosa kompetanse barnevern*. I kursene presenteres forskningsbasert kunnskap fra Norge og fra utlandet, det legges til rette for dialog og refleksjon og praktisk anvendelige verktøy presenteres. Kursene leveres både som kortere og lengre kurs (fra 1-6 timer), og undervisningen tar for seg tema som:

- Helse- og levekårsundersøkelser, annen relevant forskning og diskrimineringslovgivning
- Normer og normbrudd
- Skeiv identitet
- Kjønnsmangfold og seksuell orientering – begreper, forståelser og majorites-/minoritetsperspektiver
- Mangfoldet av familiekonstellasjoner
- Minoritetsstress⁵ – hvordan jobbe barnevernfaglig for å forebygge psykisk uhelse i møte med barn og ungdom som bryter med normene for kjønn og seksualitet
- Resiliens og mestringsstrategier for å forebygge minoritetsstress
- Caseoppgaver til refleksjon rundt praksis
- Inkluderende språk og praksis
- Ressurser for ungdom og ansatte

Rosa kompetanse barnevern bygger på filosofien om at kompetanseheving er best når den har røtter i den faggruppen den henvender seg til. Metoden innebærer, som nevnt tidligere, at innholdet i undervisningen utvikles i nært samarbeid med profesjonsorganisasjonene og en styringsgruppe bestående av fagfolk på feltet. Undervisningsopplegget skal være faglig kvalitetssikret, kunnskapsbasert og motiverende. Noe av det unike med *Rosa kompetanse* er

⁵ Minoritetsstress er den tilleggsbelastningen individer fra stigmatiserte grupper utsettes for på grunn av sin minoritetsposisjon. Minoritetsstress kan defineres som det å forvente eller frykte negative reaksjoner fra omgivelsene fordi en tilhører en stigmatisert minoritetsgruppe. For mer om minoritetsstress, se: https://www.bufdir.no/lhbt/LHBT_og_levekar_Hva_sier_forskningen/Apenhet__et_daglig_valg/

den faglige forankringen i profesjonene som undervises, og at alle tiltakslederne selv har bakgrunn fra de respektive sektorene. Det pekes på at noe av *Rosa kompetanses* suksess nettopp ligger i filosofien om at «fagfolk møter fagfolk»:

I alle Rosa-tiltakene er det viktig med det faglige fokuset, framfor et politisk eller et aktivistisk fokus. Ideen er at fagfolk møter fagfolk. Vi kommer utenfra, men er likevel fagfeller, og det skaper trygge rom der deltakerne ikke føler seg anklaget eller at de må forsvare seg. Vi skal aldri fortelle noen om hvordan de skal gjøre jobbene sine, for det tror vi helt oppriktig de vet best selv. Men vi hjelper dem på veien med å skape mer inkluderende praksiser. Det er jo egentlig kjempestore temaer vi snakker om, men vi prøver å gjøre det så enkelt og praksisnært som mulig. Målet er alltid at de skal kunne gå ut av rommet etter å ha møtt oss og tenke at ja – den ene tingen kan jeg gjøre for å skape en forskjell. Målet er at de skal kunne ta med seg i hvert fall en ting de kan bruke videre. Vi har lyktes om vi klarer å motivere dem til en praksisendring. (Ansatt, Rosa kompetanse)

De ansatte i *Rosa kompetanse* understreker at et viktig prinsipp i metoden er å møte kursdeltakerne med utgangspunkt i at de aller fleste ønsker å gjøre en god jobb og at de kjenner sin arbeidshverdag best. Kursholdere forteller ingen hvordan de skal gjøre jobben sin og beskylder heller ingen for å ha dårlige holdninger. Kursdeltakeren skal få snakke trygt og stille de spørsmålene de har. *Rosa kompetanse* tilbyr perspektiver og kunnskap fra kursholderens faglige ståsted som kursdeltakerne kan velge å ta med seg videre i sitt daglige arbeid. Med denne tilnærmingen erfarer ansatte i *Rosa kompetanse* at mange kursdeltakere senker skuldrene og blir mer tilgjengelige for å utforske de ulike temaene i kurset. Målet er at økt kompetansefølelse blant de ansatte skal bidra til økt motivasjon for inkluderende handlinger i praksis. Ansatte i *Rosa kompetanse* beskriver den åpne, ikke-moraliserende og ikke-konfronterende tilnærmingen slik:

Når vi har kurs vinkler vi det alltid inn mot jobben de skal gjøre, og ikke mot hvilke holdninger de måtte ha personlig. Det handler ikke om hva de mener på fritida. For innimellom møter vi en del som kanskje ikke direkte har negative holdninger, men som i hvert fall er veldig skeptiske. Men da må de huske hvilken jobb de er satt til å gjøre (Ansatt, Rosa kompetanse).

Vår jobb er å bruke noen timer på å gi dem noen nye perspektiver som de kan reflektere rundt sammen med oss. Og de får med seg litt kunnskap og oppdatert forskning på feltet. Men vi bruker først og fremst ganske mye tid på å reflektere sammen. Reflekterer over hvordan normene påvirker oss som mennesker og som fagpersoner. Hvordan normene påvirker hvordan vi møter andre, hva gjør normene med de møtene, hva skjer når vi møter mennesker som bryter med normene og som gjør oss fagpersoner litt usikre. Vi jobber mye med å reflektere over hvordan vi som fagpersoner er i møtet

med andre. I tillegg prøver vi å gi dem gode begreper og nok kunnskap til at de kjenner at ok – nå kan vi noe om dette. Vi kan ikke alt, men noe. De kan kjenne at de har fått noen enkle grep og verktøy som gjør at de kjenner at ok – dette skal vi få til. (Ansatt, Rosa kompetanse).

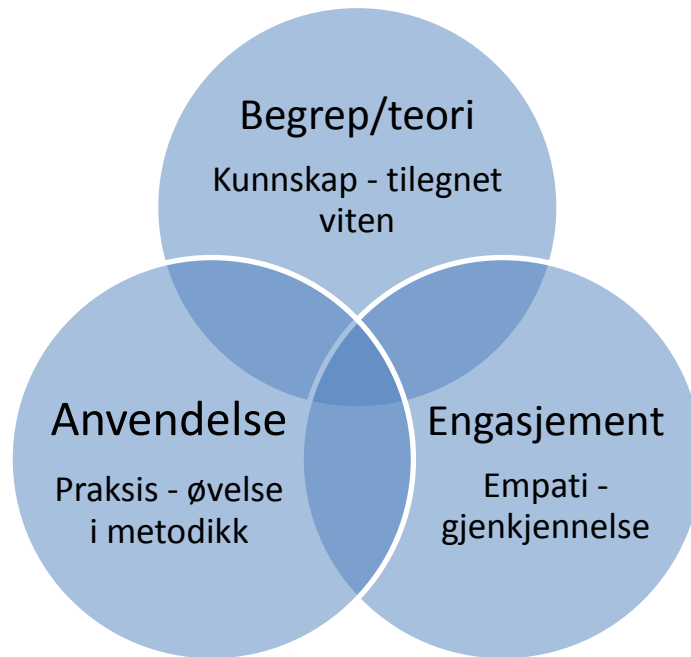
Deltakerne skal få lov til å stille alle spørsmålene de har i løpet av kurset, forutsatt at spørsmålene kommer fra et respektfullt sted. De skal ikke være redde for å si noe galt eller for å bruke de begrepene de har der og da. For mange er så redde for å si noe galt at de ikke sier noe som helst. Og da blir vi jo ikke noe bedre. Og det er jo det som skjer gjerne i møter med ungdommene også. Mange er så redde for å trække feil at de rett og slett lar være å snakke om det eller de lar være å spørre. Og hvis ungdommen selv sier noe så kan man også oppleve en frykt for å si noe feil. Men det skal ofte så lite til – ofte bare litt tilrettelegging som skal til. (Ansatt, Rosa kompetanse).

Noe av målsettingen med kursene er å skape rom der man kan snakke trygt - både i kursene og utenfor, i møter mellom barnevern og barn, ungdom og familier. Bildet på forsiden av denne rapporten viser snakkeboblen som *Rosa kompetanse* bruker i sitt materiell, blant annet på klistremerker⁶ som kursdeltakere kan henge på sine arbeidsplasser for å signalisere til ungdom at dette er et sted det er trygt å snakke.

Teoretisk grunnlag

Rosa kompetanse bygger på teori og tilnærminger fra sosialt arbeid og fra sosialpedagogikk, herunder teorier om myndiggjøring og positiv forsterkning. Selve undervisningsopplegget tar utgangspunkt i en modell utviklet av Ken Heap (2005) om læring av nye ferdigheter.

⁶ Klistremerkene har et regnbueflagg eller et transflagg og snakkeboblen med teksten «Snakk trygt».



(Kilde: Heap, 2005; FRIs kursmateriale)

I FRIs kursopplegg byttes antakelser ut med kunnskap, erfaringskunnskap brukes for å øve empati og caser, gruppeoppgaver og øvelser brukes for å trene på praktiske ferdigheter. Erfaringene de har gjort seg gjennom flere år med kurs er at det er spesielt virkningsfullt å dele historier fra levd liv i kombinasjon med teoretisk kunnskapsheving for å øke forståelse og innsikt og for å sette kunnskap ut i praksis. En av kursholderne sier for eksempel:

I tillegg til å vise til fag og forskning, motiverer vi også til praksisendring gjennom å presentere historier og erfaringer som viser at det ofte ikke er så mye som skal til, men at det samtidig betyr enormt mye for den enkelte å bli møtt på en ordentlig måte. (Ansatt, Rosa kompetanse)

Rosa kompetanses pedagogiske tilnærming er normkritisk. Målet er å bevisstgjøre kursdeltakere på at språk og samfunnsnormer bidrar til opplevelser av innenfor- og utenfor- skap, og at normkritisk arbeid kan bidra til å skape større rom for mangfold og inkludering. Refleksjon rundt normer og det normative samfunnet vi lever i er et av hovedformålene med kursene:

Vi møter jo dem som sier at «men jeg møter bare mennesker jeg» og det er jo et veldig fint utgangspunkt. Men fordi normene styrer oss alle er det da veldig lett å gå på autopilot og bidra til å befeste og bekrefte en del eksisterende normer som faktisk usynliggjør folk. Da må man ha bevissthet om hvordan man kan skape likeverdige møter, framfor like møter. Og dette er jo ting barnevernet allerede er opptatt av – å skape likeverdige møter. Barnevernsfolk er jo egentlig skikkelig gode på det. Gode på at folk er

forskjellige, gode på å skreddersy, gode på å møte folk der de er. Og gode på å møte barn og familier som er utenfor normene på ulike vis. (Ansatt, Rosa kompetanse)

Det pekes videre på at *Rosa kompetanse barnevern* har et interseksjonelt perspektiv⁷, som løfter fram de særlige utfordringene som barn, ungdom og familier med flere minoritetstilhørigheter kan møte.

⁷ Begrepet interseksjonalitet viser til hvordan sosiale kategorier som kjønn, rase, etnisitet, religion, sosial klasse, seksuell orientering og funksjonsevne kan samvirke og påvirke personers leve- og livsvilkår.

