
Det er nok mye vi trenger å vite, som vi ikke vet at vi trenger å vite

(ref. kommunal leder)

En kvalitativ undersøkelse av offentlige tjenesteutøveres håndheving av likestillingsplikten, og møter med skeive tjenestemottakere i Agder

Nina Jentoft, Mary Ann Skretteberg Warenius, Rasha Abdallah og Thea Mujkic Litschi



Utgivelsesår: 2025

Utgiver: Senter for likestilling v/ Universitetet i Agder
Universitetsveien 19
4630 Kristiansand

E-post: senterforlikestilling@uia.no

Hjemmeside: www.uia.no/senterforlikestilling

Senter for likestilling

Senter for likestilling ved Universitetet i Agder skal være en drivkraft for økt likestilling i Agderregionen og styrke universitetets samfunnskontakt. Formålet er å sikre målrettet, relevant og anvendbar forskning om likestilling på Agder, praksisrettet utdanning og kompetanseheving om likestilling, samt at utviklingsarbeid i regionen er tuftet på forskningsbasert kunnskap.

NORCE

NORCE er et uavhengig forskningsinstitutt, som driver forskning, utvikling og innovasjon i samarbeid med offentlig og privat sektor slik at det kan tas kloke og bærekraftige valg for fremtiden. Vi har omfattende aktivitet innen velferd og samfunnsforskning, videre i energi, helse, klima, miljø og teknologi. Vår ambisjon er å være nasjonalt og europeisk ledende på våre satsningsområder. NORCE arbeider aktivt for å fremme likestilling, kjønnsbalanse og mangfold blant ansatte og studenter og for å skape et inkluderende og trygt arbeidsmiljø.

Forord

NORCE Norwegian Research Centre og Universitetet i Agder ved Senter for likestilling har samarbeidet om denne undersøkelsen av offentlige tjenesteutøvers håndheving av likestillingsplikten, og møter med skeive tjenestemottakere i Agder. Undersøkelsen er en delaktivitet og en utvidelse av prosjektet Monitor og Barometer for Likestilling i Agder (MOBAL), og er finansiert ved interne FOU-midler ved Senter for likestilling. Senter for likestilling tok initiativ til undersøkelsen vinteren 2023, hvor man ønsket en kartlegging av hvordan Likestillingsplikten i offentlig sektor blir forstått og fulgt opp i kommunenes virksomhet i Agder.

Offentlige myndigheter skal i all sin virksomhet arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering med bakgrunn i diskrimineringsgrunnlagene som omhandler kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder, eller kombinasjoner av disse. Denne undersøkelsen kartlegger kommunenes kjennskap til, og arbeid med, likestillingsplikten generelt. Deretter gjør vi en dybdestudie hvor vi ser nærmere på diskrimineringsgrunnlag som omhandler seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk samt kombinasjoner av disse. I denne delen av undersøkelsen har vi benyttet vignetter som kan gi oss bedre data om hvordan tjenesteutøvere i kommunal sektor tenker og handler i situasjoner i møte med skeive tjenestemottakere. Vignettene, eller de tenkte situasjonene vi har beskrevet, har satt i gang refleksjoner hos våre informanter som i seg selv kan være nyttig, og som kan bidra til økt handlingskompetanse.

Vi i NORCE vil takke for at vi ble valgt til å utføre denne undersøkelsen i samarbeid med Senter for likestilling. Prosjektet supplerer en rekke FOU-prosjekter som i løpet av de siste tre årene er utført mellom Senter for likestilling og Velferdsgruppen i NORCE, om likestilling- og mangfoldarbeidet i Agder. Undersøkelsen gir økt kunnskap om hvordan tjenesteutøvere i et utvalg Agderkommuner møter skeive tjenestemottakere. Dette er et felt hvor kunnskapen fortsatt er mangelfull.

Takk til Senter for likestilling for et godt samarbeid.

