

Regnbuefyrtårn

Skeiv kunnskaps kvalitetsmerke



PROSJEKTRAPPORT 2019-2020

Skeiv kunnskap / FRI Oslo og Viken



fri. Oslo og Viken

Skeiv kunnskaps – FRI Oslo og Viken kompetansehevingsprogram

FRI Oslo og Viken er det største fylkeslaget i FRI– Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold. FRI jobber for et samfunn der alle åpent kan leve ut sin identitet, kjærlighet, seksualitet og sine kjønnsuttrykk basert på likeverd og samtykke uten fare for å bli diskriminert eller trakassert. FRI Oslo og Viken jobber med politisk påvirkning, sosiale tilbud, og er stolte eiere av Oslo Pride.

Skeiv kunnskap er FRI Oslo og Viken sitt kompetansehevingsprogram om normer, kjønns- og seksualitetsmangfold. Skeiv kunnskaps mål er å bidra til å skape likeverdige tjenester og trygge, ikke-diskriminerende arbeidsmiljø uavhengig av kjønnsuttrykk, kjønnsidentitet og seksuell orientering. Dette gjør vi gjennom bevisstgjøring av egne holdninger, forskningsbasert kunnskap og trening av inkluderende praksis.

Regnbuefyrtårn er Skeiv kunnskaps kvalitetsmerke for arbeidsplasser som har gjennomført grundig kompetanseheving i kjønns- og seksualitetsmangfold og satt i gang endringsprosesser for å fremme likeverdige tjenester og trygt arbeidsmiljø. En arbeidsplass tildeles regnbuemerke for to år av gangen.

For å bli et Regnbuefyrtårn må:

- minst 80% av ansatte og 100% av ledelsen på arbeidsplassen gjennomføre kompetanseheving i seks kompetansemål
- arbeidsplassen sette ned en arbeidsgruppe som lager og følger opp en handlingsplan som godkjennes av Skeiv kunnskap

Innholdsfortegnelse

1.0 Bakgrunn for prosjektet	4
1.1 Om Skeiv kunnskap	4
1.2 Styringsgruppe	6
1.3 Rekruttering til pilot	7
2.0 Hvorfor et eget regnbuemerke?	9
2.1. Hvorfor kompetanseheving?	9
2.2. Hvorfor kvalitetsmerke?	10
2.3 Navnet Regnbuefyrtårn	12
3.0 Utvikling av Regnbuefyrtårn	13
3.1 Erfaringsutveksling med HBTQ-sertifiseringer i Sverige	14
3.2 Proessorienterte kurs.....	15
3.3 Felles prosess	16
3.4 Hvordan godkjenne en arbeidsplass?	17
3.5 Evaluering og kvalitetssikring	17
3.6 Kravene til Regnbuefyrtårn.....	18
4.0 Evaluering av pilot	19
4.1 Diakonhjemmet.....	19
4.2 Stensløkka ressurscenter	23
5.0 Å bli Regnbuefyrtårn	27
5.1 Oppstartsmøte med ledelse	28
5.2 Proessorientert undervisning i seks kompetansemål	28
5.3 Handlingsplan.....	29
5.4 Oppfølgingsmøte med ledelse og arbeidsgruppa	29
5.5 Godkjenning	29
5.6 Catch-up fagdager	29
5.9 Oppfølging og fornying av kvalitetsmerk	30
Referanser.....	31

Vedlegg 1: Å granske egen virksomhet.....	34
Vedlegg 2: Refleksjonsoppgaver.....	37
Vedlegg 3: Caseoppgaver: hva kunne vi ha sagt?	38
Vedlegg 4: Mal til handlingsplan	41

1.0 Bakgrunn for prosjektet

Alle har rett til likeverdige tjenester, og rett til å kunne være seg selv i møte med offentlige tjenester både som bruker og ansatt. Arbeidsgivere er pliktet til å jobbe aktivt og målrettet for å forebygge diskriminering og sikre inkludering av de av oss som bryter med normer for kjønn og seksualitet. I 2019 fikk Skeiv kunnskap midler til å utvikle og kvalitetssikre et prosessorientert kompetansehevingstilbud for primærhelsetjenesten i Oslo kommune, etter modell fra HBTQ-sertifiseringer i Sverige¹ Daværende faglig leder i Skeiv kunnskap, Janne Bromseth, hadde bakgrunn fra Sverige, med lang praksisnære erfaring av å utvikle og gjennomføre normkritisk prosessorienterte kurs for helse- og sosialarbeidere, og kjente også inngående til ulike HBTQ-sertifiseringer i Sverige; prosessorientert kursopplegg som utviklet for 15 år siden. I Norge fantes derimot ikke noe tilsvarende. I 2018 søkte Skeiv kunnskap derfor midler til å utvikle og kvalitetssikre et prosessorientert kompetansehevingstilbud , i første runde med primærhelsetjenesten i Oslo kommune, etter modell fra de svenske sertifiseringene.

I mars 2019 ble en prosjektleder, Hanna Christophersen, ansatt til å gjennomføre et ettårig pilotprosjekt. Denne rapporten er en redegjørelse av pilotprosjektet og oppsummering av erfaringer og anbefalinger til videreutviklingen av kvalitetsmerket Regnbuefyrtårn. Pilotprosjektet hadde oppstart mars 2019, og skulle etter planen avsluttes våren 2020, men ble utsatt på grunn av koronapandemien. Piloteringen ble derfor først avsluttet høst 2020. Gjennomgang av selve piloten og evalueringene kan leses i delkapittel *4.0 Evaluering av pilot*.

1.1 Om Skeiv kunnskap

Skeiv kunnskap er FRI Oslo Viken sitt kompetansehevingsprogram om normer, kjønns- og seksualitetsmangfold. Skeiv kunnskaps mål er å bidra til å skape

¹ HBTQ står for homoseksuelle, biseksuelle, transpersoner og queera, eller på norsk: homofile, bifile, transpersoner og skeive, hvor homofil brukes om både homofile menn og lesbiske kvinner.

likeverdige tjenester og trygge, ikke-diskriminerende arbeidsmiljø uavhengig av kjønnsuttrykk, kjønnsidentitet og seksuell orientering. Dette gjøres gjennom bevisstgjøring av egne holdninger, forskningsbasert kunnskap og trening av inkluderende praksis.

Skeiv kunnskap ble opprettet på bakgrunn av Oslo kommunes handlingsplan, *Stolte Oslo 2015-2017* (Oslo kommune 2015) og har vært definert som kompetansepartner for Oslo kommune i oppfølgingen av kompetansehevingstiltak i handlingsplanen og senere i forbindelse med den nye handlingsplanen *Stolt og Fri 2020-2023* (Oslo kommune 2020). *Stolt og Fri* ble vedtatt i juni 2020 og legger enda større vekt på kompetanseheving. I *Strategi 1 - Opplæring og økt kompetanse*, fremheves det at “*kunnskap om normer, kjønn og seksualitetsmangfold integreres i det systematiske kvalitetsarbeidet som langsiktige og aktive prosesser.*”

Skeiv kunnskap sitt kompetansehevingsprogram bygger på tre hovedprinsipper:

- 1) Forankring i ledelsen og prosessorientert metode
- 2) Normkritisk metode og interseksjonelle perspektiv
- 3) Sektorspesifikke forskningsforankrede innsatser

Siden 2015 har Skeiv kunnskap holdt kurs for ansatte i eldreomsorg, helse- og skolesektor i Oslo kommune, samt utviklet prosessorienterte kurs, pedagogiske verktøy og læringsressurser. I kursene undersøker vi sammen med kursdeltakerne hvordan normer for kjønn og seksualitet preger samfunnet rundt oss, arbeidsplassen, tjenestetilbudet og relasjonene våre. Sammen finner vi strategier som kan synliggjøre og endre normer som fører til diskriminering, trakassering og forskjellsbehandling. Forankring i ledelsen har vært en viktig forutsetning, både når det gjelder kommunen som helhet og i hver enkelt virksomhet vi besøker. Det normkritiske perspektivet vil si at vi tar utgangspunkt i at det er de begrensende normene som må endres, ikke de av oss som bryter med dem. Det interseksjonelle perspektivet vil si at selv om vi har kjønn og seksualitet i fokus så ser vi alltid dette i sammenheng med andre sosiale kategorier - fordi skeive er en mangfoldig gruppe som ikke bare kan oppleve homofobi og transfobi, men også rasisme, funkofobi, islamofobi, antisemittisme og sexisme.

Skeiv kunnskaps arbeid er godt integrert i Oslo kommunes strategiske arbeid for å kompetanseheve ansatte og ledere. Våre kurs og tilbud er utviklet i tett samarbeid med blant annet Byrådsavdeling for finans, tidligere Byrådsavdeling for helse, eldre og innbyggertjenester, Utviklings- og kompetanseetaten, Utdanningsetaten, Helseetaten, Velferdsetaten og Sykehjemsetaten. I tillegg til å jobbe i tett samarbeid med Oslo kommune, har Skeiv kunnskap samarbeid om kompetansehevingstiltak med Rosa kompetanse (Foreningen FRI), Restart (Skeiv Ungdom), og Skeiv kompetanse (Skeiv Verden).

- Rosa kompetanse, en fagavdeling under FRI - foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold, har tilbudt kompetanseheving innen helse- og sosialsektoren siden 2006, og i senere år for sektorer som skole, justis, barnehage, barnevern og arbeidsliv.
- Skeiv Ungdoms skoleprosjekt Restart har tilbudt normkritisk og interseksjonell skolering om kjønn og seksualitet til elever på barne- og ungdomsskoler og videregående skoler siden 2009.
- Skeiv kompetanse i Skeiv verden holder kurs for beboere og ansatte på asylmottak, deltakere i introduksjonsprogram, elever og foreldre i skolen, NAV-ansatte, helsepersonell, og for tolker.