3. Rekruttering og motivasjon for deltakelse

Rosa kompetanse som kompetansehevingsverktøy begynner å bli anerkjent i ulike sektorer, noe også *Rosa kompetanse barnevern* kan dra nytte av. FRI erfarer imidlertid at det tar tid å etablere en forståelse for relevansen av tematikken i barnevernet, og det tar tid før kursopplegget blir prioritert på tjenestestedenes kursplaner. Et område som *Rosa kompetanse* har brukt en del ressurser på de siste årene er rekruttering og "innsalg" av kurset. Ansatte forteller:

Vi har brukt mye tid og krefter på å henvende oss til alle barnevernsinstitusjonene i regionene. I år har vi satset mest på region midt og region nord. Så da har jeg rett og slett ringt rundt til alle barnevernsinstitusjonene der og tilbudt meg å komme på besøk. Og da har jeg møtt en del som sier at dette har vi ikke tid til. Selv om det høres viktig og bra ut så er det så mange andre krav de må oppfylle også, så de har rett og slett ikke kapasitet. Andre sier 'jöss dette har vi ikke tenkt over, men det er jo kjempeviktig og vi vil gjerne ha dere'. Vi skrev to artikler i Fontene og det tror jeg har hjulpet. For etter det så har vi fått ganske mange henvendelser både fra institusjoner og barnevernstjenester som vil at vi skal komme. (Ansatt, Rosa kompetanse)

Det er ingen som sier at de opplever dette som uviktig. Men det er en del som sier at «dette kan vi ikke noe om, og vi skjønner at det er viktig, men vi har ikke tid». Men jeg har aldri opplevd at noen oppfatter temaet som uviktig eller irrelevant. (Ansatt, Rosa kompetanse)

Også Bufdir nevnte dette med innsalg i intervjuet med dem, og viser både til arbeidet ansatte i *Rosa kompetanse* gjør for å rekruttere deltakere og til strukturelle hinder for deltakelse:

Tilbakemeldingen fra FRI til oss er at de ikke klarer å gjennomføre så mange kurs som både de og vi hadde mål om fordi det ikke er nok folk som henvender seg til dem. Jeg vet at de bruker en del ressurser på å ringe rundt for å få innpass. De kunne vel heller ønske at det var de som ble kontaktet i større grad, og at de slapp å jakte etter oppdrag. (Ansatt, Bufdir)

Det har hele tiden vært en idé om at man skal tematisere seksuell orientering og kjønnsidentitet innen barnevernet fordi dette har vært et vanskelig tema å ta opp – og samtidig tenker man at man innen sosialt arbeid allerede egentlig har alle de verktøyene som skal til. Men av en eller annen grunn har det likevel vært vanskelig å få dette på dagsorden. Det har aldri vært noen motforestillinger mot å gjøre det, men vi snakker om en liten etat som jobber spredt over hele landet. Det er ikke mange som er på

institusjon – vi snakker om 1500 barn i hele Norge. Det er et veldig spredt tiltaksapparat – med både private, ideelle og statlige aktører. Og det handler litt om måten man har lagt opp kursene på, der det har vært lagt opp til fellessamling. Dette er jo tjenester som jobber i turnus. Det er ikke så enkelt å få med de som har fri eller å ta ut de som er på jobb. Så det handler ikke om tematikken i seg selv, men om utfordringen med å ta folk ut av tjenesten for å jobbe med kompetanseheving. (Ansatt, Bufdir)

Og det er en etat med mye endring og mye diskusjon rundt organisering og med ganske stor grad av effektivisering der man har kuttet ganske mye på antallet ansatte. Det å kjøre kompetanseheving i en etat med såpass mye endring og ulike politiske signaler har vært ganske krevende. Det har også bidratt til at vi ikke har kunnet ha det trøkket som vi i utgangspunktet ønsket å ha. Spesielt i oppstartsårene 2011 og 2012 så var det mye støy rundt institusjonene som ikke vi kunne rå over. (Ansatt, Bufdir)

Siden det er vanskelig med innsalget spurte vi Bufdir om de markedsfører *Rosa kompetanse* på noen måter, eller om de på andre måter jobber for å fronte tematikken i barnevernet. Bufdir har jobbet på ulike måter for å fremme både kurset og fokuset på LHBTI i barnevernet. Blant annet har de sendt ut en antologi om temaet til alle barneverninstitusjoner og understreket at dette er en viktig tematikk, og oppfordret institusjonene til å vise ungdommene som bor på institusjonene at dette er tematikk det er greit å ta opp:

Og vi informerte om at det ville være kurs tilgjengelig hvis man ønsket konkret kompetanseheving. Det har i tillegg stått omtalt i det som heter disponeringsbrevet som går ut fra oss til etaten hvert år siden 2012 – vi har opplyst om at dette er en tematikk vi er opptatt av og at det er tilbud tilgjengelig som vi finansierer fra direktoratets side og som de kan benytte seg av. Og så har vi ved et par anledninger tatt det opp i virksomhetsstyringssamtalene med etatene våre og snakket med dem om erfaringene deres med å bruke kurs. Men da snakker jo vi med regionsledelsen i våre 5 regioner, og får oversikt over hvilke enheter som har deltatt, men ikke noen dybdeinformasjon om det. (Ansatt, Bufdir)

Det ble løftet fram på Bufdir-konferansen i 2011, som var en konferanse for alle ansatte i Bufdir. Da hadde vi dette på dagsorden i plenumssalen. Vi har hatt en strategi for etaten siden 2011 som heter Kvalitetssikringsprogrammet, der et av fokusområdene har vært dette med likeverdige tjenester. Men det må sies at likeverdige tjenester i Bufetat-sammenheng ofte er blitt forstått som at du skal ha lik tilgang på og kvalitet i tjenestene uansett hvor du bor i landet. Likeverd har blitt forstått mer med hensyn til geografi enn som den typen mangfoldsspørsmål som vi har jobbet med. Vi har derfor ikke prøvd å etablere dette som noe nytt, men heller

jobbet for å øke forståelsen for likeverd og mangfold. Innen barnevernet må vi være i stand til å ta imot alle typer barn og ungdommer. Så det har vært strategien vår – å bruke de allerede etablerte kanalene til å løfte dette opp som tema. Vi må understreke at dette ikke er et nytt oppdrag – men hjelp til å få oppfylt det oppdraget de allerede har. (Ansatt, Bufdir).

Videre viser Bufdir til at de ikke vil "tvinge" noen til å ta kurs.

Vi har lagt oss på en «insentiver og gulrot-linje», og ikke en «skal»-linje. Dette er et tilbud som skal være ønskelig. Institusjonene må ønske dette inn. Men faren er jo selvfølgelig at man kompetansehever de som allerede har en del kompetanse, og som derfor forstår at de har et kompetansebehov. Andre ser det kanskje ikke like tydelig. (Ansatt, Bufdir)

Motivasjon for deltakelse

Gjennom denne evalueringen kommer det frem at det er behov for kompetanseheving på dette feltet. I intervjuene spurte vi ansatte og ledere om hvorfor de i utgangspunktet hadde meldt arbeidsplassen på kurset. De vi intervjuet svarte at de hadde meldt seg på kurset fordi de ble ringt opp av kursholderen fra FRI og at kurset hun tilbød dem hørt interessant ut. En av lederne sier:

Vi meldte oss på fordi hun fra Rosa kompetanse ringte og tilbød kurs. Jeg sa at jeg skulle vurdere det og ringe henne tilbake. Så snakket jeg med en kollega som hadde vært borti dette før og som syntes at dette kurset var veldig bra. Og så tenkte jeg over at dette er temaer vi aldri har diskutert med ungdommene. Det har vært helt fjernt for oss. I perioder så har homofili vært et tema som vi ansatte har diskutert. Vi kan ha mistenkt at her er det noe. Vi sitter og tenker så mye, men dette er tema vi kun snakker om på personalrommet og aldri med ungdommene om. Og så gjør vi ikke noe mer med det. Vi har våre diskusjoner og mistanker, men så stopper det med det. Kanskje vi prøver å fiske litt etter det, men det er ofte så mye annet som kommer foran. Så det er lett å legge det bort. Jeg tror ikke vi har vært trygge nok til å gjøre det på en god måte. Vi har ikke vært bevisste på hvordan vi bør gjøre det og det har ikke vært implementert like godt som andre ting som vi gjør med en selvfølge. Derfor var det veldig lett å si til Rosa kompetanse at vi gjerne ville ha dem på besøk når de ringte, men det var i utgangspunktet litt tilfeldig at vi ble med på kurs (Ansatt, institusjon).

Tematikken og kurset var med andre ord relativt ukjent for en del av de ansatte før de ble oppringt, men ble opplevd som relevant da de fikk tilbud om kurset. En leder ved en annen

institusjon forteller at de hadde jobbet med tematikken i en god stund allerede da de ble oppringt av kursholder:

Vi meldte oss på kurs fordi jeg ble kontaktet av FRI. Når hun ringte så tenkte jeg at dette er midt i blinken for oss. Vi har fra tid til annen ungdommer som er homofile eller lesbiske eller som er usikre. Og vi har jobbet mye med en ungdom som er transkjønnet. Vi har søkt veiledning fra BUP i forbindelse med den saken. Vi visste ikke om tilbudet før vi ble oppringt, men telefonen jeg fikk fra FRI var som en gavepakke for oss. (Ansatt, institusjon)

På en av institusjonene hvor vi intervjuet leder hadde de imidlertid hatt mye fokus på denne tematikken i mange år, men opplevde likevel at kurset var relevant og at det traff et behov som de hadde savnet.

Vi har hele tiden sett på dette som viktig! Selv om vi har hatt fokus på det lenge så synes jeg det var viktig med kompetanseheving (...) Det å kunne ha ord og begreper, og at de ansatte er komfortable når de skal snakke med ungdommene. Dette er et kjempekomplisert tema, og da er det viktig å spisse ansatte sin kompetanse i å snakke med ungdommene (Leder, institusjon)

Kursholdere fra Rosa kompetanse opplever at det er veldig vilkårlig og personavhengig om LHBTI er tematisert i de ulike tjenestene og utdanningene. De opplever at enkelte ikke har noen bevissthet om at dette er et tema i det hele tatt. Og det er veldig varierende om tjenestene har hørt om kurstilbudet deres. En av dem vi intervjuet sier:

Det er veldig varierende både når det gjelder kunnskapsnivå og bevissthet. Når jeg er ute og snakker med folk så opplever jeg at det er veldig mange som sier at «de har en ungdom» eller at «det har jo vært noen ungdommer opp igjennom». Og da er det spesielt ungdommer som bryter med kjønnsnormer de tenker på. Min erfaring er at de folkene vi er ute og møter er kjempeflotte og dyktige fagfolk, som egentlig har veldig mange av verktøyene på plass. Men så trenger de litt trygghet. De trenger litt språk, noen begreper og litt kunnskap for å kunne kjenne at dette også er noe de kan jobbe med på lik linje med andre områder. Så lenge det er et område man kan lite om så blir mange usikre, opplever vi. Alle områder man mangler kunnskap om blir litt skumle (Ansatt, Rosa kompetanse)

En annen legger til:

Vi opplever at det er veldig mye engasjement. Det er et tomrom og en mangelvare når det gjelder disse temaene, og det er nok også derfor vi møter så mye entusiasme når vi er ute og underviser. Vi liker jo å tro at

entusiasmen skyldes at vi er så flinke og greie, men jeg tror nok at det at så overveldende mange synes at dette er så helt topp er fordi de endelig får noe faglig fundert kunnskap om dette. Mange har lurt og strevd og bala og prøvd så godt de kan, og så er det endelig noen som kan komme og si noe om hvordan man kan jobbe. (Ansatt, Rosa kompetanse)

Flere av dem vi intervjuet påpeker at Bufdir i større grad burde gjort dette kurset kjent. Sett under ett ser det ut til at det blir litt tilfeldig hvem som får tilbud, og hvem som sier ja til tilbudet. Gjennom at informasjonen om kurset blir såpass tilfeldig er det en fare for at det er de som allerede er bevisste på tematikken som etterspør kompetanseheving og/eller er positive til å delta når *Rosa kompetanse* tar kontakt. En av dem vi intervjuet understreket viktigheten av at kurset ble presentert på en profesjonell måte, og at det allerede ved første kontakt var fokus på at kurset kunne skreddersys til akkurat dem og hun opplevde at det var kvalitet allerede i forkant av kurset. Dette gjorde at de ble motivert til å delta.