Prosjektleder,

Nina Jentoft, februar 2025

Innhold

Forord	iii
Oppsummering	vi
Anbefalinger	viii
1. Innledning	1
1.1 Skeives møte med offentlig sektor og offentlige tjenester	1
1.2 Prosjektmål og hovedproblemstillinger	1
1.3 Rapportens oppbygning	2
2. Likestillingsplikten for offentlige myndigheter	3
2.1 Aktivitets- og redegjørelsespliktene	3
2.2 Myndighetsområder	4
2.3 Likestillingspliktens metodikk	4
3. Kunnskapsoversikt om skeives levekår	5
3.1 Skeives levekår	5
3.2 Styringsdokumenter og lovdata	7
4. Metode, data og etiske vurderinger	10
4.1 Metode og data	10
4.2 Analysearbeid	11
4.3 Etiske vurderinger	12
5. Resultater fra undersøkelsen av administrativt nivå i kommunene.....	14
5.1 Presentasjon av funn fra intervjuer blant kommunale ledere	14
5.2 Avsluttende refleksjoner	17
6. Funn fra intervjustudie med tjenesteutøvere	18
6.1 Kunnskap om likestillingsplikten blant tjenesteutøvere	18
6.2 Funn og diskusjoner fra vignetter	21
6.2.1 Helse og omsorgssektoren	21
6.2.2 Barnehagesektoren	25
6.2.3 Barnevernssektoren.....	28
6.2.4 Sektor for rus og psykisk helse	31
7. Diskusjon og avsluttende konklusjoner	36

8. Litteratur	43
9. Vedlegg	46

Oppsummering

Dette forskningsprosjektet har hatt som mål å se på hvordan offentlig sektor og offentlige tjenester arbeider gjennom likestillingsplikten for å sikre likestilling, og forhindre diskriminering og trakassering i sin tjenesteutøvelse, herunder med et spesielt fokus på skeiv tematikk. Hovedproblemstillingene som vi ønsket svar på var:

- Hvor kjent er likestillingsplikten blant kommunalt ansatte med lederansvar, og hvordan arbeides det med å imøtekomme plikten på drifts- og ledelsesnivå i kommuner i Agder?
- Hvordan møtes skeive tjenestemottakere i kommunale tjenester og hvordan håndterer de ansatte ulike situasjoner som kan oppstå knyttet til seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk?

For å besvare disse forskningsspørsmålene har vi gjennomført intervjuer med kommunale ledere/HR-ledere og ledere på tjenestenivå. Vi har benyttet semistrukturerte intervjuer og for å få kunnskap om hvordan kommunalt ansatte tenker og handler i situasjoner hvor de møter skeiv tematikk har vi benyttet vignetter. Vi har intervjuet 25 informanter fordelt på fire kommunale tjenesteområder i åtte kommuner. Dette er nok til å stadfeste noen overordnede hovedfunn, men på tjenestenivå er datagrunnlaget lite og foreslås derfor fra oss å følges opp som et eget utvidet prosjekt. Tilbakemeldingene fra de ulike tjenestene var imidlertid i stor grad sammenfallene og gir slik klare indikasjoner på hvordan situasjoner med skeiv tematikk møtes i tjenestene. For den som ønsker å få en detaljert presentasjon av dataene på tjenestenivå vises det til kapittel 6.

Hovedfunnet fra intervjuene med de kommunale ledere er at det synes å være liten eller ingen kjennskap til likestillingsplikten. Det er blant ledere på øverste administrative nivå i de større kommunene at plikten eventuelt er kjent, og da ofte etter informasjon eller kurs fra sentrale myndigheter. Plikten knyttes ofte av deltakerne til Aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP) og arbeidsgivers plikter, og disse pliktene synes å være mer kjent og etablerte blant lederne. Våre funn tyder også på at det i liten grad eksisterer planer for tjenesteutøvelse der likestillingsplikten er innarbeidet. Informantene gir imidlertid i intervjuene uttrykk for at innholdet i likestillingsplikten resonnerer godt med verdiene i organisasjonen og tjenestene ellers. Informantene trekker også frem at det i deres arbeid er slik at pliktens prinsipper ivaretas gjennom fagkompetansen de har med seg fra sine profesjonsutdanninger. Det er i den sammenheng viktig å peke på at flere av informantene trekker frem at kjønns- og seksualitetsmangfold og diskriminering har hatt liten plass i utdanningen.

Fra alle de fire kommunale tjenestene som var med i denne undersøkelsen, helse og omsorgssektoren, representert ved rus og psykiatritjenesten og eldreomsorgen, barnehage og barnevern, ble det meldt tilbake om manglende kompetanse om kjønns- og seksualitetsmangfold. Informantene ønsket mer systematisk kompetanseheving på tematikken, og på spørsmål om hvor denne kompetansehevingen skal komme fra mente noen at den bør komme fra kommuneledelse, eller fra andre statlige instanser. Svarene på våre vignetter som illustrerer tenkte hendelser rundt skeiv tematikk kan tyde på en opplevelse av usikkerhet i håndtering av skeive tjenestemottakere, noe som kan resultere i svært ulik praksis og skape risiko for diskriminering. Selv om informantene viste stor vilje til å skape inkluderende praksis, mangler det verktøy for å håndtere situasjoner som kan oppstå. Uklare retningslinjer

og usikkerhet blant ansatte rundt konfrontasjon av kollegaers holdninger synes også å utgjøre et betydelig hinder.