Skeiv kunnskap, Rosa kompetanse og Restart samarbeider blant annet om et helhetlig kompetansehevingstilbud til skoler i Oslo kommune, hvor Skeiv Kunnskap underviser ledelsen, Rosa kompetanse lærere og ansatte, og Restart underviser elever. I 2020 har Skeiv Verden blitt en del av den helhetlige skolesatsingen i Oslo.

1.2 Styringsgruppe

I arbeidet opp mot pilotprosjektet ble det satt ned en styringsgruppe bestående av Janne Bromseth i Skeiv kunnskap og Audrey Charlotte Høibråten og Nanna Klingenberg i Rosa kompetanse Helse og sosial. Styringsgruppa fikk i oppgave å følge utviklingen av prosjektet, bistå med faglig kompetanse og diskutere utfordringer. Styringsgruppa har vært involvert i strategiske diskusjoner knyttet til målgruppe, rekruttering, samarbeidspartnere, innhold og utforming av kurs og oppgaver.

Det var også planlagt å sette ned en referansegruppe for prosjektet. I samråd med styringsgruppa gikk man senere bort fra dette. I stedet knyttet prosjektleder kontakt med relevante aktører og nøkkelpersoner i et nettverk rundt prosjektet. Prosjektleder gjennomførte en rekke møter med blant annet ulike fastlegekontorer i Oslo, Legeforeningen for allmennmedisin, Helsestasjon for kjønn og seksualitet, Diakonhjemmet omsorg, ansatte fra sykehjem og hjemmetjenesten i Oslo, Helseetaten og Sykehjemsetaten og styringsgruppa for Rosa kompetanse Helse og sosial. I tillegg ble det gjennomført møter med aktører som jobber med prosessorientert metode og ulike former av kvalitetsmerker i Sverige, England, Tyskland og Norge. Dette sikret at prosjektet både fikk forankring i relevante nettverk lokalt i Oslo i tillegg til å innhente kunnskap og erfaringer fra lignende prosjekter i Norge og internasjonalt.

1.3 Rekruttering til pilot

Fra mars til juni 2019 ble det jobbet intensivt med å spre informasjon om prosjektet til relevante aktører innen primærhelsetjenesten i Oslo og beslutningstagere på flere nivåer i Oslo kommune. Pilotprosjektet gikk ganske bredt ut i begynnelsen når det gjaldt rekruttering av arbeidsplasser, det ble forsøkt ulike strategier inkludert møter med legekantor, helsestasjoner og kontakt gjennom ulike bydeler gjennom bydelsoverleger, bydelsdirektører mm. Det var krevende å få innpass hos primærhelsetjenesten gjennom bydelene i Oslo kommune. Vi var i kontakt med flere bydeler, blant annet Østensjø, Gamle Oslo og Sagene, om å få til et samarbeid med blant annet hjemmetjeneste, kommunale fastlegekontorer og sykehjem. Fra samtlige bydeler fikk vi beskjed om at det var utfordrende å delta i en pilot grunnet allerede igangsatt utviklingsarbeid. Gjennom samtaler med flere fastleger og representanter fra Legeforeningen for allmennmedisin var det tydelig at det var interesse for prosessorienterte kurs. I forberedelsesfasen ble det lagt et godt grunnlag for å videreføre kvalitetsmerke til fastlegekontorer i Oslo etter piloten. Grunnen til at vi ikke gikk videre med fastleger i pilotfasen var at det var ønskelig at kurset skulle være poenggivende. For å oppnå dette måtte alt innhold være klart og det måtte søkes om godkjenning i god tid, noe som ble krevende å gjennomføre i en prosjektperiode på ett år.

I juni 2019 fikk vi en samarbeidsavtale med Diakonhjemmet omsorg sin hjemmetjeneste. Skeiv kunnskap har siden 2017 gjort pionerarbeid innen kompetanseheving om normer, kjønn og seksualitet i eldreomsorgen i Norge, og hadde derfor etablert et godt nettverk av samarbeidspartnere i denne sektoren.

Diakonhjemmet omsorgs hjemmetjeneste var nyopprettet i 2019, og hadde på daværende tidspunkt ca. 40 faste ansatte. Tilbudet er en byomfattende hjemmetjeneste som er en del av Oslo kommunes fritt brukervalg. På grunn av størrelsen på ansattgruppa og utfordringer med kostnader knyttet til å ta alle ut av turnus samtidig, ble det avtalt å dele ansattgruppa i to. De første 20 ansatte fikk kompetanseheving høsten 2019 og de resterende 20 skulle få kompetanseheving våren 2020. På grunn av koronapandemien ble pulje to utsatt. Grunnet pandemien har vi ikke hatt anledning til å fullføre prosessen med Diakonhjemmet.

Høsten 2020 fikk vi på plass en avtale med Stensløkka ressurscenter, en rusinstitusjon i Velferdsetaten i Oslo kommune. Stensløkka ressurscenter er et botilbud for voksne som ønsker et rusfritt felleskap og tilrettelagt oppfølging som forberedelse til innflytting i egen bolig.² Velferdsetaten hadde satt av penger som virksomheter kunne søke for å gjennomføre kompetanseheving. Dette gjorde det mulig for Stensløkka ressurscenter å frikjøpe alle 16 faste ansatte for to fulle kursdager. Stensløkka ressurscenter fikk gjennomført hele prosessen med å bli Regnbuefyrtårn mellom august og desember 2020 og blir Norges første Regnbuefyrtårn.

² <https://www.oslo.kommune.no/helse-og-omsorg/rusomsorg/rusinstitusjoner/stenslokka-ressurssenter/>

2.0 Hvorfor et eget regnbuemerke?

For å forstå hvorfor et eget regnbuemerke er nødvendig må man også forstå hvorfor kompetanseheving er viktig og hvilken forskjell det gjør for de av oss som bryter normene å møtes med kompetanse om kjønns- og seksualitetsmangfold.

2.1. Hvorfor kompetanseheving?

Levekårsforskningen i Norge viser at majoriteten av lesbiske, homofile og bifile (lhb-personer) opplever å ha god helse, men andelen med dårligere psykisk helse er høyere enn blant heterofile, og da særlig i aldersgruppen under 30 år (Andersen & Malterud 2013). En betydelig større andel lhb-personer har hatt tanker om at de ikke orket å leve lenger i sammenligning med heterofile, med en særlig høy andel blant bifile kvinner (ibid). En nyere levekårsundersøkelse fra Agder, *Skeives Levekår i Agder*, viser at spesielt transpersoner og bifile kvinner sliter med dårlig psykisk helse (Stokke, Lundhaug, Hammeren mfl 2018).

I både levekårsundersøkelsen i Agder (Stokke, Lundhaug, Hammeren mfl 2018) og i rapporten *Alskens folk* (Van der Ros 2013) pekes det på manglende kompetanse om kjønn og seksualitet blant ansatte i helsevesenet. I levekårsundersøkelsen (Stokke, Lundhaug, Hammeren mfl 2018) påpekes også sammenhengen mellom manglende kompetanse og “negative holdninger, ubevisst diskriminering og trakassering av skeive”, og at dette “bryter med grunnprinsippet om offentlig likeverdige tjenester uavhengig av kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og seksuell orientering”. I levekårsundersøkelsen oppgir 40 % av transpersonene at de opplever helsevesenets kunnskap om kjønnsmangfold som for dårlig (ibid). Omtrent 60 % av de lesbiske og homofile respondentene oppga at fastlegen var klar over deres seksuelle orientering, men kun 15-19% av bifile oppga det samme (ibid).

Å over lengre tid oppleve stressende situasjoner knyttet til sin egen identitet kan ha negative konsekvenser for egen psykisk og fysisk helse. Dette kalles minoritetsstress. Minoritetsstress handler om at stigma, fordommer og

diskriminering kan skape risikofylte og stressende sosiale miljøer for personer som tilhører en eller flere minoritetskategorier. Man trenger ikke selv å ha opplevd å bli utsatt for hatvold, diskriminering eller trakassering på bakgrunn av sin minoritetstilhørighet- det er nok at man kjenner til at den eller de minoritetsgruppene man tilhører er utsatt for dette.

Om man ikke opplever det som trygt å være seg selv kan man oppleve stress i forbindelse med å møte offentlige tjenester. Dette påvirker tilliten og hindrer grunnprinsippet om likeverdige tjenester. Derfor må vi jobbe for at alle opplever at det er trygt å være seg selv, om det er i møte med arbeidsplassen, helsevesenet, skolen eller andre offentlige tjenester. For å motvirke diskriminering må vi øke kompetansen om normer og minoritetsgruppers levekår på arbeidsplasser og i offentlige tjenester, og gjøre mennesker bevisst på egne holdninger og hvordan negative holdninger kan føre til diskriminering.

2.2. Hvorfor kvalitetsmerke?

Å sette i gang endringsarbeid, heve kunnskap om minoriteter og bli bevisst holdninger og normer på en arbeidsplass krever en systematisk innsats over tid - og det krever at hver enkelt arbeidsplass tar eierskap til endringsarbeidet. Det er dette prosessutdanningen gjennom Regnbuefyrtårn tar sikte på å skape - arbeidsplasser med økt kunnskap og normbevissthet, og eierskap til nødvendig endringsarbeid for å fremme trygge arbeidsplasser og likeverdige tjenester.

I Sverige har RFSL, Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas, transpersoners och queeras rättigheter, tilbudt HBTQ-sertifisering i mange år. RFSLs HBTQ-sertifisering har blitt brukt som en modell av flere aktører i Sverige, deriblant Lafa – enheten för sexualitet och hälsa i Stockholms läns landsting (Ahlsdotter 2016) og Kunskapscentrum för sexuell hälsa i Västra Götalandsregionen (Tapper 2016).