4. Erfaringer med innhold og opplevelse av utbytte

I dette kapittelet vil vi gå nærmere inn på erfaringene fra de som har deltatt på kurs i regi av *Rosa kompetanse barnevern*. Målet med kapittelet er å se hvordan deltakerne synes kurset har fungert; om deltakerne har vært fornøyde med kurset, hva som vært bra og mulige forbedringer, endringer eller justeringer. Kapittelet baserer seg på data innhentet gjennom både kvalitative intervjuer, det kvantitative materialet og observasjoner.

Erfaringer fra kurset - det store bildet

Hovedinntrykket fra både intervjuer og spørreskjemaene er at kursene jevnt over har blitt veldig godt mottatt. Deltakerne som har vært på kurs oppgir i all hovedsak at kurset var veldig bra og at de liker både innholdet i kurset, formen på kurset og det fremheves at kursholderne er gode formidlere. Ut fra spørsmål og svar i evalueringsskjemaene kommer det frem at kursdeltakerne mener at kurset oppleves nyttig, og svarene i perioden 2015-2018 fordeler seg på følgende måte:

Tabell 2. Andel som svarte «enig» på spørsmålet, fordelt på årstall (prosent)

Spørsmål i evalueringsskjema	2015 N= 159	2016 N= 163	2017 N= 178	2018 N = 350
Jeg opplevde Rosa kompetanse som et nyttig kurs/ foredrag	95	97	99	95
Jeg føler meg tryggere på temaet etter foredraget	82	89		
Jeg tror jeg vil være bedre rustet i møte med LHBTI-personer etter dette	76	82		89
Innholdet i Rosa kompetanse kan knyttes opp mot min jobbhverdag	89	90		
Som helse-/sosialarbeider ser jeg at økt kunnskap om lhbt-personer vil hjelpe meg til å gi denne gruppen et bedre tilbud	93	97		
Jeg lærte noe som vil hjelpe meg i jobben min			96	94
Jeg vil nå være mer bevisst på at det finnes et kjønns- og seksualitetsmangfold			86	87

Evalueringsskjemaet har blitt endret fra år til år, og det varierer derfor hvilke spørsmål som er besvart de ulike årene. Blank rute betyr at spørsmålet ikke var med det aktuelle året. Det ble gitt tre svaralternativer til hvert spørsmål: «enig», «verken enig eller uenig» og «uenig». I all hovedsak svarer kursdeltakerne "enig", som vist i tabellen over. Det er på ingen tidspunkt mer enn 1 prosent som har svart «uenig» på noen av påstandene. Nesten samtlige som ikke har svart «enig» har dermed valgt alternativet «verken enig eller uenig».

Som vist til i innledningskapittelet kan de kvantitative tallene diskuteres. Likevel gir dataene grunnlag for å si at deltakerne jevnt over har vært veldig godt fornøyde med kurset. Vi finner ikke systematiske forskjeller med bakgrunn i type institusjon eller små/store grupper.

De kvalitative dataene viser samme tendens som de kvantitative på spørsmål om hvor fornøyde de er med kurset, og gjennom intervjuene blir det tydelig at kursdeltakerne har vært veldig fornøyde med kurset *Rosa kompetanse barnevern*. En av dem vi intervjuet sa for eksempel:

Kurset var veldig givende, og jeg vil absolutt anbefale dette til alle. Det var ingenting i kurset vi ikke likte. Jeg tror vi alle opplevde dette som veldig relevant. (Ansatt, institusjon)

Også ansatte vi intervjuet i Bufdir sier at alle tilbakemeldinger og evalueringer de har sett og hørt har vært udelt positive. Dette gjenspeiles også i evalueringsskjemaene til deltakerne. Under presenterer vi noen av sitatene som er representative/gjentagende i de åpne spørsmålene i evalueringsskjemaene:

- Veldig bra kurs
- Jeg synes alt var bra
- Helt sinnsykt bra. 10/10. Det dere gjør er viktig

Når vi ser nærmere på hva ansatte beskriver som bra med kurset i intervjuene og evalueringsskjemaene fokuserer de både på innholdet og formen på kurset. Flere fremhever at det er god kombinasjon av forskning, statistikk og fakta, samtidig som kursholderne også bruker egne erfaringer og gir gode eksempler som er direkte relevant for deres arbeid. Både i intervjuer med deltakere og i kommentarfeltene i spørreskjemaene trekkes filmene som blir brukt i kursene fram som positive innslag. Flere opplevde at spesielt en av filmene, som omhandler kjønnsidentitet, var spesielt godt egnet for å reflektere rundt kjønn og kjønnsnormer:

På kurset var det en veldig fin film om en familiesetting der barnet ville kle seg i kjole selv om han var gutt og man får se hvordan faren reagerer, hvordan moren reagerer. Den illustrerer dette med normaliteten og det med å gå utenfor forventningene til gutt og jente som er ganske sterke i samfunnet vårt. (Ansatt, institusjon)

I tillegg kommenterer mange at kursholderne er gode formidlere og at de har et engasjement som gjør at de blir interesserte og får lyst til å lære. Flere beskriver kurset som motiverende og engasjerende i de åpne kommentarfeltene i spørreskjemaet:

- Veldig bra foredrag og veldig flink foreleser. Engasjert og interessant stoff. Veldig positivt inntrykk etter foredrag. Beste foreleser/foredrag på lenge! Keep up the good work!
- Veldig bra, tydelig og engasjert om viktig tema
- God informasjon fortalt på en engasjerende måte – med et personlig og humoristisk snitt.

Det fremheves også at kurset bidrar til å gi en større forståelse for ulike kjønnsidentiteter og seksuell orientering, og hvorfor dette er en viktig kompetanse i møte med ungdom. Det kommer også frem at det oppleves trygt å stille spørsmål på kursene, og at kursholderen åpner opp for refleksjon i gruppa. Deltakerne opplever kurset som tankevekkende og flere sier at kurset har fått dem til å bli mer bevisst og reflektere rundt hvordan samfunnet og de selv kan bidra både til å opprettholde og utfordre normative forståelser.

Flere fremhever at tid til diskusjon er viktig, og på spørsmål om hva som eventuelt kunne vært forbedret kommenterer en del i de åpne spørsmålene at de skulle ønske det var enda mer tid til diskusjon, samtidig som de ikke ønsker at noe av innholdet skulle tas ut.

- Dialogen mellom foreleser/deltakere var det beste
- Mer tid til diskusjon, men da måtte kurset vært lenger, ville ikke tatt vekk noe av det som ble gjort
- Flere øvelser
- Kunne godt hatt mer tid til diskusjon/spørsmål (vi hadde 4 timer)
- Mer om alt!

Når kursdeltakerne ble spurt om hva som kunne vært annerledes med kurset (det var et direkte spørsmål om dette i evalueringsskjemaene i 2017-2018) var svaret som oftest gikk igjen enten "ingenting - alt var bra" eller at de ønsket mer tid på kurset, spesielt til diskusjoner og oppgaver. Noen ønsker seg oppfølgings/påbygningskurs så de kan lære mer og jobbe videre med tematikken. Jevnt over var også svarene i åpne kommentarfelt positive og gikk på at de gjerne skulle lært mer og at de ønsket seg en utvidelse av kurstilbudet. Noen ønsket seg også mer av noen temaer, blant annet mer om kulturperspektivet, barn og unge med annen etnisk bakgrunn og at temaet ble drøftet i lys av normer og religion. En av institusjonene som deltok i den kvalitative delen av evalueringen vår er en institusjon for enslige mindreårige flyktninger, og ansatte der opplevde imidlertid innholdet i kurset som godt tilpasset og relevant for den flerkulturelle ungdomsgruppa de jobber med.

I tillegg sier noen at de ønsker mer fokus på kjønnsidentitet da de opplever at det har vært lite fokus på dette:

Generelt er det nok lettere både for ungdommene og for oss ansatte å snakke om homofile og lesbiske, enn om transpersoner. Homofili er det kastet så mye lys på, mens trans fremdeles blir sett på som noe... Det er ikke blitt helt likestilt ennå. Vi er kanskje ikke helt forsont selv ennå med dette,

og da er det vanskeligere å snakke om. Uvitenhet gjør at ting blir litt skummelt. (Ansatt, institusjon)

Gjennom evalueringen blir det tydelig at ansatte jevnt over har mindre kompetanse om kjønnsidentitet og synes dette er vanskeligere å snakke om enn seksuell orientering, noe som også er inntrykket blant ansatte i *Rosa kompetanse*:

Dette med transpersoner er ofte mindre kjent for folk enn homofili. Så vi må ofte bruke mer tid på kjønns mangfold enn på andre tema i kursene. Man kan si at vi har kommet litt lengre på noen områder sånn som seksualitets mangfold. Vi har jo snakket om det lengre, og det er større åpenhet i samfunnet om det. Og det har vært flere rettigheter på plass lengre for homofile. Mens for transfolk så er vi egentlig helt i startgropa når det gjelder rettigheter. Vi ser det på holdningsundersøkelsene⁸ som kom i år også dessverre, at det er en del negative holdninger i samfunnet til transpersoner. Det er mer negative holdninger til transpersoner enn til LHB-personer. (Ansatt, Rosa kompetanse)

Innen barnevernet har vi hatt noen uheldige uttalelser også innen faglitteraturen når det gjelder kjønns mangfold. Enkelte steder i litteraturen er det dessverre en holdning om at det å ha en annen kjønnsidentitet enn den du fikk tildelt ved fødselen handler om at du har opplevd traumatiske hendelser i oppveksten. At det handler om at man har opplevd seksuelle overgrep, for eksempel. Og da er det nok en del som får problemer med å ha to tanker i hodet på en gang – det blir vanskelig for mange da å skulle møte ungdommene med aksept for den kjønnsidentiteten de har. De skal uansett møtes med aksept for den identiteten de har. Og så kanskje noen av dem i tillegg har behov for hjelp til å bearbeide en vanskelig barndom. (Ansatt, Rosa kompetanse)