Barnehagene er den tjeneste som kommer best ut rundt skeiv tematikk. Der synes det relativt ofte å oppstå spørsmål og dilemmaer rundt skeiv tematikk. Samtidig var det veldig få i barnehagene som sa at de opplevde det som et problem i det utadrettede arbeidet med tjenestemottakerne.

Selv om det eksisterer utfordringer, pekte informantene ofte på disse som muligheter for vekst og utvikling. Flere trakk frem at situasjoner som oppstår på arbeidsplassen kan brukes for å ta opp tematikken i personalgruppen, noe som viser en åpenhet om at en ikke kan alt, og kan ta dette opp med kollegaer. Viljen informantene har til å lære, kombinert med en erkjennelse av egne begrensninger, er en styrke som kan bygges videre på. Det er en utfordring at det synes å være lav bevissthet på diskriminerende praksiser og generelt lavt kompetansenivå blant ansatte, men denne læringsviljen vil gjøre det mindre utfordrende å gjennomføre en helhetlig kompetanseheving.

Anbefalinger

Basert på undersøkelsens funn vil vi komme med følgende anbefalinger til kommunene:

En helhetlig satsing på kompetanseheving om skeiv tematikk

Implementering av obligatoriske kurs og opplæring i normkritikk og skeiv tematikk for alle ansatte, på tvers av sektorer.

Bruk likestillingsplikten i offentlig sektor

Metodikken skissert av Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) kan brukes for å jobbe planmessig med likestilling i din kommune.

Utvikle klare retningslinjer

Sikre konsekvente praksiser gjennom tydelige retningslinjer som ivaretar tjenestemottakeres rettigheter og behov, og som gir ansatte trygghet i sin rolle.

Legg til rette for refleksjon og dialog

Etabler faste fora for å diskutere normkritikk og inkludering blant ansatte og ledelse.

Prioriter lederskap

Utvikle ledere som aktivt fremmer mangfold og tar initiativ til å utfordre diskriminerende praksiser.

Tilby ekstern støtte

Gi ansatte tilgang til ressurser og eksperthjelp for å håndtere komplekse situasjoner knyttet til skeive tjenestemottakere.

Opprett brukergrupper

Etabler brukergrupper med skeive personer eller organisasjoner som kan gi direkte innspill til hvordan tjenestene kan forbedres.

Normalisere og integrere mangfold

Integrer skeiv tematikk som en naturlig del av arbeidshverdagen, fra litteratur i barnehager til praksiser i helse- og omsorgstjenester.

Fokuser på erfaringsdeling

Fremhev gode eksempler og del erfaringer mellom kommuner og sektorer for å spre kunnskap.

Evaluering og oppfølging

Gjennomfør jevnlig evalueringer av tiltakene og juster strategiene etter behov.

1. Innledning

Prosjektet Monitor og Barometer for Likestilling i Agder (MOBAL) har som mål å bidra til å skape et bærekraftig Agder. I prosjektet har vi satt et spesielt fokus på sosial bærekraft, hvor mangfold, like muligheter og menneskerettigheter står sentralt. Prosjektgruppen for likestillingssatsingen i MOBAL-prosjektet ble enige om at vi ønsket å bruke ressursutvidelsen i form av tilgjengelige interne prosjektmidler ved Senter for likestilling (SL) til forskning på offentlige tjenesteutøvers møte med skeive tjenestemottakere.

I følge likestillings- og diskrimineringsloven § 24 har hele offentlig sektor en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i all sin virksomhet. Denneplikten omtales som likestillingsplikten for offentlig sektor. Likestillingsplikten er en plikt som retter seg mot offentlig sektors utadrettede virksomhet, det vil si selve tjeneste- og myndighetsutøvelsen i offentlige virksomheter. Den utfyller den andre likestillingsplikten arbeidsgivere har overfor egne ansatte - aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP). I enkelte sammenhenger er disse to pliktene nokså tett sammenkoblet, men de må ikke forveksles med hverandre.

Likestillingsplikten skaper en ramme for det daglige arbeidet og skal sikre at arbeidet som gjøres i offentlige tjenester kommer hele befolkningen til gode. Sagt på en annen måte, bidrar plikten til å kvalitetssikre arbeidet slik at det oppleves like nyttig for alle, og ikke bare noen få. Det blir redegjort mer inngående om offentlige myndigheters likestillingsplikt i kapittel 2.

1.1 Skeives møte med offentlig sektor og offentlige tjenester

Skeiv: Som identitetsbetegnelse blir skeiv brukt som et paraplybegrep for alle mennesker som faller utenfor normer for kjønn og seksualitet.