I prosessen med å utvikle Regnbuefyrtårn har vi vært opptatt av det ikke skal bli et symbol som skaper falsk trygghet eller at det skal bli en hvilepute for arbeidsplasser. Å bli møtt med manglende kunnskap eller på en trakasserende eller diskriminerende måte når man har hatt andre forventninger grunnet et kvalitetsmerke kan resultere i økt utrygghet og mindre tillit til helsetjenesten og til kvalitetsmerket. Arbeid med likeverdige tjenester og antidiskriminering er

et pågående arbeid som man aldri blir ferdig med. Derfor var det viktig for oss at prosessen med å utvikle kvalitetsmerket er gjennomiktig, godt evaluert og kvalitetssikret. Vi kommer nærmere inn på kvalitetssikring av Regnbuefyrtårn i del 5.0 *Å bli et Regnbuefyrtårn*.

I en studie av HBTQ-diplomering³ i Västra Götalandsregionen svarte 71% av respondentene at det spiller en viss eller stor rolle for deres valg av helsetjeneste om tjenesten har blitt lhbt sertifisert (Tapper 2016). 45% rapporterer at de opplever å bli møtt på en bedre måte av enheter som har blitt sertifisert, og av de 55% som sier de ikke opplever noen forskjell svarer 75% at de føler seg tryggere på at de vil bli møtt på en bra måte når de ser diplomeringsbevis. I intervjuer gjennomført i forbindelse med studien av diplomering i Västra Götalandsregionen sier flere av informantene at diplomeringen var viktig for deres valg av tjeneste (ibid).

Kvalitetsmerket Regnbuefyrtårn bygger på dokumenterte erfaringer fra de svenske sertifiseringene og skape et kvalitetsmerke som både bidrar til øke kompetanse og bevissthet i tillegg til å skape økt tillitt til tjenestene gjennom selve kvalitetsmerket. Vi ønsker å gi virksomheter mulighet til å gjennomføre en grundig kompetanseheving, sette i gang felles endringsprosesser på arbeidsplassen, og sette i gang systematisk og langsiktig arbeid for likeverdige tjenester. Det vil kunne gi økt trygghet til brukere og ansatte, og synliggjør hva likeverdige tjenester i praksis handler om. Virksomheter som har fått tildelt kvalitetsmerket Regnbuefyrtårn kan bruke det i kommunikasjon med brukere, pasienter og pårørende og ved rekruttering av nye ansatte. Det er viktig å bemerke at å være et Regnbuefyrtårn ikke vil være en garanti for at man aldri vil gjøre feil som arbeidsplass, men det viser at arbeidsplassen har gjennomført grundig kompetanseheving og satt i gang endringsprosesser for å fremme likeverdige tjenester og trygt arbeidsmiljø.

³ I Sverige blir både sertifisering og diplomering brukt som navn på kvalitetsmerkene. Les mer om vår vurdering av begrepsbruk i 2.3 Navnet Regnbuefyrtårn.

2.3 Navnet Regnbuefyrtårn

I Sverige er det flere kvalitetsmerker som heter HBTQ-sertifisering og HBTQ-diplomering. Dette er navn som ikke enkelt lar seg overføre til norsk kontekst. Diplomering er ikke et kjent begrep og sertifisering gir assosiasjoner til at man er ferdig utlært. Dette ønsket vi å unngå. Navn for kvalitetsmerket ble grundig diskutert fra begynnelsen av pilotprosjektet, både i styringsgruppa, med aktører i kommunen og med representanter fra FRI Oslo og Viken sine tillitsvalgte. Etter flere runder med diskusjoner falt valget til slutt på Regnbuefyrtårn. I Norge er Miljøfyrtårn et godt kjent merkevare, som gir assosiasjoner til at en arbeidsplass både har hevet kompetansen men også satt i gang systematisk endringsarbeid. Navnet Regnbuefyrtårn håper vi vil gi positive konnotasjoner og være lett gjenkjennelig som symbol og navn. Et Regnbuefyrtårn er en arbeidsplass som har gjennomført grundig kompetanseheving i kjønns- og seksualitetsmangfold og satt i gang endringsprosesser for å fremme likeverdige tjenester og trygt arbeidsmiljø.

3.0 Utvikling av Regnbuefyrårn

Prosesorientert endringsarbeid gir virksomheter mulighet til å jobbe systematisk og langsiktig med å integrere lovpålagt likestilling og antidiskrimineringsarbeid i sitt kvalitetsarbeid. For å jobbe med endringsarbeid på en arbeidsplass er normkritisk pedagogikk, og langsiktige og prosessorienterte kurs en god forutsetning (Bromseth 2010; 2019b) Normkritisk pedagogikk som metode krever tid, - tid til å hente inn ny kunnskap, skape rom for refleksjon rundt egen praksis og øvelse for å endre praksis under pedagogisk veiledning.

Skeiv kunnskaps pedagogiske rammeverk bygger på normkritikk og interseksjonalitet. Dette innebærer:

1. Ny kunnskap om hvordan normer og diskriminering skapes og opprettholdes, og hvilke konsekvenser det har for personer som tilhører flere minoritetsgrupper.
2. Refleksjon rundt majoritets- og minoritetsperspektiver, og bevissthet rundt hvordan normer preger oss selv og spesifikke virksomheter på ulike måter.
3. Omsette nye innsikter til praksis: Jobbe konkret for å skape inkluderende arbeidsmiljø, yrkespraksiser og mangfoldsutvidende rekruttering (Bromseth 2019b).

Dette er endringsprosesser som tar tid. Gjennom prosessutdanningen skal deltakerne få kompetanse til å håndtere framtidige og uforutsigbare situasjoner på en god måte. Gjennom en prosessorientert kompetanseheving skal man ikke bare lære nytt, men også bidra til å endre tankemønstre, holdninger og praksis. Anbjørg Ohnstad beskriver prosessen på følgende måte:

Læring handler ofte om endring. Det kan være nye måter å snakke på, formulere spørsmål, lytte og bli oppmerksom på seg selv og andre, i kombinasjon med konkrete modeller (Bergheim & Ohnstad 2018).

Får å få til disse endringsprosessene trenger man tid til å både erverve seg ny kunnskap, reflektere over seg selv og egen praksis og øve seg på å endre etablert praksis, både når det kommer til språkbruk og rutiner på en arbeidsplass.

Gjennom hele prosjektperioden (mars 2019 - des 2020) ble det jobbet kontinuerlig med utvikling av det faglige og pedagogiske rammeverket til kvalitetsmerket. Dette arbeidet har tatt utgangspunkt i faglige tekster om prosessorientert normkritisk metode, eksisterende ressurser i Skeiv kunnskap, FRIs Rosa kompetanse, Skeiv Ungdoms Restart og ressurser fra sertifiseringer og diplomeringer i Sverige.

3.1 Erfaringsutveksling med HBTQ-sertifiseringer i Sverige

Dette pilotprosjektet bygger på erfaringer fra HBTQ-sertifiseringer i Sverige. Det finnes også lignende kvalitetsmerker i Tyskland, Nederland og England hvor vi har henta inspirasjon til ulike deler av kvalitetsmerket. Kvalitetsmerkene i alle disse landene er blitt utviklet ut fra samme behov - å trygge skeive i møte med helsevesenet, men alle bruker litt ulike verktøy, begreper og metoder. I den følgende delen skal vi gå nærmere inn på noen av kvalitetsmerkene fra Sverige, hvor vi hadde møter og erfaringsutveksling med flere aktører.

I løpet av 2019 gjennomførte Skeiv kunnskap to studieturer til Sverige for å møte RFSLs *HBTQ sertifisering*, Stockholm läns landsting (SLL)s *HBTQ diplomer* og Närhälsan Kunskapscentrum för sexuell hälsa i Västra Götaland Regions *HBTQ diplomer*. Både RFSL, SLL og Närhälsan sine modeller baserer seg på at en virksomhet eller arbeidsplass gjennomgår oppstartsmøte med ledelse, nettkurs (av varierende omfang og lengde), og 3-4 kursdager på mellom 3-5 timer, (totalt mellom 12-16 timer med undervisning). Alle har krav om at arbeidsplassen setter ned minst to ansvarlige eller en arbeidsgruppe som får som ansvar å lage en handlingsplan og følge denne opp. De har ulike krav til deltagelse på kurs. Dette varierte mellom 70%-95% av ansatte, og opp til 100% av ledelsen. De tilbyr alle "catch-up" kurs som samler ansatte som, for eksempel på grunn av sykdom, ikke har deltatt på kursene. Alle tre er helt eller delvis selvfinansierte.

RFSL har tilbudt HBTQ-sertifisering siden 2007 og har sertifisert omtrent 400 virksomheter siden oppstart. Närhälsan utviklet sin HBTQ-diplomering i tett samarbeid med RFSL i 2009, og ble et fast tilbud fra 2010. I 2017 stoppet Närhälsan all undervisning for å gjøre en grundig evaluering som førte til en rekke endringer i tilbudet. Närhälsans grundige evaluering og revidering informerte viktige valg og beslutninger i utformingen av Regnbuefyrtårn. SLL utviklet sin HBTQ-diplomering gjennom en pilot i 2016. Pilotprosjektet til SLL ble sammenfattet i en sluttrapport med flere grundig evaluerte anbefalinger.

3.2 Proessorienterte kurs

Gjennom proessorienterte kurs vil deltakerne bygge kunnskap gjennom refleksjon og øve seg på inkluderende praksis. En lengre prosessutdanning gir en hel arbeidsplass mulighet til å gå gjennom en felles prosess for å definere og iverksette endringsarbeid.