Når det er snakk om ungdommer som bryter med kjønnsnormer på en eller annen måte, så er det mange av de som jobber i institusjonene som ikke vet hvordan de skal ta tak i det. Et spørsmål de stiller seg for eksempel er om det er rett å legge til rette for at ungdommene skal kunne utforske sin kjønnsidentitet, hvis ungdommene opplever det slik fordi de har vært utsatt for noe. Er det da rett å legge til rette for at de skal kunne utforske det kjønnet de sier at de er. Eller skaper bare det mer uro. Hvordan vil dette bli på skolen, er et vanlig spørsmål. De er redde for at ungdommene skal bli møtt på en dårlig måte på skolen. De tenker det kan bli veldig vanskelig for ungdommen å leve ut kjønnsidentiteten og så ønsker de å skjerme ungdommene for ekstra belastninger. Dette er typisk spørsmål og diskusjoner som kommer opp på kurs. Og jeg tenker det ligger mye omsorg i

⁸ Jamfør: https://www.bufdir.no/Aktuelt/Rundt_10_prosent_grosser_bare_av_tanken_pa_homofile_menn/

disse spørsmålene. De ønsker å beskytte ungdommene. Vi prøver å gi dem noen verktøy for å kunne støtte og anerkjenne ungdommene til å være seg selv, også i møte med samfunnet. (Ansatt, Rosa kompetanse)

Noen av de som har vært på kurs kommenterer at de ønsker seg flere konkrete eksempler på "hva som finnes i ulike kategorier". Noen kunne også ønsket seg mer refleksjoner omkring egne holdninger, som i denne kommentaren i evalueringsskjemaet fra en av kursdeltakerne:

- Savner litt om hvordan du bør møte lhbt-personer som vet at du privat ikke støtter homofilt samliv og medmor/farskap. Man ønsker jo å opptre på en profesjonell måte, og på en måte de kan føle seg sett og forstått, selv om man privat har noen meninger om dette som kanskje kan oppfattes ubehagelige for dem.

Også i et av intervjuene med ansatte ved en institusjon snakket de om utfordringer knyttet til negative holdninger til LHBTI-personer blant kollegaer, og de savnet en større diskusjon om hvordan egne holdninger kan prege den jobben man gjør. Man kan ikke ta det for gitt at alle ansatte har samme oppfatning av LHBTI-spørsmål:

Vi har jo hatt utfordringer i personalgruppa også. Det kan jo for eksempel være folk der som er veldig religiøse. Så vi bør kanskje ta noen diskusjoner der også hvis noen mener at dette er noe man velger – og noe man kan velge bort. Det vi mener privat er en ting, profesjonalitet er noe annet. Dette er utfordrende tema for man kan som privatpersoner ha ulike holdninger til dette. Man har ikke kommet like langt over alt. Et som sitter mest igjen fra kurset for meg er at vi må ha dette med oss hele tiden når vi snakker med ungdommene. Jeg har fått en mye større bevissthet på det. Og mer trygghet. (Ansatt, institusjon)

I evalueringsskjemaene finner vi svært få som har kritiske kommentarer, men noen mener kurset fokuserer for mye på forskjellighet og en deltaker opplevde kurset som ensportet. Et par stykker kommenterer i evalueringsskjemaet at dette var et tema de hadde kunnskap om fra før og at kurset dermed ikke bidro med noe nytt.

- Bør nedtone uttrykket "skeiv", dvs. ikke fokusere på forskjellighet
- Jeg synes dette er et viktig tema, men noe jeg tror ikke er så "fremmed" og vanskelig i jobben i barnevernet. Synes det er et tema man ofte snakker om med ungdom, og opplever nok at de mest skremmende og fastlåste holdningene er hos godt voksne og ikke ungdommen. Men et bra foredrag, og profitt formidla!

Forankring i det barnevernfaglige - en viktig suksessfaktor

I metoden *Rosa kompetanse* ligger det at kursholdere selv skal ha samme fagbakgrunn som kursdeltakerne. Forankringen i det faglige kombinert med konkrete og relevante praksiseksempler påpekes som viktig for at kurset skal oppleves som nyttig. Mange av dem vi intervjuet opplevde dette som en styrke ved kurset:

Det var veldig bra at kursholderen selv var barnevernspedagog. Hun kjenner faget og institusjonslivet og kunne derfor lage et opplegg som passet perfekt for oss. Så eksemplene hennes ble veldig relevante. Jeg hadde dessuten mye dialog med henne i forkant av kurset. Hun ville vite litt om oss, om det var noe hun skulle ta hensyn til, om det var noe spesifikt vi ville at hun skulle legge inn. Jeg føler at vi fikk skreddersy opplegget veldig. Hun traff virkelig. Det var ikke et standardopplegg. Hun hadde jobbet med hvem vi er og hvordan hun skulle treffe oss. (Ansatt, institusjon)

I intervjuene med ansatte som har deltatt på kurs får kursholder mye skryt. Og i kommentarfeltene i spørreskjemaene får både nåværende og tidligere ansvarlig for *Rosa kompetanse barnevern* mange positive tilbakemeldinger. Blant annet trekkes det frem at eksemplene er gode og reflekterer situasjoner som man kan møte som ansatt i barneverntjenesten og/eller på institusjon. Dette er viktig både fordi det bidrar til en nærhet til temaet som gjør at det er lettere å relatere seg til det. Gjennom utdanningen har kursholderne også kjennskap til at barn og unge som er i barnevernet kan være i ekstra sårbare situasjoner.

En ting som er spesielt for barnevernsfeltet er at vi møter folk som allerede er i en svært sårbar situasjon. Vi vet at i denne jobben så er personene vi møter sårbare og de har vanskelige livssituasjoner. Og da blir dette en ekstra viktig kompetanse å ha. Ekstra viktig og ekstra vanskelig. For jo mer kompleks det er - jo mer det er i en sak eller i en historie – jo vanskeligere blir det nok å tenke at seksuell orientering eller kjønnsidentitet kan være relevant. Det blir bare enda et tema, enda en ting man må snakke med ungdommene om – og så ser man kanskje ikke at det har noe med saken å gjøre. Det blir ofte slik at man tenker at saken handler om noe annet. Men da prøver vi innimellom å snu litt på det og si at dette kan jo være grunnen til at det er så mye smerteuttrykk, det kan være en av grunnene til at det blir så vanskelig – kanskje sliter ungdommen med helt grunnleggende følelser om hvem man er, man lurer på om det er trygt å være seg selv i denne verdenen. Hvis man kan hjelpe ungdommene med den typen spørsmål kan mange andre ting også falle på plass. (Ansatt, Rosa kompetanse)

Ungdommene vi møter i barnevernet er sårbare, og det å bli møtt på en dårlig måte når det gjelder hvem du er kan føre til at ungdommene selv også tenker at det ikke er bra å være den de er, og så vil de kanskje heller

prøve å leve opp til de forventningene de opplever at samfunnet har. Så det er ekstra viktig å være anerkjennende, og å støtte disse ungdommene. (Ansatt, Rosa kompetanse)

Nytteverdi - bevisstgjøring, kompetanseheving og trygghet

Et av målene med evalueringen har vært å studere kursets nytteverdi, altså hva ansatte opplever at de får ut av å delta på kurs i regi av *Rosa kompetanse barnevern* og hvordan de tar i bruk kompetansen i arbeidet. Funnene må sees i lys av at kursene er korte og intensive, og som vist i forrige delkapittel er det flere som ønsker både lengre kurs og/eller oppfølgingskurs.

Bevisstgjøring

Gjennom intervjuene med ansatte kommer det tydelig frem at noe av det som har vært det viktigste med kurset er bevisstgjøring. Flere beskriver at det har vært lite eller ingen fokus på barn og unge som bryter med normer for kjønn og seksualitet. Det har sjelden vært et tema som de har snakket med ungdommene om, og det har heller ikke vært et tema som har fått mye fokus i personalgruppa. Seksuell orientering er tema innimellom, men da oftest i forbindelse med at en eller flere av ungdommene de er i kontakt med er åpent homofile, lesbiske eller bifile. Det å ha normbrytende kjønnsidentitet er enda mindre kjent og ser ikke ut til å ha vært et tema det har vært snakket om, verken med ungdommene eller blant ansatte. Etter deltakelse på kurset beskriver imidlertid ansatte at de har blitt mer bevisst på tematikken, som i følgende sitat fra to ansatte på institusjon:

Vi har kanskje ikke så mange konkrete eksempler på hva kurset inneholdt, men mer en følelse av at temaet ble løftet opp og vi ble mer bevisste. Det handler om å se litt utenfor boksen, og se at det finnes flere alternativer. Og dette kan overføres til andre ting også. (Ansatt, institusjon)

Dette er kjempeviktig, for dette er tema man ikke snakker om i arbeidshverdagen, verken seg imellom eller med ungdommene. Dette er ikke oppe i dagligtalen. Vi er drillet i mye annen metodikk og andre innfallsvinkler, men dette er noe vi ikke snakker om i det hele tatt. Vi kan jo ha personlige tanker om det og vite hvor man selv står og synes at det er flott med Pride og sånn. Men jeg har jobbet mange plasser innen barnevernet og dette har ikke vært tema en eneste gang. Så jeg tenker det er på høy tid. (Ansatt, institusjon)

Mange av kommentarene i spørreskjemaene viser tilsvarende at det er et behov innen barnevernet for å tematisere LHBTI. For mange var det en slags oppvåkning å få satt dette på dagsorden og flere påpeker også der at kurset førte til økt bevissthet og at de ser nytten av dette:

- Fint med foredrag om dette for mer bevisstgjøring rundt tema
- Veldig viktig med fokus og å øke kunnskapen
- Ga økt refleksjon og bevissthet
- Veldig bra, masse jeg aldri har tenkt over eller har tatt for gitt
- Fint innblikk i noe som ofte blir borte som tema
- Være bevisst hvordan man møter mennesker
- Å ikke anta at alle er heterofile.
- Bevissthet rundt mangfold
- Utfordre meg selv!
- Dekonstruksjon av kjønnsbegrepet var viktig
- Dette med transpersoner, dette var noe helt annet enn jeg visste fra før
- Bredden av ulikheter på dette området. Dette var bevisstgjørende for meg. Akkurat passe tilpasset mitt behov – og mine fordommer

Både i åpne svarfelt på evalueringsskjemaene og i intervjuene understrekes spesielt refleksjonen som viktig for å bli mer bevisst, som vi også har vært inne på tidligere. Altså handler det ikke bare om å lære om kjønns- og seksualitetsmangfold, men også å få tid og rom til å diskutere hva dette kan bety i den konkrete arbeidshverdagen for den enkelte.

Rosa kompetanse legger vekt på at de ikke skal inn og fortelle noen hva de skal gjøre, men heller åpne for de ansattes egne tanker og legge til rette for diskusjoner. Inntrykket er også at kursdeltakeren fanger opp den ikke-moraliserende linja. De opplever ikke å bli pådyttet holdninger, men snarere at kurset åpner for refleksjon omkring ulike temaer, eksempelvis heteronormativitet⁹ eller tradisjonell tenking om kjønn, noe som også påpekes i følgende sitat fra en av de ansatte på institusjon:

Jeg vil si at hovedfokuset i kurset var normalitetsbegrepet, og det å gå utenfor det. Det handlet om å bli bevisst normene og om å snakke med ungdommene om det å bryte normene. Hun la veldig vekt på det å snakke om det som går utenfor normene. Og hun gjorde det på en veldig elegant måte. (Ansatt, institusjon).