Skeiv kunnskaps foredrag og kurs varer vanligvis mellom 1 til 3 timer avhengig av målgruppe og formål. En gjentagende tilbakemelding er ønske om mer tid til øvelser og oppgaver. I rekrutteringsfasen til piloten var det likevel også skepsis til å sette av 12-16 timer til undervisning. Evalueringen fra piloten viser imidlertid at det også etter 8-10 timer med kurs blir etterspurt mer tid til øvelser og oppgaver, selv når $\frac{1}{3}$ av tiden blir brukt til nettopp dette. Spesielt i helse- og skolesektoren er det vanskelig for en arbeidsplass å sette av mye tid til kompetanseheving for alle ansatte. På Diakonhjemmet hadde de for eksempel fast fellestid en gang i uka på 3 timer som vi fikk til disposisjon. Hos Stensløkka hadde de mulighet til å sette av to hele dager

Vi estimerer 12 timer for å gjennomføre kompetanseheving i alle seks kompetansemålene. Vi anbefaler at de 12 timene gjennomføres i enten kombinasjoner av 3 timers bolker, 4 timers bolker eller 6 timers bolker for å gjennomføre øvelser og case-oppgaver. Antall timer det er mulig å sette av i løpet av en dag vil variere fra arbeidsplass til arbeidsplass. Noen arbeidsplasser har fast fellestid eller faste timer satt av til kompetanseheving, mens andre vil ha mulighet til å ha hele fagdager.

Vi anbefaler grupper på mellom 12 og 20 deltakere for at de interaktive oppgavene skal kunne gjennomføres på en god måte med tanke på gruppeoppgaver, plenumsdiskusjoner og gruppedynamikk.

Hovedformålet med å sette av 12-16 timer med undervisning er for å gjennomføre refleksjonsoppgaver og caseoppgaver.

Gjennom case-oppgaver og forumspill blir deltakerne utfordret til å reflektere over ulike situasjoner og dilemmaer som ligger nært opp mot deres egen arbeidshverdag. Forumspill er en dramapedagogisk diskusjonsmetode der konflikter blir iscenesatt og mulige strategier prøvd ut gjennom improvisasjon. Teknikken ble opprinnelig utviklet av den brasilianske teaterfornyeren Augusto Boal i 1970årene (Josephson 2010). Siden har forumspill blitt brukt som metode for å fremme politisk og sosial endring i en rekke ulike kontekster.

3.3 Felles prosess

Hvorfor ha en felles prosessutdanning over flere dager? I erfaringsutvekslingene med RFSL, SLL, Närhälsan ble det lagt vekt på viktigheten av å legge til rette for en felles prosessutdanning hvor det ikke bare er hver enkelt deltakers utvikling som er viktig, men hele virksomhetens felles utvikling. Dette skaper eierskap til prosessen og til handlingsplanen som lages. Arbeidsplassen får mulighet til å diskutere hvordan håndtere vanskelig situasjoner og til å lage nye rutiner eller utvikle eksisterende rutiner. Å gjennomføre kurs på virksomhetsnivå gjør det også mulig å tilrettelegge for diskusjon basert på erfaringer fra egen arbeidshverdag som gjør at kurset oppleves som relevant.

Kursholderne fungerer som workshop-ledere, og fasilitatorer for diskusjon og case-oppgaver. I rapporten fra SLL kom det tydelig fram at effekten av kurset og læringsutbyttet var avhengig av en god relasjon mellom kursholderne og kursdeltakerne (Ahlsdotter 2016). Derfor er det viktig at de samme kursholderne følger en arbeidsplass gjennom hele prosessen med å bli Regnbuefyrtårn. At de samme kursholderne følger hele prosessen gjør det mulig å danne seg et helhetsbilde av virksomheten og spille på diskusjoner og erfaringer som dukker opp mellom ulike møter.

3.4 Hvordan godkjenne en arbeidsplass?

Närhälsans revidering av sitt tilbud ga et godt innblikk i hvilke mulige utfordringer en kan møte på ved å tilby et kvalitetsmerke. Noen av de viktigste endringene gikk på hvordan man godkjenner arbeidsplasser og hvordan kvalitetssikre selve sertifiseringen/diplomeringen. Endringene Närhälsan gjorde innebar at det ble stilt høyere krav til deltakelse, strengere krav til handlingsplanen, og at diplomets virksomheten tildeles datostemples. I tillegg kommer diplommet med en forklarende plakater. Plakaten forklarer hva diplomeringen innebærer og tydeliggjør at diplommet ikke er en garanti. Det står også kontaktinfo til pasientombud man skal henvende seg til om man opplever noe negativt. Närhälsans datostempling og en forklarende plakater er ment å kunne gi brukere og ansatte en realistisk forventning til arbeidsplassen ut ifra hvor nylig diplommet er gitt.

Det er arbeidsplassens handlingsplanen som Närhälsan godkjenner og som gir diplomeringsbevis. Närhälsan har noen minimumskrav til hva handlingsplanen skal inneholde. Godkjenningen av handlingsplanen gjøres av ansatte i Närhälsan som ikke deltok i diplomeringsprosessen – for å sikre en ekstern vurdering som ikke er farget av prosessen i forkant.

3.5 Evaluering og kvalitetssikring

Piloten ble grundig evaluert gjennom hele prosessen. Evalueringen har både blitt gjennomført gjennom skjemaer og i samtaler mellom kursholdere, og mellom kursholdere og deltakere.

Evalueringen har vært et viktig verktøy for å videreutvikle Regnbuefyrtårn som tilbud, måle læringsutbytte, og kvalitetssikre tilbudet. Videre evaluering vil være viktig for å tilpasse Regnbuefyrtårn til flere sektorer og videreutvikle det pedagogiske og faglige innholdet i kursene.

Vi ønsker å videreutvikle Regnbuefyrtårn til å også inkludere en mer inngående kartlegging av hver enkelt virksomhet før, under og etter kursene for å kunne evaluere læringsutbyttet grundigere.

Tiltak for kvalitetssikring av Skeiv kunnskaps kvalitetsmerke:

- vi tidsstempler diplommet for 2-år
- evaluering og kartlegging av prosess
- handlingsplan godkjennes av 3. person i Skeiv kunnskap som ikke har vært del av prosess, i dialog med kursholdere

3.6 Kravene til Regnbuefyrtårn

Skeiv Kunnskaps krav til arbeidsplassen er i stor grad basert på erfaringene fra Närhälsan:

- krav om at 80% av ansatte og 100% av ledelsen har gjennomført kurs i seks kompetansemål
- arbeidsplassen setter ned en arbeidsgruppe som lager og følger opp en handlingsplan som godkjennes av Skeiv kunnskap

4.0 Evaluering av pilot

Piloten på Diakonhjemmet omsorgs hjemmetjeneste ble gjennomført høsten 2019, over 3 måneder. I de første innledende samtalene ble vi enige om å dele ansattgruppa på 40 personer i to slik at vi fikk to mindre grupper. Dette var hensiktsmessig både for den praktiske gjennomføringen på grunn av vaktlister, men også for den pedagogiske gjennomføringen.

Første halvdel av ansattgruppa gjennomførte kurs høsten 2019, og andre halvdel skulle gjennomføre kurs mellom mars og mai 2020. På grunn av koronapandemien ble kurset planlagt vår 2020 utsatt. Derfor har vi ikke fått fullført prosessen med Diakonhjemmet omsorgs hjemmetjeneste. Evalueringen og erfaringene fra kursene med dem har vært sentrale i utviklingen av Regnbuefyrtårn.

Vi gjennomførte pilot med Stensløkka ressurscenter mellom august og november 2020, en rusinstitusjon i Velferdsetaten i Oslo kommune. Stensløkka ressurscenter er et botilbud for voksne som ønsker et rusfritt felleskap og tilrettelagt oppfølging som forberedelse til innflytting i egen bolig.

4.1 Diakonhjemmet

Pilotkurset med Diakonhjemmet omsorgs hjemmetjeneste gikk over 16 uker høsten 2019. Janne Bromseth og Hanna Christophersen fasiliterte prosessen og holdt begge kursdagene sammen. Prosessen med Diakonhjemmet inkluderte:

- 1) oppstartsmøte med ledelse, HR, tillitsvalgte, verneombud (1 time)
- 2) innledende nettkurs (ca. 30 min)
- 3) kursdag 1 (3 timer)
- 4) refleksjonsoppgaver
- 5) kursdag 2 (3 timer)
- 6) oppfølgingsmøte med ledelse, HR, tillitsvalgte, verneombud (1 time)

I forkant av oppstartsmøte hospiterte prosjektleder, Hanna Christophersen, to dager hos Diakonhjemmet omsorgs hjemmetjeneste, en dag ute på hjemmebesøk med en ansatt og en dag på kontoret med ledelse og

administrasjon. Hospiteringen ga en verdifull innsikt i arbeidshverdagen til de ansatte og hva slags utfordringer som kunne være relevant for case-oppgaver i kursene. Dette kunne for eksempel være hvordan ansatte opplever møter med brukere og rutiner for oppfølging ved diskriminering fra brukere.

Oppstartsmøte innebar avklaring og forankring av videre prosess med ledelsen, introduksjon av tematikken og første ledd i kartlegging av arbeidsplassen. Kartleggingen er et skjema hvor hver enkelt person blir bedt om å vurdere egen praksis og holdning, og arbeidsplassens rutiner og praksis, før man har en felles diskusjon.

I prosessen med å bli Regnbuefyrtårn krever vi at et introduserende nettkurs gjennomføres før de fysiske kursene. Dette er for å etablere en grunnkompetanse i ansattgruppa som man kan spille videre på i kursene. Innholdet i kurset blir tematisert gjennom øvelser og oppgaver, men også gjennom repetisjon i form av foredragsbolker med mer inngående sektorspesifikk og forskningsforankret kunnskap. Nettkurset ble laget i samarbeid med Byrådsavdeling for Finans og UKE som ønsket et introduserende nettkurs til tematikken. Den ligger på kommunesektorens e-læringsplattform KS-læring⁴. Nettkurset er delt inn i fire deler:

- 1) introduksjon, inkludert skeiv historie og levekår
- 2) normer - hva er det og hvordan påvirkes jeg av normer
- 3) innføring i begreper knyttet til kjønns- og seksualitetsmangfold
- 4) inkluderende møter - 3 caseoppgaver med refleksjon.

Nettkurset fikk gode evalueringer både i det innebygde evalueringsskjemaet på KS-læring, men også i evalueringsskjemaene etter begge kursdagene. Det var avgjørende at ledelsen ga tydelig beskjed til sine ansatte at nettkurset skulle gjøres og at dette kunne gjøres i arbeidstiden.

«Det var fint med nettlæringskurset før «foredragene».

⁴ Nettkurset ligger på: www.kslaring.no

Første kursdag ble gjennomført i kurslokalet til Nordberghjemmet. Kurset var bygd opp med en veksling mellom foredragsbolker om normer, kjønn og seksualitet, skeive eldres levekår ut fra norsk og internasjonal forskning, filmvisning, og øvelser og oppgaver. Oppgavene inkluderte

- diskusjon om nettkurset: Hva husker du best fra nettkurset, hvorfor? Var det noe du syntes var utfordrende, hvorfor? Er det noe du gjerne skulle lært mer om?
- kartleggingsskjema og en forenklet tilstandsanalyse: Hver enkelt person ble bedt om å vurdere egen praksis og holdning, og arbeidsplassens rutiner og praksis (se vedlegg 1 for kartleggingsskjema. Deretter ble deltakerne delt i grupper for å diskutere skjema og velge ut tre punkter de synes arbeidsplassen er bra på og tre forbedringspunkter.

Tilbakemeldingene etter første kursdag var gode. Men det var flere som ønsket mer tid til oppgaver.

«Kunne brukt mer tid på å granske egen bedrift.»

«Mer aktive oppgaver mindre teori.»

På slutten av første kursdag fikk alle kursdeltakerne et hefte med refleksjonsoppgaver de skulle gjøre (vedlegg 2). Dette innebar å velge ut en eller flere oppgaver som de skulle bruke minimum 15 minutter på i fem dager. Oppgavene gikk på å vurdere eget språk, kommunikasjon og arbeidsmiljø, skjemaer som blir brukt, egne holdninger i møte med pasienter. I hver av de fem dagene skulle man skrive et kort notat om hvordan oppgaven gikk. Oppgavene skulle leveres til leder ved hjemmetjenesten før neste kursdag. Det var stor variasjon i hvordan deltakerne gjennomførte oppgavene, alt fra korte setninger til lange refleksjoner over flere sider. Det var flere som valgte å ikke levere oppgavene til leder, men heller direkte til kurslederne på kursdag 2.

I evalueringen var det flere som ga tilbakemelding om at refleksjonsoppgavene var for omfattende å gjøre parallelt med arbeidsdagen.

«Kanskje ikke ha et så omfattende «hjemmelekse» som varer over flere dager. Det kan fort bli glemt når man jobber full tid og lager mer arbeid når man ellers gjerne vil ha pause fra jobb. Men et veldig bra kurs. Jeg trodde ikke jeg kom til å lære så mye.»

Kursdag 2 begynte med gruppediskusjon om oppgavene gitt etter første kursdag. Deretter fulgte en kort foredragsbolk med repetisjon av begreper, noe som hadde blitt etterlyst i evalueringen etter kursdag 1. Over halvparten av tiden ble brukt til å gjøre rollespill. Denne formen for rollespill kommer fra tradisjon med forumspill, hvor deltakerne inviteres til å reflektere over det problematiske i en situasjon og komme med forslag til løsninger ved å selv gå inn i rollen som den som har makt å forandre situasjonen – i disse tilfellene ansatt og leder. Gjennomå aktivt anegasje seg o å løse en urettferdig situasjon, skapes både felles engasjement og ansvar for både problem og løsning. (ref) Deltakerne ble delt inn i tre grupper og presentert for en fiktiv dialog mellom en bruker og en ansatt i hjemmetjenesten. Casene var utvikle med bakgrunn i deltakernes erfaringer og historier om utfordringer fra egen hverdag. Hver av dialogene tok utgangspunkt i svikt i kommunikasjon (se vedlegg 3). Oppgaven gikk ut på å sammen finne en alternativ dialog for å unngå at samtalen låser seg. Vi avsluttet med plenumsdiskusjon. I plenumsdiskusjonen ble det tatt opp viktige avklaringer når det gjaldt rutiner ved trakassering og diskriminering, og tydeliggjøring av ledelsens rolle i å sette grenser overfor brukere og pårørende. Selv om det var noe skepsis til rollespill var det tydelig at casene engasjerte. Casene ble spilt ut og diskutert i plenum.

Evalueringene etter kursdag 2 var veldig positive. 100% av deltakerne svarte at

- de hadde fått kunnskap om hvordan de kan møte brukere på en åpen og inkluderende måte
- de hadde fått kunnskap om hvordan de og arbeidsplassen kan jobbe for å skape en inkluderende arbeidsplass for alle ansatte

- de opplevde kurset som relevant for sin arbeidshverdag
- de vil anbefale andre aktører innen helsevesenet å gjennomføre kurset

«Godt gjennomført kurs. Praksisnært.»

«Likte godt rollespill! Lettere å lære seg inn i situasjoner og reflektere over dem.»

Vi gjennomførte to oppfølgingsmøter med ledelsen, inkludert tillitsvalgt og verneombud. Vi gikk gjennom evalueringer i felleskap, diskuterte det som hadde fungert godt, og snakket om hva som måtte forbedres til neste kursrunde. I tillegg diskuterte vi arbeidet med handlingsplan, og at det skulle formuleres et utkast før neste kursrekke slik at kartleggingsprøven kunne ta utgangspunkt i dette.

4.2 Stensløkka ressurscenter

Proessen med Stensløkka ressurscenter gikk over 12 uker høsten 2020 og inkluderte:

- oppstartsmøte med ledelse, inkl. tillitsvalgt og verneombud (1 time)
- nettkurs (30 min)
- kursdag 1 (6 timer)
- refleksjonsoppgaver
- kursdag 2 (6 timer)
- oppfølgingsmøte (1 time)

Proessen med Stensløkka ressurscenter var i store trekk ganske lik som med Diakonhjemmet. Fra Skeiv kunnskap var det Hanna Christophersen og Viljar Eidsvik som ledet prosessen, i tillegg hadde vi med oss Nanna Klingenberg fra Rosa kompetanse Helse og Sosial. Dette var blant annet på grunn av Rosa kompetanses erfaring og spisskompetanse med å jobbe mot rusomsorgen.

Vi fikk også utvida antall timer for kurs, fra 6 timer totalt til 12 timer totalt fordelt over to dager. Dette ga mer tid til diskusjons- og refleksjonsoppgaver og case-oppgaver under begge kursdagene.

Etter erfaringene fra Diakonhjemmet så vi at det var nødvendig å ha mer tid til kartleggingsoppgaver, refleksjon og case-oppgaver. Første kursdag inneholdt introduksjon, foredragsbolk med Rosa kompetanse Helse og Sosial, diskusjonsoppgaver om nettkurset, oppgave om normer på egen arbeidsplass, og en kartleggingsoppgave inkludert en forenklet tilstandsanalyse. Deltakerne ble delt inn i grupper og bedt om å bli enige om hva de mente arbeidsplassen allerede gjorde bra når det kom til synliggjøring og inkludering av mangfold på institusjonen, og hva som måtte bli bedre. Resultatene fra diskusjonen ble samlet inn av gruppeleder og videreformidlet til arbeidsgruppa som skulle utvikle en handlingsplan.

«Jeg synes det har vært et veldig bra kurs. Har lært mye og fått reflektert mye»

«Bra med eksempler som beskrivende - fra video til sitater - mer av dette»

For å gjøre oppgavene mellom de to kursdagene mindre omfattende, etter tilbakemelding fra Diakonhjemmet, delte vi oppgavene opp i fem ulike hefter. Deltakerne fikk velge et hefte å ta med seg. De fikk da en konkret oppgave å forholde seg til i stedet for å måtte velge mellom flere oppgaver. I tillegg satte vi av mer tid på slutten av første kursdag slik at deltakerne kunne planlegge gjennomføringen av oppgaven og rådføre seg med andre med samme oppgave.

Evaluerings etter første kursdag var svært positive.

«Veldig fin dag, med spennende diskusjoner»

«Gode diskusjoner rundt begreper fra Rosa kompetanse - mer av det?»

Andre kursdag begynte med en oppvarmingsøvelse om kategorisering og normer, deretter en foredragsbolk om rus, normer, kjønn og seksualitet av Rosa kompetanse helse og sosial, før vi hadde en foredragsbolk om kjønnsmangfold, og diskusjonsoppgave om refleksjonsoppgavene gjort mellom kursdagene. Den siste halvdelen av dagen brukte vi til case-oppgaver.

Refleksjonsoppgaven gjort mellom kursdagene fikk gode tilbakemeldinger. I diskusjonen om oppgavene kom det opp at oppgavene hadde satt i gang refleksjon og samtaler med både kolleger og med beboere. Det var betydelig høyere gjennomføringsgrad enn ved Diakonhjemmet. Vi fikk imidlertid fortsatt tilbakemelding om at det opplevdes som tidkrevende å gjennomføre.

Caseoppgavene var utviklet på bakgrunn av samtaler med ledelse og diskusjoner under kursdag 1 i forbindelse med kartlegging av egen arbeidsplass. Caseoppgavene tok utgangspunkt i møter mellom ansatte og brukere, observasjon av møter mellom brukere, og møter mellom kollegaer hvor kommunikasjon har feilet. Kursdeltakerne ble delt inn i grupper for å diskutere case og foreslå en alternativ dialog. Casene og alternativ dialog ble presentert for resten av gruppa for felles plenumsdiskusjon

Vi fikk svært gode tilbakemeldinger på prosessen og på kursdagene. I evalueringsskjema etter kursdag 2 svarte 100% av deltakerne at:

- de vil anbefale kurset til andre arbeidsplasser i Oslo kommune
- de opplevde kurset som relevant for sin arbeidshverdag
- de hadde fått kunnskap om hvordan de kan møte brukere på en åpen og inkluderende måte
- oppgavene mellom kursene var relevante og ga muligheten til å øve på inkluderende kommunikasjon og praksis

«Viktig å ha diskusjoner, løfte opp ulike meninger! Lært mye av kunne dele tanker høyt uten å møte fordommer.»