Og i dette eksemplet fra kommentarfeltet i evalueringsskjema:

⁹ Heteronormativitet er et uttrykk som beskriver den sosiale normen og institusjonaliserte antagelsen om at alle mennesker i utgangspunktet er heterofile, og at avvik fra dette er unormalt og tillært (Herek 2004)

- Det å være nysgjerrig, undrende, bevisstgjøring med tanke på hvordan samfunnet er tilpasset og bygget opp rundt det å være hetero og det å være gutt eller jente.

Kompetanse og bevissthet som grunnlag for trygge ansatte

Når vi snakker med ansatte om hvorvidt og på hvilken måte de tematiserer seksuell orientering og kjønnsidentitet i møte med ungdom, kommer det frem at de synes dette er utfordrende å snakke om. Ofte sier de at de synes det er vanskelig å vite hva de skal si eller spørre om, men at kurset har ført til at de føler seg litt tryggere og litt mer kompetente. Flere understreker at det er viktig at de har kompetanse på dette feltet, og at kompetanse er essensielt for at de skal møte disse ungdommenes behov, som understreket i følgende sitat:

Alle barn og ungdom i barnevernet, i hver fall hvis de er på institusjon, har jo ett eller annet de sliter med. Så dette er en ganske annen ungdomsgruppe å jobbe med enn å være i en ungdomsskoleklasse. Men hvis de er på institusjon så er jo vi omsorgspersonene deres – det er vi som skal ta vare på dem. Så da er det viktig å kunne håndtere dette på lik linje med andre ting (Bufdir)

Også ansatte i *Rosa kompetanse* understreker at det er viktig å ha noe kunnskap om temaet for å vite hva man skal spørre ungdommene om. Manglende kompetanse kan føre til at man misforstår eller misoppfatter hva som er utfordringen, som i følgende eksempel:

Jeg har et helt konkret eksempel fra barnevernet. En ungdom ble utsatt for det jeg vil kalle psykisk omsorgssvikt hjemme, fordi han var homofil. Foreldrene godtok ikke at han var homofil. Han ville ha hjelp, men han likte ikke det barnevernet foreslo. De anså nemlig dette som en konflikt mellom ungdommen og foreldrene, og ville sette inn konfliktdempende tiltak i hjemmet. Men konfliktløsning innebærer at det er to parter som skal møtes og begge parter skal ta sin del av ansvaret og finne en løsning de begge kan leve med. Det er ikke snakk om en konflikt i disse sakene. Dette er et godt eksempel på den type kompetanse som må inn i barnevernet. For det blir helt feil når barnevernet ser dette som en konflikt mellom to parter og ikke som omsorgssvikt. Barnevernet selv så det som helt uproblematisk å sette inn tiltak for å løse konflikten – de mente selv de hadde forståelse for homofile. Det kan gå skikkelig galt når man tror at homotoleranse er nok. Men vi møter mange som lurere på hvorfor de må kunne mer om dette. (Ansatt, Rosa kompetanse)

Eksemplet illustrerer på en god måte at det å være tolerant ikke er nok i seg selv, men at man også må ha et bevisst og reflektert forhold til hvordan ulike forståelser av et fenomen kan påvirke hvilke tiltak man iverksetter.

Det er gjerne et fast mønster man ser når man møter tjenestene. De mener selv at de har så god homotoleranse at de ikke trenger å lære noe om dette. Etter at man har hatt kurs så skjønner de ofte at de kanskje hadde en del å lære likevel. Og mange av dem har stått i konkrete situasjoner og kjent på at det ikke var nok bare å skjønne at ungdommen var skeiv. De opplever at det er vanskelig å bistå barn og unge og familier når kompetansen deres ikke er tilstrekkelig. Men det er en generell oppfatning at dette er et helt uproblematisk felt så dette trenger vi ikke snakke noe om. (Ansatt, Rosa kompetanse)

Dette ble også understreket av en av lederne vi intervjuet. Hun hadde ved flere anledninger opplevd at det kom ungdommer til institusjonen som har opplevd å bli misforstått. Blant annet har mange av ungdommene i denne målgruppe vært i psykiatrien og både fått diagnoser og blitt medisinerert på grunn av at de har blitt feiltolket, noe hun beskriver som *følgeproblemer av at man ikke kan snakke åpent om det*. Etter samtaler hvor ungdommene blir møtt på det de selv opplever og hvor de får snakke om egen identitet, har de erfart at flere ungdommer får det lettere. Hun beskriver at *samfunnet hiver penger ut av vinduet på grunn av feilbehandling*.

Som vi var inne på synes det å være lettere å snakke om seksuell orientering enn om kjønnsidentitet. Blant de som snakker om dette knyttes det ofte til at de vet lite om det og at det dermed er vanskelig å vite både at det kan være noe de burde tatt opp, og det kan være vanskelig å vite hvordan de skal snakke om det. Begrenset kompetanse kan også gjøre at man misforstår eller farges av stereotype og forenklete forståelser av hva de ulike kjønnsidentitetene betyr, noe som også ble beskrevet av en av de ansatte på institusjon:

Det er ofte litt feil framstilling i media også. Transseksualitet blir framstilt med drag-queens for eksempel. Men så er det ikke det det handler om. Man sitter med litt feil bilder i hodet av hva trans dreier seg om. For ungdommene kan det være snakk om en identitetskrise. De har en krise i livet sitt, og så ser kanskje vi det på en helt annen måte. Vi oppfatter kanskje helt andre ting. (Ansatt, institusjon)

I kommentarfeltet i spørreskjemaene er det flere som reflekterer over bruken av begrepet «*født i feil kropp*» som vi kjenner igjen for eksempel fra media. Også ansatte i Rosa kompetanse har tanker om dette:

Programmer sånn som «Født i feil kropp» gjør nok noe med holdningene til folk. Det gir litt større åpenhet. Det gir noen kjempenyttige referanserammer. Man ser virkelige folk som lever ulike liv. Kjønns mangfold blir ikke bare noe teoretisk. Men samtidig viser disse programmene bare historier om akkurat disse menneskene. Så hvis man ikke har andre eksempler også sånn at man ser det reelle mangfoldet i mangfoldet, så kan det igjen føre til at man behandler folk stereotypisk –

«de på TVen sa at det var sånn og sånn å være transperson». Vi legger vekt på at det er den enkelte selv som best vet hvem de er. Det er de som avgjør hvilke perspektiver man skal ta. Man skal for eksempel aldri si til noen, eller om noen, at de er født i feil kropp, hvis ikke de selv har brukt nøyaktig det begrepet. For det er sånne ting det er lett å begynne å si «han er en sånn som er født i feil kropp» fordi det er det begrepet man har. Da er det vi kommer inn og tilbyr litt mer nyansert kunnskap om det. (Ansatt, Rosa kompetanse)

Kjønnsidentitet og seksualitet

Når vi i intervju med ansatte går nærmere inn på hva som kan være grunnen til at det er vanskelig å snakke med ungdommene om dette, knyttet det raskt til at det generelt har vært lite fokus i barnevernet på å snakke om seksualitet, også med ungdommer på institusjon. De beskriver at dette er noe de opplever at de ikke har kompetanse på, og som kan være et vanskelig tema å ta opp.

Det er behov både for faglig kunnskap og relasjonskompetanse. Mange kommer til meg og sier at 'jeg skjønner at dette er viktig for ungdommen, men hva skal jeg si. Det blir jo bare kleint å snakke med ungdommene om dette'. Barnevernspedagoger har jo aldri lært eller øvd på å snakke om sex og kjønn i en profesjonell setting. (Ansatt, Rosa kompetanse)

Når vi gjorde kartlegginger i region øst så var det ett sitat jeg hang meg veldig opp i. En av de institusjonsansatte sa at hun syntes det var lettere å snakke om prostitusjon og incest enn om hvem man forelsker seg i. Vi opplever ofte at det å snakke om seksualitet er å tråkke folk litt for nært. Men dette er jo profesjoner som er vant til å snakke om mye som trår folk veldig nært så det burde jo egentlig være greit. (Ansatt, Bufdir)

Gjennom intervjuene kommer det frem at det å snakke om seksualitet med ungdommene er noe som kan oppleves utfordrende generelt. Dette på tross av at de ansatte har erfaring med å snakke med ungdommene "om alt annet" som de selv beskriver. I tillegg opplever enkelte ansatte at det kan være ekstra vanskelig å snakke om denne tematikken med LHBTI barn og unge. Altså synes de det er vanskelig generelt å snakke om kjønn og seksualitet, men ekstra vanskelig når det er seksualitet eller kjønnsidentitet som bryter med normene. Noen av de ansatte snakker også om at det å snakke om seksualitet og kjønn kan være sensitivt, og at det er et tema man bør ta opp med forsiktighet.

Noen ganger så er vi for redde – mens andre ganger så bør vi nok være litt redde også. For dette er sårbart. (Ansatt, institusjon)

Samtidig sier ansatte at det kan være et viktig tema for ungdommene, som illustrert i følgende sitater:

Vi har ungdommene her i før-puberteten, i puberteten og rett etter puberteten. Det skjer mye i den perioden. Og det er jo gjerne sex de er mest opptatt av i en periode. Hjernen som skal ta inn annen kunnskap er nærmest død, for hormonene tar helt overhånd. Så det er ganske interessant egentlig at temaet er så fraværende i arbeidet vårt. (Ansatt, institusjon)

Det er mye frustrasjon blant ungdommene når det gjelder seksualitet. Hvis man ikke får snakket noe om det blir det enda verre. Kanskje har de et ønske om å snakke om det, men så er det ingen som kan noe om temaet. Eller det er ingen som tar det når man gir de små tegnene. Det kan være små tegn som man ikke fanger opp eller som man ikke går rett inn i når de kommer. Vi har lært å oppfatte tegnene på andre områder, som for eksempel selvmord. Og da har vi også lært hvordan vi skal gå rett inn i kjernen. Men på dette området har vi ikke kompetansen. (Ansatt, institusjon)

Vi er kanskje litt for oppsatt på at vi skal ha kunnskap som vi skal lære dem, i stedet for å spille ballen over til ungdommene og spørre dem om hva de tenker. Vi må spille ballen over og så ha kunnskaper og kompetanse nok til å kunne ta det som kommer fra dem. Vi må skape dialog og ikke være så opptatt av at vi må ha masse kunnskap som vi skal lære bort. (Ansatt, institusjon)