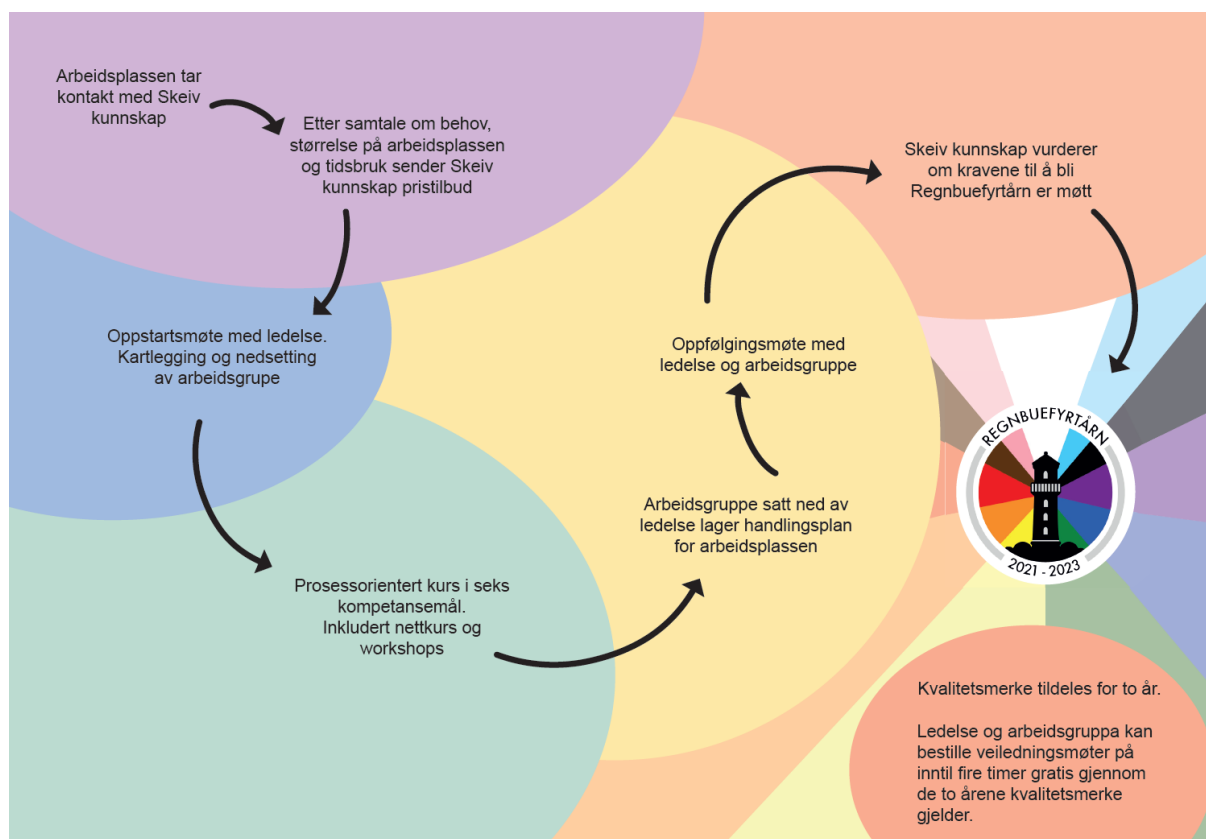
«Jeg er veldig fornøyd med kurset. Gode kursledere. Jeg tenker det har åpnet for refleksjon hos meg og hvordan jeg ønsker å møte beboere.»

«Veldig bra med relevante caseoppgaver»

Ledelsen og arbeidsgruppa som jobbet med å utvikle handlingsplan ga ytterligere tilbakemeldinger på prosessutdanningen i oppfølgingsmøte. Ansattgruppa hadde utelukkende positive tilbakemeldinger på kurset i ettertid og var positivt innstilt til endringene foreslått i handlingsplanen. Det forelå også planer om hvordan handlingsplanen skulle presenteres for beboere på Stensløkka ressurscenter.

Det ble diskutert videre strategier for oppfølging i kvalitetsmerkeperioden på to år - blant annet ved å arrangere fagdager som er åpne for ansatte ved Regnbuefyrtårn-arbeidsplasser.

5.0 Å bli Regnbuefyrtårn



Erfaringen fra pilotene har ført til flere justeringer av krav til Regnbuefyrtårn og den prosessorienterte undervisningen. De viktigste justeringene gjaldt blant annet å formalisere samarbeidet med Rosa kompetanse. Rosa kompetanse jobber mot seks sektorer: helse/sosial, skole, justis, arbeidsliv, barnevern, og barnehage. Samarbeidet med Rosa kompetanse vil kunne gjøre det mulig å tilpasse Regnbuefyrtårn til flere sektorer. I tillegg til at vi har prioritert mer tid til kartleggingsoppgaver, refleksjon og case-oppgaver.

Gjennom de to årene Regnbuefyrtårn har blitt utviklet har vi blitt kontaktet av flere aktører som har vært interessert i konseptet. Skeiv kunnskap jobber derfor med å viderutvikle Regnbuefyrtårn for å kunne tilby det til flere sektorer.

Hovedmålgruppen til Regnbuefyrtårn er kommunale arbeidsplasser i Oslo kommune. Vi jobber nå med å finne en bærekraftig løsning for å kunne tilby Regnbuefyrtårn til både kommunale og private arbeidsplasser i hele Oslo og Viken.

Regnbuefyrtårn er en arbeidsplass som har gjennomført grundig kompetanseheving i kjønns- og seksualitetsmangfold og satt i gang endringsprosesser for å fremme likeverdige tjenester og trygt arbeidsmiljø.

Under følger en mer detaljert gjennomgang av gangen og innholdet i prosessen med å bli Regnbuefyrtårn.

5.1 Oppstartsmøte med ledelse

Formålet med oppstartsmøtet er å introdusere ledelsen og arbeidsgruppa til Skeiv kunnskap, beskrive formål og krav til Regnbuefyrtårn og å begynne på en tilstandsanalyse. Vi beskriver innholdet i kurset, hvilke krav og forventninger som finnes til deltakelse og til arbeidsgruppa som skal jobbe med tilstandsanalyse og utvikling av handlingsplan.

5.2 Prosessorientert undervisning i seks kompetansemål

I prosessen med å bli Regnbuefyrtårn får arbeidsplassen undervisning i følgende kompetansemål. Alle deltakere skal:

1. ha kjennskap til likestillings- og diskrimineringsloven, aktivitets og redegjørelsesplikten
2. ha kunnskap om kjønn og seksualitet, ha kjennskap til at det finnes et kjønns- og seksualitetsmangfold, og ha blitt introdusert til ulike identitetsbegreper
3. ha kunnskap om normer knyttet til kjønn og seksualitet og reflektert over hvordan normer påvirker en selv, andre mennesker, menneskemøter, arbeidsmiljø og felleskap
4. ha kjennskap til skeives levekår og livsløp i Norge, minoritetsstress og hva likeverdige tjenester betyr for skeive minoriteter
5. ha reflektert over og øvd på hvordan man skaper mer inkluderende, normbevisste møter med kollegaer og brukere
6. ha reflektert over og øvd på inkluderende kommunikasjon innad og utad på arbeidsplassen

Den prosessorienterte undervisning er ment å skulle både gi ny kunnskap, sette i gang refleksjon hos hver enkelt, og en felles endringsprosess for hele

arbeidsplassen. Undervisningen inkluderer et introduserende nettkurs, 3 timer med Rosa kompetanse og workshops i regi av Skeiv kunnskap, og refleksjonsoppgaver som gjøres mellom kursdagene.

5.3 Handlingsplan

Handlingsplanen lages av en arbeidsgruppe som ledelsen velger. Den skal bestå av minimum 3 personer og skal ha minst en representant fra ledelsen og en representant fra ansattgruppa.

5.4 Oppfølgingsmøte med ledelse og arbeidsgruppa

I oppfølgingsmøte med ledelsen og arbeidsgruppa blir foreløpig utkast til handlingsplan presentert. Den skal inkludere konkrete tiltak som ble diskutert under kurset.

5.5 Godkjenning

Arbeidsplassen godkjennes ut i fra to kriterier:

- 1) at deltakelseskravet til undervisning er oppfylt. Dersom deltakelseskravet ikke er oppfylt vil vi på sikt tilby catch-up fagdager (se under)
- 2) at handlingsplan godkjennes. Handlingsplanen godkjennes av kursholdere og en tredjepart fra Skeiv kunnskap.

5.6 Catch-up fagdager

Vi vil tilby catch-up fagdager for å gjøre det mulig for ansatte som ikke hadde mulighet til å delta på kurs til å ta dette i ettertid. Dette er kun en reserveløsning - da et av hovedformålene med kursene er at arbeidsplassen går gjennom en felles prosess. Catch-up fagdagen vil være på 6 timer og derfor ikke ha det nøyaktig samme innhold. Disse dagene vil også involvere ansatte fra forskjellige arbeidsplasser. Det må være minimum åtte deltakere for å gjennomføre en catch-up fagdag for å lage en god gruppesammensetning. Catch-up fagdagene vil også gjøre det mulig for nyansatte å gjennomføre kurs.

5.9 Oppfølging og fornying av kvalitetsmerk

En arbeidsplass får tildelt kvalitetsmerket Regnbuefyrtårn for to år av gangen. Diplomet som blir tildelt er datert for to-års perioden. Det vil i løpet av disse 2 årene tilbys oppfølgings-fagdager for ansatte i Regnbuefyrtårn-arbeidsplasser som tar for seg ulike relevante temaer.

Etter to år vil det gjennomføres oppfølgingsmøte med ledelsen for en felles evaluering av 2-års perioden og diskusjon av veien videre. Oppfølgingsmøte vil inkludere evaluering av handlingsplanen og hvordan den er fulgt opp, vurdere antall ansatte som har gjennomført kurs, deltakelse på oppfølgings-fagdager. For å kunne å få kvalitetsmerke for en ny to-årsperiode vil det kreves at arbeidsplassen gjennomfører oppfølgingskurs med minst 80% av de ansatte og 100% av ledelsen, og at en ny handlingsplan for en ny to års periode blir godkjent.

Referanser

- Ahlsdotter, Maria (2016) *Slutrapport projekt Hbtq-diplomering - Resultat och erfarenheter*. Lafa – enheten för sexualitet och hälsa. Lastet ned fra: https://www.kcsh.se/Documents/Rapporter/Slutrapport%20projekt%20Hbtq-diplomering_final_GNE.pdf
- Andersen, Norman & Kirsti Malterud (2013) *Seksuell orientering og levekår*. Bergen: UniHelse/UniResearch
- Bergheim, Berit & Anbjørg Ohnstad (2018) *Fra praksis til teori – tilbake til praksis*. Fontene forskning 11(2), 31-43. Lastet ned fra: <http://fonteneforskning.no/forskningsartikler/fra-praksis-til-teori--tilbake-til-praksis-6.19.635637.9d9fe4548a>
- Bromseth, Janne (2019) *Veier til inkluderende eldreomsorg: Skeive perspektiv*. Senter for fagutvikling og forskning/USHT Sykehjemsetaten
- Bromseth, Janne (2019) *Normkritisk pedagogik: Rötter och fötter*. I Björkan, L og Bromseth, J; «Normkritisk pedagogik. Perspektiv, utmaningar och möjligheter. Malmö: Studentlitteratur
- Bromseth, Janne (2010) *Från utbildning om den Andre till normkritisk pedagogik*. I Bromseth, J og Darj, F; «Normkritisk pedagogik. Makt, lärande och strategier för förändring.» Uppsala: Centrum for genusvetenskaps skriftserie, Uppsala universitet
- Eggebo, Helga, Elisabeth Stubberud & Henrik Karlstrøm (2018) *Levekår blant skeive med innvandrerbakgrunn i Norge*. Nordlandsforskning.
- Folkhälsomyndigheten (2015) *Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner - En rapport om hälsoläget bland transpersoner i Sverige*.
- Josephson, Agneta (2010). På väg mot ett normkritiskt arbete med forumteater, forumspel och värderingsövningar. i J. Bromseth & F. Darj, red. Normkritisk pedagogik : makt, lärande och strategier för förändring.»

Uppsala: Centrum for genusvetenskaps sk



riftserie, Uppsala universitet

Oslo kommune (2015) «*Stolte Oslo – handlingsplan for likeverd og frihet, uavhengig kjønnsuttrykk, kjønnsidentitet og seksuell orientering.*» Lastet ned fra: <https://www.frioa.no/wp-content/uploads/2016/10/HELE-Handlingsplanen-vedtatt-i-bystyret-i-jun-2015-Stolte-Oslo-MED-ALLE-enderinger-foresl%C3%A5tt-av-finanskomiteen.pdf>

Oslo kommune (2020) «*Stolte og fri – handlingsplan for kjønn-, kjønnsuttrykk og seksualitetsmangfold 2020-2023.*» Lastet ned fra <https://www.oslo.kommune.no/getfile.php/13288172-1590494939/Tjenester%20og%20tilbud/Politikk%20og%20administrasjon/Politikk/Sentrale%20r%C3%A5d/R%C3%A5det%20for%20kj%C3%B8nns-%20og%20seksualitetsmangfold/Handlingsplanen%20stolt%20og%20fri.pdf>

Stokke, Mona, Kristine Lundhaug, Gjertrud Hammeren, Annette Solberg & Victoria Steinland (2018) *Skeives levekår i Agder. En kvantitativ og kvalitativ kartlegging.* Østlandsforskning.

Stubberud, Elisabeth, Lin Prøitz & Hasti Hamidiasl (2018) *Den eneste skeive i bygda? Unge lhbt-personers bruk av kommunale helsetjenester*. KUN, Forlaget NORA

Tapper, Nathalie (2016) *Spelar hbtq-diplomeringen någon roll? En utvärdering av hbtq-diplomeringen med fokus på Västra Götalandsregionen*. Kandidatuppsats i offentlig förvaltning [VT16] Förvaltningshögskolan, Göteborgs universitet. Lastet ned fra:
https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/44553/1/gupea_2077_44553_1.pdf

Van der Ros, Janneke & Mona Renolen (2013) *Alskens folk: levekår, livssituasjon og livskvalitet for personer med kjønnsidentitetstematikk*. Hamar: Likestillingssenteret.

Vedlegg 1: Å granske egen virksomhet

Hvilken kunnskap behøver vi for å endre vår praksis?

For å skape endring er det viktig å kartlegge seg selv og virksomheten du jobber ved. Hvordan påvirkes jeg/vi av samfunnets normer i våre holdninger og praksiser? Hvilke forestillinger har jeg om de brukere eller pasienter vi møter hver dag? Under følger øvelser for å granske seg selv og virksomheten på ulike måter. For ledelsen kan det være lurt å starte med kartleggingsskjemaet for å få en oversikt over utfordringer i virksomheten.

Sjekkliste for god praksis på arbeidsplassen - Hvor mye har jeg reflektert, hvor mye kan jeg/vi og hvordan jobber vi med inkluderende virksomhet i dag?

Skjemaet under kan være et nyttig startpunkt for felles arbeid mot en mer inkluderende virksomhet⁵. Slik gjør du:

- Fyll ut i skjemaet og vær ærlig med deg selv. Formålet er ikke å «bli best» men å kunne erkjenne for deg selv på hvilke områder du/dere behøver å utvikle.
- Når alle er ferdige med å fylle ut skjemaet diskuter resultatet av avkryssingen med hverandre. Hvilke refleksjoner satte spørsmålene i gang, og hva forteller svarene om kunnskapsbehov og holdninger i virksomheten?

⁵ Skjemaet er oversatt til norsk og videreutviklet av Monica Bothner fra materialet “Safe to be me” fra Age UK og Opening Doors London (2017) og er oversatt til norsk og tilpasset av Monica Bothner og finnes i sin helhet i Skeiv kunnskap og FRI OV's materiale “Veier til inkluderende eldreomsorg” av Janne Bromseth (2019).

Vise personlig bevissthet og engasjement			
1. Å være ærlig mot seg selv: Jeg har tenkt over hvilke holdninger jeg har til skeive (lesbiske, homofile, bifile og transpersoner)	Ja	Nei	Delvis
2. Søke kunnskap: Jeg prøver å lære mer ved å lese eller snakke med folk som har kunnskap om spørsmål som angår skeive	Ja	Nei	Delvis
3. Å svare på fordommer: Jeg prøver å utfordre fordommer eller krenkende kommentarer i stedet for å la dem passere	Ja	Nei	Delvis
4. Unngå antagelser: Jeg prøver å unngå antagelser om personers seksuelle orientering eller kjønnsidentitet	Ja	Nei	Delvis
5. Verdsette tillitserklæringer: Hvis noen forteller meg at de er skeive, forstår jeg at det er viktig å anerkjenne og verdsette det som deles	Ja	Nei	Delvis
6. Være en god lytter: Jeg lytter til språket som brukes når personen beskriver seg selv og spør om jeg kan bruke de samme ordene/begrepene. Jeg bruker navn og kjønnspronomen som folk bruker om seg selv	Ja	Nei	Delvis

Gi klart uttrykk for å være bekreftende til skeive			
7. Å si det tydelig: Vi sier tydelig velkommen til lhbtqi-personer i brosjyrer/materiell	Ja	Nei	Delvis
8. Synliggjøre vår holdning: Vi har regnbueflagg/klistremerke/plakat på vårt kontor. Vi viser mangfold på bilder i vårt materiell, inkludert lhbtqi-personer	Ja	Nei	Delvis
9. Bruk språket: Vi bruker begrepene lesbisk, homofil, bifil og trans (eller skeiv) der det er aktuelt i vår litteratur	Ja	Nei	Delvis
10. Tilby et kontaktpunkt: En ansatt er lhbtqi-koordinator på arbeidsplassen	Ja	Nei	Delvis
11. Økende synlighet: Vi har skeiv litteratur, magasiner eller annet materiell i våre resepsjonsområder og sosiale områder	Ja	Nei	Delvis

12. Promotering i media: Vi bruker medier rettet mot skeive i saker om vårt arbeid og for å vise offentlig at vi ønsker skeive personer velkommen	Ja	Nei	Delvis
13. Tilby fasiliteter: Vi tilbyr våre lokaler til ulike samfunnsgrupper, for eksempel til et skeivt kor eller en aktivitetsgruppe	Ja	Nei	Delvis
14. Å være sensitiv: Vi tilbyr unisex fasiliteter i tillegg til, eller istedenfor, «damer» og «herrer»	Ja	Nei	Delvis

Ha en tydelig strategi - og veiledning om inkludering			
15. I undersøkelser/spørreskjema: Vi inkluderer seksuell orientering og kjønnsidentitet når vi kartlegger trivsel og behov	Ja	Nei	Delvis
16. Å takle diskriminering: Vi har klare prosedyrer for å håndtere homofobi og diskriminerende atferd, blant ansatte, beboere, brukere og besøkende. Forebygging av mobbing slik som trakassering, homofobi og transfobi er eksplisitt inkludert i instruksjer, sammen med andre diskrimineringsgrunnlag	Ja	Nei	Delvis
17. Samtykkende informasjon: Vi sørger for at personalet har kunnskap om at det ikke er tillatt å avsløre en persons transstatus eller seksuelle orientering uten deres tillatelse	Ja	Nei	Delvis
18. Investering i mennesker: Vi tilbyr kompetanseheving om kjønns- og seksualitetsmangfold som en del av vårt opplærings- og fagutviklingstilbud for ansatte og frivillige	Ja	Nei	Delvis
19. Synlighet og inkludering: Vi sikrer at våre skjemaer har åpne og inkluderende spørsmål, som «Hvem vil du at vi skal kontakte i en akutt situasjon?» i stedet for «hvem er nærmeste slekt»	Ja	Nei	Delvis

Vedlegg 2: Refleksjonsoppgaver

Under er et utdrag av et av de fem heftene brukt til refleksjonsoppgaver mellom kurstreff.