Gjennom analysene blir det tydelig at det å snakke om seksuell orientering og kjønn med ungdommene raskt knyttes til å snakke om *sex*, noe de ansatte ofte synes er vanskelig. Altså ser det ut til at forståelsen av temaet fort begrenses til å handle bare om det seksuelle heller enn å se spørsmål om kjønnsidentitet eller seksuell orientering inn i en større kontekst og som del av hverdagen og livet til ungdommene. På kurset vi observerte understreket kursholder at det å være skeiv er noe man *alltid* er - det handler om hele tilværelsen og ikke bare om preferanser på soverommet. Poenget hennes var at dette handler om at de ansatte skal kjenne og anerkjenne ungdommene for den de er - ikke bare om at de skal kunne snakke åpent om sexlivet deres. En av de ansatte i *Rosa Kompetanse* sier:

Som jeg bruker å si – man trenger ikke en master i kjønn for å få til dette. Dette er ikke kvantefysikk. Dette er egentlig noe de har masse kompetanse på fra før. Men de tror dette er så vanskelig fordi det er snakk om tema som er tabu. Det handler om å møte ungdommene med det jeg kaller reell åpenhet, og med for eksempel ‘så fint at du sier dette’, ‘hvordan vil du snakke om dette’ eller ‘hva betyr dette for deg’. Det handler om å utforske, på samme måte som man gjør i alle andre møter. Det handler om å være en

trygg samtalepartner. Og om å være ærlig på at det er ting man ikke kan så mye om. (Ansatt, Rosa kompetanse)

Det å bryte med normer for kjønn og seksualitet påvirker hverdagen for barn og unge, og heller enn å begrense det til noe som omhandler seksualitet bør det inkluderes som et naturlig tema og være en del av de samtalene som man likevel har med ungdommer om deres hverdagsliv. På institusjon kan dette inngå som et naturlig tema i miljøterapeutiske samtaler, hvor det ofte fokuseres på både hverdagsliv og fremtid. På denne måten kan det også være lettere å få inn dette som et naturlig tema som kan bidra til normalisering heller enn at det skal tas opp som noe spesielt og/eller knyttes til utfordringer.

Seksualitet som tema: negative erfaringer og rettigheter

I intervjuene med både ansatte i *Rosa kompetanse* og ansatte i barnevernet, kommer det frem at de få gangene det snakkes om seksualitet så er det ofte enten i forbindelse med noe negativt eller i forbindelse med rettigheter. Følgende utsagn fra ansatte vi intervjuet er noen eksempler:

Når vi snakker med ungdommene om seksualitet så blir det veldig fort at vi fokuserer bare på rettigheter; hva er lov og ikke lov, hvor gammel må man være. Men det å snakke om normalitetene rundt seksualitet, det er vi for dårlige til. Vi må gjøre det til en naturlig ting. (Ansatt, institusjon)

Når man får en god nok relasjon til ungdommene så kan man snakke om flere ting, men det er ofte sånn at det handler om rettigheter når man snakker med dem om seksualitet. Det er ikke så ofte snakk om hva de føler eller at man spør om hva de tenker om for eksempel det samme kjønn. (Ansatt, institusjon)

Vi må jo begynne med å snakke med ungdom om seksualitet i vid forstand – vi må begynne der. Og vi kan ikke bare snakke om det knyttet til det negative, og til de negative konsekvensene eller de negative atferdene. Vi må lage en helt ny arena for dette. Vi må skille mellom seksualitet som noe positivt og det som handler om negative sider som for eksempel prostitusjon. Men det er typisk at det er de negative tingene vi samler oss for å snakke om. Det er bare problemene vi diskuterer hvordan vi skal håndtere. Dessverre er det sånn. (Ansatt, institusjon).

Ansatte ved denne institusjonen peker videre på at de er tilknyttet en gruppe psykologer som har en egen gruppe for ungdom og seksuell atferd, og at ungdommene både blir informert om denne gruppa og invitert inn i den om de har behov for det, for eksempel hvis de opplever å ha en seksuell orientering som bryter med normen. Det påpekes imidlertid at seksualitet igjen blir plassert inn i en negativ kontekst:

Det blir litt sånn at det handler om psykolog, sykdom og om noe som skal fikses. Vi må få den vinklingen bort, og heller fokusere på hva som er normalt. Det er noen viktige distinksjoner her. Det er ikke sånn at det er noe galt med dem og at de trenger psykolog. (Ansatt, institusjon)

Samlet illustrerer dette at kursene bidrar til at ansatte blir mer bevisst at kjønn og seksualitet kan være temaer som de bør ta opp og snakke om på andre måter enn de har gjort tidligere:

Vi har husmøter med ungdommene hver tirsdag og det er klart at seksualitet burde vært et tema der. Vi har jo hatt det som tema så vidt, men da kun knyttet opp mot rettigheter, og ikke knyttet opp mot identitet eller til rom for mangfoldet. Hvis vi kaster den ballen opp i lufta på et husmøte så er det lettere å komme etterpå og si at «du, det vi snakket om det har jeg tenkt på...». Så da er det bare for oss å våge å få gjort det. For det kan åpne for mange. Og det handler også om at enkelte av ungdommene har negative holdninger til det – de syns ikke det er noe ok i det hele tatt. De syns det er ekkelt. Men da får også de muligheten til å snakke om det. (Ansatt, institusjon)

Det handler ikke bare om homofiles rettigheter, men om ungdommenes utvikling og identitetsleting og det å gi rom fordi dette er en veldig stor del av livene deres. Så det er på tide at vi snakker om det. (Ansatt, institusjon)

Normalisering fremfor problematisering

Gjennomgående i intervjuene både med ansatte i barnevernet, i Bufdir og i *Rosa kompetanse* kommer det til syne en målsetting om å tematisere LHBTI på måter som bidrar til normalisering framfor problematisering. Samtidig som dette kommer frem som en tydelig målsetting, er det et tema som diskuteres blant ansatte fordi praksis ikke alltid bidrar til normalisering, som vi så i noen av eksemplene i forrige del. Det samme kommer også frem knyttet til hvordan dette tematiseres i kartleggingsamtaler:

Det viktigste og det mest utfordrende er dette med å forvalte normalitet. For det er spesielt for barnevernet. Og dette er ting som kommer opp på kursene med institusjonene. For eksempel så sier de at de spør om seksuell orientering, men at dette er spørsmål som kommer rett etter at man har spurt om seksuelle overgrep i kartleggingsmanualene man bruker når ungdommene kommer inn. Og da kan man spørre om hvor spørsmålene egentlig hører hjemme. Kanskje er dette noe man skal spørre om tidligere – når vi blir kjent med dem og spør om hvem er du? (...) Det handler ikke bare om at man spør om det – men om hvordan man spør. Dette kunne vært

spørsmål som ble stilt i forbindelse med kartlegging av ressurser. Når de skal presentere seg selv kunne egen kjønnsidentitet og seksuell orientering vært med der. man kunne spurt om de har noen kjæreste, om det er gutt eller jente, og snakket om det positivt og ikke som en risikofaktor. (Ansatt, Rosa kompetanse)

Ansatte i *Rosa kompetanse* understreker flere ganger viktigheten av å plassere ungdommenes opplevelser av seksualitet og kjønn inn i positive sammenhenger:

Samtidig er det viktig i møtene med barn og ungdommer å ikke se dette som et problem, når det de forteller egentlig er kjempefint. Når de forteller om hvem de er eller hvem de forelsker seg i, så skal de ikke bli møtt med bekymring fra de voksne. Da skal ikke de voksne med en gang tenke at dette blir kjempetrøblete. For det vil bare forsterke følelsen av annerledeshet og utenforskap hvis de opplever at de voksne blir veldig stressa og at man ikke passer inn i de systemene man har laget. Det er dumt hvis fokuset til den voksne er på hvor vanskelig dette er for ungdommene hvis ungdommene selv ikke ser det som et problem. De er kanskje kjempeforelsket og har det veldig bra med det. (Ansatt, Rosa kompetanse)

Å ha fokus på normalisering innebærer også å finne en balanse mellom det å tematisere kjønn og seksualitet og det å ha et overdrevent fokus på det. Ungdom som bryter med normene for kjønn og seksuell orientering har behov for anerkjennelse, men er ikke tjent med et "overfokus" heller:

Jeg tenker at vi ikke skal bikke over og snakke for mye om dette heller, for da tipper det over andre veien for det er ikke normalt å ha så mye vekt på det heller. Det må bare normaliseres og være helt greit, uten at vi understreker det hele tiden. (Ansatt, institusjon)

Det er normale ungdommer vi snakker om her. Dette er normale ting. Derfor må det inn i den normale hverdagen – som en del av skole, helse og alt det andre vi skal gjennom. Det å normalisere dette i stedet for å gjøre det til noe eget, det er kanskje den største jobben. Og da må vi begynne med oss selv og med hvordan vi gjør jobben vår. (Ansatt, institusjon)

Man må skjønne at dette er en gruppe som kan ha ekstra behov. Og så må man huske at mange LHBTI-ungdommer opplever ekstra utfordringer - men også at mange ikke gjør det. (Ansatt, Rosa kompetanse)

Vi må spørre om vi har de rette begrepene for å kunne snakke om dette uten å gjøre det til noe alt for stort. Vi har ungdommer som har fått psykologhjelp som har opplevd at psykologen gjør dette til kjernen til alle

problemene hvis det kommer opp. Så det er også en fallgrube. Det kan bli både for stort og for lite. Vi har nok ikke funnet helt riktig inngang ennå. Det er nok noe vi må jobbe videre med. Det gjelder i arbeid med barn og ungdom, men også generelt innen helse og skole - ja over hele fjøla egentlig. (Ansatt, Bufdir)

Språk kan åpne – eller begrense

Et hovedfokus i kursene slik vi oppfatter det er å skape en bevissthet blant ansatte i barnevernet om at språk og begrepsbruk er med på å opprettholde barrierer for ungdommer som bryter med normer for kjønn og seksualitet. Hvordan man snakker er sammenvevd med hvilken praksis man utøver. Mange av deltakerne bemerket at trygging av ansatte med hensyn til hvilke begreper de burde bruke i møter med ungdommene var viktig i kurset. Noen eksempler fra kommentarfeltene i evalueringsskjemaene er:

- Viktig å belyse språk- og begrepsbruk
- Viktig med språk - viktig at man bruker riktig pronomen i samtale med en trans.
- Bytte ut «vi og dem» med «oss» - si «dem av oss som er...» framfor «de som er...»
- Selv om vi i utgangspunktet er åpne, likevel signaliserer dette tydelig evt. med regnbueflagg, bruk av pronomen, slik at barnet/ungdommen ikke trenger å ”bryte isen” selv da den liksom allerede er brutt av oss
- Bevissthet i samtale om hvordan man tiltaler eller åpner for trygghet og åpenhet

Dette var også tema som kom opp i intervjuene:

Vi snakker mye om å åpne dører for folk framfor å lukke dem. Det handler om å legge til rette for at folk trygt kan forteller om hvem de er og om hvordan de har det. Det handler om å slippe å hele tiden korrigere antakelser fra de som skal være profesjonelle. (Ansatt, Rosa kompetanse)

Mange av deltakerne vi intervjuet var opptatt av hvordan kurset har fått dem til å reflektere over egen språkbruk:

Et eksempel er dette med kjæresteri. Det er jo nærmest et daglig tema. Men der tenker vi veldig fort at kjæresten er det motsatte kjønn. Eller vi spør guttene om det er noen søte jenter i klassen. Det er så innebygd i språket. Vi må prøve å formulere oss på andre måter og for eksempel spørre «hvem er det» framfor «hva heter hun» når en gutt forteller at han har kjæreste. Når vi hører dette tenker vi at ja selvfølgelig bør vi snakke annerledes, men det er vanskelig for vi er så inne i måter å snakke på. Det er fort gjort å glemme seg. (Ansatt, institusjon)

En ansatt fra en annen institusjon påpekte tilsvarende:

I kurset ble vi mer bevisste på hvordan vi bør snakke med ungdommene og på språkbruk. Språket kan virke lukkende og begrensende (...) En må også tenke over sine egne holdninger, bli bevisst hvordan man snakker og tenke gjennom hvordan vi innimellom vitser om ting. Vi må tenke over at noen av de som sitter der blir kanskje truffet av det vi sier. (Ansatt, institusjon)

Videre var et av budskapene i kurset vi observerte ikke bare å være bevisst på språket når det er en «*selvlysende homofil*» i rommet, men *alltid* å snakke på måter som skaper rom for respekt og åpenhet. Vi kan aldri ta for gitt at vi vet noe om andre. I tillegg anbefalte kursholder å ha en bevissthet rundt hvilke signaler man sender ut til ungdommene i for eksempel institusjonene; enkle grep som klistremerker med regnbueflagg eller filmer og bøker synlig i hyllene med innhold som viser seksualitets- og kjønns mangfold signaliserer at man har tenkt også på de skeive ungdommene. I kursene vi observerte ble det anbefalt å tenke gjennom hvilke pronomen og navn man bruker når man skriver journal. For en ungdom som leser journalen sin kan det ha stor betydning at ansatte har brukt det navnet og pronomenet som ungdommen selv foretrekker.

5. Implementering av LHBTI-perspektivet i praksis

Som vist til tidligere i rapporten føler mange av kursdeltakerne at de både har blitt mer bevisst LHBTI-tematikk gjennom kursene, og de føler seg bedre rustet til å møte barn og ungdom som bryter med normer for kjønn og seksualitet:

Det var veldig bra å få noen utenfra som var så inspirerende. Det er ikke så mye som skal til alltid. En slik tretimers bolk ga oss mange knagger. Det er et utrolig bra opplegg. (Ansatt, institusjon)

Etter kurset har vi snakket mye med ungdommen vi har nå som er transkjønnet. Vi snakket mye med ham før også, men vi har litt mer ballast nå i samtalene med ham. (Ansatt, institusjon).

Den samme ansatte forteller videre at de opplever at ungdommen i mindre grad har fokus på kjønnsidentitet etter de åpent har snakket med ham og hørt på ham. Gjennom en åpen dialog om dette har ungdommen blitt mer søkende, og fokuset på bestemte kjønnsuttrykk er ikke lenger så altoppslukende for ham. I ett av kursene vi observerte på ble det tilsvarende pekt på at ungdom som møter motstand fort kan bli rigide, mens ungdom som møter åpenhet og forståelse for hvem de er i større grad kan åpne for å også snakke om andre ting enn seksualitet eller kjønn:

Mye av dette handler om å ta innover deg at kjønn og seksualitet er så grunnleggende for oss som mennesker. Hvis vi ikke får muligheten til å leve i tråd med den vi er, så tar det voldsomt mye oppmerksomhet fra et menneske. Det handler om å få være så mye på plass som mulig. (Ansatt, Rosa kompetanse)

Evalueringen viser at et stort flertall likte kursopplegget og opplever å ha fått utbytte av det. Samtidig tyder våre funn på at en videre implementering av perspektivene fra kurset til den praktiske arbeidshverdagen kan være vanskelig. Oversikten over de kvantitative funnene i kapittel 4 viser at spørsmålene om å føle seg tryggere på temaet eller bedre rustet i arbeidshverdagen er de spørsmålene som får lavest score. Også på disse spørsmålene er andelen som sier de er "enige" svært høy, men likevel en del lavere enn for de andre spørsmålene som handler om selve kursinnholdet. Dette kan tyde på at en del ansatte opplever at dette er vanskelige tema å skulle takle i arbeidshverdagen, selv etter kurset.

I intervjuene kommer det også fram at enkelte opplever at de ikke har klart å følge opp kurset i ettertid i den grad de kunne ønske:

Etter kurset så var vi jo alle veldig gira og vi tenkte at dette skal vi jobbe med. Men så ser man at det glir helt bort igjen. (Ansatt, institusjon)

Nei, der er vi litt for dårlige, for å si det sånn. Vi er gode på mye, men vi er for dårlige til å ta akkurat dette temaet videre. Det er som om det ikke er noen fagkultur, verken her eller andre steder i barnevernet, på å implementere seksualitet inn i temaene vi skal gjennomgå. (Ansatt, institusjon)

Selv om de ansatte opplevde kurset som svært nyttig, så tyder enkelte kommentarer på at noen av de ansatte fortsatt opplever at de ikke har kompetanse nok til å ta opp dette som tema i ungdomsgruppa. Noen skulle ønske at ungdommene også fikk et kurs med *Rosa Kompetanse*:

Ungdommene burde fått dette servert direkte fra kursholderne og de burde hatt temadiskusjoner med ungdommene. For det blir alltid et gap når vi skal tilegne oss dette og så forvalte det videre og implementere det. Hadde de fått et eget kurs så hadde vi vært sikre på at det hadde nådd frem og så kunne de ha snakket seg i mellom om dette. For det er slike ting vi kanskje er for dårlige til å lage plass til – vi klarer ikke å ha tema om alt, og så er vi redde for at det skal bli kleint. (Ansatt, institusjon).

Vi føler nok at vi ikke kan nok om det. Og det som var så fint med FRI sitt opplegg var at det var så strukturert og det ga så mange nyanser og begrep. Det var så godt presentert. Når det er noe de kan mye om og de kan formidle det, så... Vi kan jo gjøre det selv også, men vi er ikke gode på det. (Ansatt, institusjon).

Enkelte har mye fokus på hvordan de kan lage en «pakke» til ungdommene for å lære dem om LHBTI, men mindre fokus på hvordan de som ansatte kan inkludere tematikken i arbeidshverdagen og hverdagspråket. På en av institusjonene hadde de imidlertid et konkret eksempel på oppfølging med ungdommene i etterkant av kurset:

Etter kurset så hadde vi dette som tema på et møte med ungdommene. Vi hadde blant annet fått noen foldere som vi delte ut. Ungdommene elsker jo ikke å snakke om dette med oss. De synes fort vi er teite. Men ved å ta opp dette som tema så viser vi at vi er tilgjengelige om de vil snakke. Temaene blir synliggjort. Vi har også synliggjort det ved å henge opp klistremerkene vi fikk på kurset. (Ansatt, institusjon).

Noen helt konkrete forslag til videre implementering kom også fram flere steder:

Dette er nok noe som bør være et tema jevnlig framover. Og vi burde kanskje få dette inn i institusjonsplanen vår. Vi er veldig opptatt av å ha en inkluderende praksis. Vi jobber for å ha sunne, ikke-fordømmende holdninger blant de ansatte. Så dette må med.

Vi har jo slidene hennes fra kurset så det ville jo være lett å lage et opplegg på et husmøte. Vi kunne brukt hennes opplegg for å få en diskusjon om det. (Ansatt, institusjon)

På en av institusjonene beskriver lederen at en helt konkret ting hun har gjort for å sikre at dette perspektivet blir ivare tatt er å ta det inn i institusjonsplanen. Hun sier *jeg har bevisst skrevet i planen for 2019 – han, hun og hen*. Det å ta det i institusjonsplanen kan bidra til at det får et gjennomgående fokus og til å synliggjøre tematikken for både ansatte og ungdommene.

Hjelp med den videre implementeringen

Flere av dem vi intervjuet kunne ønske seg en slags undervisningspakke etter kurset for å bruke videre sammen med ungdommene:

Kanskje Rosa kompetanse kunne utviklet en ekstern undervisningspakke som institusjonene kunne brukt etter at vi hadde vært på kurs. Det hadde vært fint for å få litt struktur på det og for å få komme i gang med å snakke om det. Man har jo kommet mye lengre når det gjelder for eksempel psykisk helse. Der finnes det jo utallige veiledere, arbeidspakker, kartleggingsverktøy og sånt. (Ansatt, institusjon)

En av dem vi intervjuet kunne tenkt seg å bruke filmene fra kurset videre inn i samtaler med ungdommene:

Det var noen videosnutter som ble brukt som det kunne vært kjempebra å bruke sammen med ungdommene. Vi kunne spilt videosnuttene for dem og så diskutert med dem etterpå. (Ansatt, institusjon)

Andre ser kanskje at det tross "startpakker" også krever en betydelig egeninnsats å skape endringer:

Vi har jobbet mye med traumebevisst omsorg og med å implementere teorien derfra. Men det ville jo ikke ha fungert i det hele tatt hvis vi ikke hadde jobbet med det i etterkant. Vi får en tilpasset startpakke, men det som skjer etterpå, i den delen der man er overlatt til seg selv å jobbe videre, det er jo der endringene skjer. (Ansatt, institusjon)

En savner enda mer konsultasjonstid i etterkant av kurset for å kunne diskutere enkeltsaker. Noen mener det ville vært lettere å følge opp kurset i praksis hvis det var en oppfølging fra FRI i etterkant:

Hun[kursholder] kunne gjerne ha forpliktet oss litt mer. Hun fikk jo oss til å beskrive hvordan vi hadde tenkt å jobbe videre med det vi hadde lært. Men hun kunne ha forpliktet oss mer. For eksempel hvis vi hadde en plan om å ta opp temaet på et husmøte kunne hun ha ringt etterpå og spurt om hvordan det hadde gått. Vi var kjempehappy og syntes kurset var knallbra, men så... Man får noen åpenbaringer og tenker «yes», men så daler det fort. (Ansatt, institusjon)

Hadde vi blitt mer forpliktet og gjort noe med en gang etter kurset da vi følte oss mye mer trygge og kompetente... Det hadde jo ikke vært så vanskelig. Vi fikk jo med oss powerpointen, og hadde ikke trengt å snekre sammen noe som helst. En filmsnutt, et eksempel, noen begreper – rett etter kurset så hadde det ikke krevd så mye av oss. Men så går det tid, og så blir det plutselig vanskeligere å sette det på agendaen. Men om vi hadde visst at hun kom til å ringe oss tre måneder for å spørre hva vi hadde fått til... Det hadde vært fint å ha det lille presset. (Ansatt, institusjon)

Savner LHBTI-perspektivet i kartleggingsverktøy og retningslinjer

I tillegg til litt «dra-hjelp» for å implementere det de har lært på kurs, savner ansatte vi intervjuet en tematisering av kjønnsidentitet og seksuell orientering i kartleggingsverktøyene de bruker.