Oppgavene: Granske eget språk

Trenger jeg å kategorisere mennesker som enten «mann» eller «kvinne»?

- Sett deg sammen med en kollega og øv på snakke om hverandre med et kjønnsnøytralt språk i 5 minutter hver. For eksempel ved å bruke «hen» som pronomen eller å unngå å si pronomen, og si partner, foreldre.
- Spør en kollega hvilket pronomen de foretrekker. Si "Hei, jeg heter xxx, og jeg bruker «hun/han/hen» som pronomen, hvilket pronomen bruker du?" Diskuter hvordan dere kan stille dette spørsmålet til brukere.

Hvordan er det å få lukka spørsmål i motsetning til åpne spørsmål?

- Reflekter over hvilke antagelser som ligger i spørsmål du stiller i møte med kollegaer og brukere
- Gjør det enklere for personer du møter i arbeidshverdagen din å være åpen om hvem de er ved å stille spørsmål uten antagelser. F.eks. "Feirer du jul? Hvor skal du feire?" istedenfor "Hvor skal du feire jul?" eller «hvem er viktige mennesker i ditt liv?»

Vedlegg 3: Caseoppgaver: hva kunne vi ha sagt?⁶

Trene på språklig kommunikasjon i samtale

Å endre på språk og praksis til å bli mer inkluderende og normbevisst kan være krevende og er noe man må trene og øve på. Caseoppgaver er en nyttig måte å både få reflektert og trent på hvordan kommunisere med kolleger og brukere.

Slik gjør du:

1. les gjennom oppgave hver for dere
2. les gjennom casen sammen - tildel de ulike rollene til ulike personer i gruppa
3. Diskuter caseoppgaven:
 - a. Hva er det som skjer?
 - b. Hvordan kjentes det å lese de ulike rollene?
 - c. Hvordan tror du at du hadde reagert i denne situasjonen?
 - d. Hvordan ville du ha ønsket å håndtere situasjonen.
 - e. Er det noe vil endre i dialogen?
4. Skriv en alternativ dialog mellom deg og brukeren/pasienten.
 - a. Les gjennom den alternativa dialogen sammen
 - b. Hvordan kjentes det å lese gjennom den alternative dialogen - var det noe som var annerledes?

Eksempler på caseoppgaver brukt i pilot med Diakonhjemmet:

Oppgave 1. Du skal besøke Ninni, 82, for første gang. I journalen står det at hun er skilt og har tre barn, sliter med depresjon, og vil ha hjelp med rengjøring og handling.

Når du kommer hjem til Ninni legger du merke til flere bilder på veggen som viser to kvinner i 70-årsalderen, der den ene er Ninni.

«Å er det du og søsteren din?» spør du, for å bryte isen.

⁶ Oppgavene er videreutviklet fra Skeiv kunnskaps fagboka *Veier til inkluderende eldreomsorg* av Janne Bromseth, kap 7: Å utfordre normer i hverdagen. Oppgave 2, s 65

Ninni begynner å gråte men du forstår ikke hvorfor. Du mumler “å unnskyld” og kjenner deg ubekvem, men vet ikke helt hva du skal si. Du hjelper henne ned i en stol og prøver å ta initiativ til samtale, men hun unnviker å se på deg og sier:

“Jeg vil ikke snakke om det.”

Til slutt går du på kjøkkenet og begynner med rengjøringen.

Kvinnen på bildet er egentlig kjæresten hennes som nylig døde.

- a) Diskuter: hvordan kunne dere håndtert situasjonen på en annen måte?
- b) Skriv ned en tenkt dialog som kunne invitert Ninni til å åpne seg. Hva kunne du sagt og gjort annerledes?
- c) Hva kan vi gjøre når vi “går i baret” og antar ting om folk som ikke stemmer eller har negativ effekt?

Oppgave 2. Din kollega, Maria, ber deg bli med henne til en bruker, Nils, som har kalt henne “svarting”. Hun kjenner seg ikke trygg, men håper at det skal bli bedre når de blir kjent.

Når dere kommer inn hos Nils utbryter han: “å endelig en vanlig norsk som kommer”. Du kjenner deg beklemt men kommer ikke helt på hva du skal si. Kollegaen din krymper seg bak deg, og sier med anstrengt letthet “Ja jeg tok med meg Turid i dag jeg så i dag får du to”.

- a) Diskuter: kunne Turid og Maria ha håndtert situasjonen på en annen måte?
- b) Skriv ned en tenkt dialog der Turid setter tydeligere grenser ovenfor Nils for hva som er greit å si og ikke. Hva kunne hun sagt?
- c) Hva kan vi gjøre for å støtte kollegaer når de utsettes for rasisme eller andre krenkelser? Hvordan kan virksomheten som helhet vise at dette ikke er greit?

Oppgave 3. Sam (80) har hatt hjelp til mat og rengjøring i seks måneder, men har den siste tiden fått behov for hjelp med egen hygiene. Du har hatt Sam som fast bruker, og skal i dag hjelpe han med å dusje for første gang. Når du kommer hjem til han, virker han tydelig nervøs og usikker. Etter å ha småpratet

litt forteller han deg at han er bekymret for hvordan du vil reagere på kroppen hans:

Sam: "Ja, jeg ser ikke ut som de fleste tror."

Du: "Ikke tenk på det, alle er jo forskjellige!"

Til slutt bestemmer Sam seg for at han ikke vil dusje den dagen og du funderer på hva du kunne gjort annerledes.

Det du ikke vet er at Sam ble tildelt kjønnet jente ved fødsel, men har de siste 20 årene levd som mann og har også endret juridisk kjønn siden 2016. Han har fjernet brystene men ikke gjort underlivskirurgi.

- a) Hva kunne du ha sagt for å invitere Sam til å fortelle deg hvorfor han er ubekvem?
- b) Hvordan er denne informasjonen relevant for alle helsefagarbeiderne?
- c) Hva kan dere gjøre for å skape trygghet for Sam og andre transpersoner?

Oppgave 3. Sam (80) har hatt hjelp til mat og rengjøring i seks måneder, men har den siste tiden fått behov for hjelp med egen hygiene. Du har hatt Sam som fast bruker, og skal i dag hjelpe han med å dusje for første gang. Når du kommer hjem til han, virker han tydelig nervøs og usikker. Etter å ha småpratet litt forteller han deg at han er bekymret for hvordan du og andre helseagsarbeidere vil reagere på kroppen hans:

Sam: "Ja, jeg ser ikke ut som de fleste tror."

Sam forteller at han ble tildelt kjønnet jente ved fødsel, men har de siste 20 årene levd som mann og har også endret juridisk kjønn siden 2016. Han har fjernet brystene men ikke gjort underlivskirurgi.

- a) Hva sier du for å få Sam til å kjenne seg positivt bekreftet?
- b) Hvordan er denne informasjonen relevant for alle helsefagarbeiderne?
- c) Hva kan virksomheten gjøre for å skape trygghet for Sam og andre transpersoner i møte med helsepersonell?

Vedlegg 4: Mal til handlingsplan

En handlingsplan er et godt verktøy for å sette ord på tanker og planer om hvordan din arbeidsplass skal jobbe for likestilling og mot diskriminering. Det er viktig å bruke tid på å formulere hovedmålet, sikre at alle ansatte har eierskap til prosessen, og at alle er med på hvorfor disse spørsmålene er viktige å jobbe med.

Vær tydelig på hvem som har ansvar for hvilke arbeidsoppgaver, når de skal være gjort, og hvordan det følges opp. Det er lurt å gi noen hovedansvaret for å se til at alle aktiviteter gjennomføres, men det er samtidig viktig at arbeidet for likestilling og mot diskriminering er et felles ansvar som gruppen må jobbe sammen for.

Du kan laste ned en tom handlingsplan på xxx. Forslag til hvordan den kan fylles ut, finner du nedenfor.

Handlingsplan for ...		
Ansvarlig for handlingsplanen:		
Mål 1 Ulike arbeidsplasser vil identifisere ulike behov. Kanskje man trenger å kartlegge behov, kompetanse, eller endre på rutiner og skjemaer? Et mål kan for eksempel være: "Virksomheten skal vise tydelig at vi jobber for alle alle uavhengig av kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, seksuell orientering, funksjonsevne, etnisitet, hudfarge"		
Tiltak	Ansvarlig	Tidsplan
Her beskrives ulike tiltak som må gjøres for å nå målet ovenfor. Det kan handle om å endre informasjonsmateriale, og hvordan man kommuniserer med ansatte og brukere av tjenesten.	Det er viktig å velge en eller to personer som er ansvarlig for at tiltaket gjennomføres.	Skriv ned når tiltaket skal være gjennomført.
Mål 2		
Tiltak	Ansvarlig	Tidsplan

Mål 3		
Tiltak	Ansvarlig	Tidsplan
Mål 4		
Tiltak	Ansvarlig	Tidsplan

**Skeiv kunnskap er FRI Oslo Viken sitt kompetansehevingsprogram
om normer, kjønns- og seksualitetsmangfold.**



Skeiv kunnskap og FRI Oslo og Viken er støttet av Oslo kommune

Oslo Extra Large
En by for alle



Oslo