Vi spør om den fysiske helsa. Og vi er veldig gode på å kartlegge den psykiske helsa. Men hvordan står det til med, ja... Vi må øve oss og finne gode ord og gode måter å spørre på. Dette må bare fram i lyset og bli en del av andre ting man jobber med, for eksempel identitet. Det bør inn i kartleggingene. Det kan være litt vanskelig å åpne seg om dette kanskje, for kartleggingene skjer ofte ganske tidlig etter at de har kommet hit. Men kanskje er det like greit å åpne helt fra starten av med denne type spørsmål, og kanskje så svarer de ikke da, men så etter hvert om vi følger opp senere med samme tema så er de mer forberedt på at dette er noe det snakkes om (Ansatt, institusjon)

Flere savner seksualitet, kjønn og LHBTI inn som tema i de mer overordnede veilederne og handlingsplanene:

Vi lager handlingsplaner for alle livsområder egentlig. Fysisk og psykisk helse er med. Men så forsvinner akkurat dette med sex – det blir ikke med. Jeg må tenke etter - har jeg snakket med ungdommene om sex og seksualitet noen gang? Nei. Vi syns det er skummelt å prate om, tror jeg. Derfor må dette komme inn faglig sett som et tema – det må inn i maler og

kvalitetssikringer. Vi har jo alle ulike ting vi syns det er utfordrende å snakke med dem om. Men dette må inn som et tema. Det er egentlig interessant at det er fraværende. Det er en liten vekker. (Ansatt, institusjon)

Altså ønsker ansatte at kjønnsidentitet i større grad skal få fokus i det som legger føringer for deres praksis, blant annet kartleggings skjemaer. Hvorvidt og på hvilken måte kjønnsidentitet skal tematiseres i kartlegginger er imidlertid et tema som må vurderes og som kan reise noen etiske spørsmål.

6. Oppsummering og videre anbefalinger

Vi vil i dette kapittelet oppsummere hovedfunnene fra evalueringen, og fremheve hva vi ser som suksessfaktorer og utfordringer i det kompetansehevende tiltaket. Vi vil også gi anbefalinger til videre arbeid, i hovedsak knyttet til kurset, men også i det videre arbeidet for å heve kompetansen på LHBTI-tematikk i barnevernet.

Et velfungerende tiltak

Evalueringen viser tydelig at *Rosa kompetanse barnevern* fungerer godt som et kompetansehevende tiltak. Kursene er utviklet over tid og er basert på metoder fra sosialt arbeid, teorier om læring og forskningskunnskap fra barnevernsfeltet, samtidig med god praksiskunnskap om barnevernet som arbeidsfelt. Dette har skapt et opplegg som oppfattes av kursdeltakerne som solid, gjennomarbeidet, faglig sterkt, troverdig, tydelig og motiverende. Evalueringen viser at kursene treffer målgruppa godt slik de er oppbygd. Den tette koblingen mellom kursinnholdet og barnevernfaglig kompetanse understrekes som viktig å opprettholde. Det synes også som om kursenes lengde (vanligvis 3-6 timer) passer godt for deltakerne. Vår vurdering er derfor at kursene bør videreføres i den formen de har i dag. Noen av suksesskriteriene vi har identifisert i kurset, og som er viktig å videreføre, er blant annet:

- Et av kursenes klare styrke er prinsippet om at det skal være «fagpersoner som møter fagpersoner» Faglig forankring av kursene sikrer relevans og praksisnærhet.
- Kursholder har god kjennskap til barnevernsfeltet og kan derfor skreddersy opplegg tilpasset ulike målgrupper for kurset
- Dyktig og åpen kursholder som bruker egne erfaringer og humor for å skape en avslappet stemning
- Den ikke-konfronterende og ikke-moraliserende tilnærmingen skaper trygge rammer for å diskutere LHBTI-tematikk på kursene. Heller enn å gi "oppskrifter" for hvordan man skal arbeide presenteres det oppgaver for å få i gang egne refleksjoner
- Dialogbasert opplegg med oppgaver underveis virker motiverende og engasjerende på deltakerne

Økte ressurser

Som nevnt er kurset gjennomarbeidet og utviklet over mange år. Økte ressurser til *Rosa kompetanse barnevern* kunne imidlertid bidratt til at kurset kan øke i omfang. Slik det er i dag får FRI midler til en 60 prosent stilling til dette tiltaket, noe som tilsvarer omtrent 20 kursoppdrag i året. Økte ressurser vil kunne gi mulighet til å tilby flere kurs pr år. Tilbakemeldingene fra en del av kursdeltakerne viser dessuten at enkelte kunne ønske seg lengre kurs. De ønsker seg blant annet enda mer rom for øvingsoppgaver og diskusjon i løpet av kursdagen.

Kursdeltakere sier de har fått en økt bevissthet om tematikken og at kurset satte i gang viktige refleksjoner rundt samfunnets normer og kjønns- og seksualitetsmangfold. I intervjuene forteller deltakere samtidig at de opplever det som utfordrende å implementere det de har lært i arbeidshverdagen. Enkelte savner derfor et større omfang av kurset i betydningen «kurspakker» eller videre oppfølging fra FRI for å lette implementeringsarbeidet. Omfanget av kurset må tilpasses den kapasiteten de ulike tjenestene har for deltakelse, men økte økonomiske rammer vil kunne gi mulighet til en utvidelse av kursene og/eller oppfølgingskurs der det er ønske om det.

Evalueringen viser at det er et stort behov for kompetanseheving på LHBTI-tematikk i barnevernet, men samtidig har det vært vanskelig å selge inn kursene. *Rosa kompetanse* bruker mye ressurser på å kontakte ulike institusjoner, tjenester og utdanninger for å selge inn tiltaket. Kursholder opplever at få ansatte har hørt om kurstilbudet, at mange ikke har tenkt over nødvendigheten av å tematisere LHBTI eller at det ikke er kapasitet til å prioritere kurs om LHBTI i en hektisk arbeidshverdag. Evalueringen viser at det både må jobbes med innsalg av dette konkrete kurset, og med en bredere implementering av LHBTI-perspektiver i barnevernet. Vår anbefaling er derfor både at *Rosa kompetanse* sikres nok ressurser til å kunne jobbe med innsalg og omfang. Samtidig er det viktig at Bufdir i større grad bidrar inn i arbeidet med å synliggjøre både kurset og tematikken. Ett godt grep er at Bufdir viser til *Rosa kompetanse* i sitt disponeringsbrev til regionene, noe som øker kjennskapen til tiltaket.

Behov for kompetanseheving

Kursholder møter også innimellom en holdning om at *toleranse* overfor LHBTI-personer er nok for å imøtekomme gruppa på en god måte. Toleranse alene, uten kompetanseheving, kan imidlertid bidra til at LHBTI forblir et tema man ikke snakker om, og at LHBTI-barn og - ungdom og deres behov dermed forblir usynlige. Å fremme LHBTI-perspektivet handler nettopp om å synliggjøre barn og ungdom som bryter med normene, og om å normalisere tema man gjerne ikke snakker om gjennom bevisstgjøring og åpenhet. Det handler om å fremme anerkjennelse, inkludering og likeverd, men også om å forebygge misforståelser og uhelse. Nasjonale og internasjonale helse- og levekårsundersøkelser viser at det er en overrepresentasjon når det gjelder rusbruk, mobbing, psykisk uhelse og suicidalitet når det kommer til lhbt-personer (Jamfør for eksempel Anderssen og Malterud, 2013; Folkhälsomyndigheten 2015).

Selv om Rosa kompetanse barnevern har utviklet et godt og velfungerende kurs, er det alene ikke nok til å skape en generell implementering av LHBTI-perspektivet i barnevernet. Ett steg på veien er Helse- og omsorgsdepartementets strategiplan for seksuell helse som blant annet påpeker at nettopp ansatte i barnevernet trenger kompetanseheving om seksuell helse: *I tillegg til generell åpenhet om seksualitet som ressurs, vil det være nødvendig med målrettet innsats for å styrke kompetansen hos flere yrkesgrupper, inkludert relevante helseprofesjoner, ansatte i barnevern og opplæringssektoren* (Helse- og omsorgsdepartementet, 2016:27). For å sikre dette må det jobbes på flere fronter samtidig og tematikken må gis større fokus både i

grunnutdanning, videreutdanninger og gjennom generell kompetanseheving til ansatte. I kompetansehevingen bør det i tillegg legges vekt på:

- Behov for refleksjon rundt samfunnets normer for kjønn og seksuell orientering, behov for kunnskap om hva det betyr/hvordan det oppleves for ungdom å bryte med disse normene
- Behov for kunnskap om hvordan normativitet og «tatt for gittheter» farger praksis
- Økt bevissthet om hvordan språk og begrepsbruk åpner eller lukker for videre samtaler
- Ansatte må trygges på temaet og på hvordan man kan snakke med ungdom om seksualitet og kjønn generelt – og om LHBTI spesielt
- Gjøre ansatte trygge på å snakke med barn og unge om dette, på lik linje med mange andre tema som kan være sensitive
- Spørsmål rundt kjønnsidentitet og transpersoner framstår som vanskeligere tema for mange enn seksualitetsmangfold som flere opplever har blitt et mindre tabu tema i samfunnet
- Hvordan finne en balanse mellom å ha for lite og for mye fokus på tematikken
- Refleksjon rundt hva barnevernansatte har "rett til å få vite" og ungdoms rett til å vite - hva er etisk forsvarlig å spørre om når? Og skal det spørres direkte eller er det ungdommene selv som skal få tematisere det? Dette vil kreve et miljø preget av åpenhet

Referanser

- Anderssen, N. og Malterud, K. (2013). *Seksuell orientering og levekår*. Bergen: UniHelse.
- Bailey, D. B., Jr., Hebbeler, K., Scarborough, A., Spiker, D. og Mallik, S. (2004). First experiences with early intervention: a national perspective. *Pediatrics*, 113(4), 887-896.
- Barne- og likestillingsdepartementet (2016). *Safety, diversity, openness. The Norwegian Government's action plan against discrimination based on sexual orientation, gender identity and gender expression 2017–2020*. Oslo: BLD.
- Barne- og likestillingsdepartementet (2008). *Bedre livskvalitet for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner 2009-2012*.
- Folkhälsmyndigheten (2015). *Hälsan og hälsans bestämningfaktorer för transpersoner. En rapport om hälsoläget bland transpersoner i Sverige*.
- Heap, Ken (2005). *Gruppet metode for sosial- og helsearbeidere*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Helse- og omsorgsdepartementet (2016). *Snakk om det! Strategi for seksuell helse (2017–2022)*. Oslo: HOD.
- McCormick, A., Schmidt, K. og Terrazas, S. (2017). LGBTQ Youth in the Child Welfare System: An Overview of Research, Practice, and Policy. *Journal of Public Child Welfare*, 11(1), 27-39. doi:10.1080/15548732.2016.1221368
- Redd barna, LLH og Skeiv Ungdom (2016). *Rettane til LHBTI-barn i Noreg. Vurdering og tilrådingar i lys av FN sin barnekonvensjon*.
- Sullivan, T. R. (1994). Obstacles to effective child welfare service with gay and lesbian youths. *Child Welfare*, 73(4), 291.
- Willis, R., Evandrou, M., Pathak, P. og Khambhaita, P. (2016). Problems with measuring satisfaction with social care. *Health & Social Care in the Community*, 24(5), 587-595. doi:doi:10.1111/hsc.12231



ISBN 978-82-7570-574-5 (web)
ISBN 978-82-7570-573-8 (trykk)



NTNU Samfunnsforskning
samforsk.no