Kjønns- og seksualitetsmangfold: Paraplybegrep for alle variasjoner av kjønnsidentiteter, kjønnsuttrykk og seksuelle orienteringer.

Flere undersøkelser viser at skeive har dårligere levekår sammenlignet med majoritetsbefolkningen (Andersen, Eggebø, Stubberud & Holmelid, 2021). Dette kan blant annet ha en sammenheng med lav kompetanse i eksempelvis helse- og utdanningssektoren (Andersen et al., 2021). *Skeives levekår i Agder* viser at mange respondenter opplever at kompetansen er lav i helsevesenet, og at dette påvirker deres helsetilbud. Dette bryter med grunnprinsippet om likeverdige offentlige tjenester (Stokke, Lundhaug, Hammeren, Solberg og Steinland, 2018).

Vi ønsker gjennom denne undersøkelsen å kartlegge hvordan profesjonsutøvere håndhever likestillingsplikten, for å sikre likeverdige offentlige tjenester uavhengig av seksuell orientering, kjønnsuttrykk eller kjønnsidentitet. For å bekjempe de utfordrende levekårene til deler av den skeive befolkningen, er det avgjørende å skape tillit mellom enkeltpersoner og offentlige aktører i helse-, omsorg- og utdanningssektoren.

1.2 Prosjektmål og hovedproblemstillinger

Dette er et kvalitativt forskningsprosjekt hvor vårt mål har vært å sette fokus på hvordan offentlig sektor og offentlige tjenester arbeider gjennom likestillingsplikten for å sikre

likestilling, og forhindre diskriminering og trakassering i sin tjenesteutøvelse generelt. I tillegg ser vi spesifikt på tjenesteutøvelse knyttet til diskrimineringsgrunnlagene kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og seksuell orientering.

Forskningsprosjektet har to arbeidspakker bestående av:

A: En kartlegging av arbeidet med likestillingsplikten blant ledere i kommunal sektor, spesielt rettet mot skeiv tematikk i utvalgte kommunale tjenester.

B: En kvalitativ undersøkelse med tjenesteutøvere og deres erfaringer i møte med skeive tjenestemottakere i utvalgte kommunale tjenester. I denne arbeidspakken benyttes vignetter for dypere refleksjoner rundt tematikken.

Hovedproblemstilling A: Hvor kjent er likestillingsplikten blant kommunalt ansatte med lederansvar, og hvordan arbeides det med å imøtekomme plikten på drifts- og ledelsesnivå i kommuner i Agder?

Hovedproblemstilling B: Hvordan møtes skeive tjenestemottakere i kommunale tjenester og hvordan håndterer de ansatte ulike situasjoner som kan oppstå knyttet til seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk?

Gjennom bruk av vignetter søker vi å beskrive tenkte situasjoner som skeive kan oppleve i sine møter med tjenestene. Ved å utfordre ansatte i tjenestene på situasjoner de selv har opplevd i møte med skeive, og/eller våre tenkte tilfeller, ønsket vi å finne ut hvordan slike situasjoner møtes og håndteres av de ansatte.

1.3 Rapportens oppbygning

Rapportens oppbygning er slik at vi i neste kapittel gir en beskrivelse av likestillingsplikten. Kapittel 3 vies en kunnskapsoversikt over skeives levekår og annen relevant litteratur. Metodisk tilnærming, dataene våre og etiske vurderinger redegjøres for i kapittel 4. De to neste kapitlene, kapittel 5 og 6, vies våre analyser og funn knyttet til dataene vi har hentet inn, henholdsvis knyttet til arbeidspakke A og arbeidspakke B. I kapittel 6 følger en diskusjon og våre konklusjoner. En kort oppsummering ligger helt foran i dokumentet.

2. Likestillingsplikten for offentlige myndigheter

2.1 Aktivitets- og redegjøringspliktene

Likestillings- og diskrimineringsloven, vedtatt i 2017, er i hovedsak modellert etter likestillingsloven. Den har som formål å fremme likestilling og hindre diskriminering på flere grunnlag: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.

De gjeldende aktivitets- og redegjøringspliktene omfatter alle diskrimineringsgrunnlagene. Fra 2020 ble aktivitets- og redegjøringspliktene i lovgivningen skjerpet.

Offentlige myndigheter (§ 24) og arbeidsgivere (§ 26) er omfattet både av aktivitets- og redegjøringsplikt, mens arbeidslivets organisasjoner (§ 25) er pålagt en aktivitetsplikt.

I vår undersøkelse vil vi utelukkende se på offentlige myndigheters aktivitets- og redegjøringsplikt etter § 24 i likestillings- og diskrimineringsloven. Slik det også fremkommer av navnet er loven todelt, der den ene delen peker på offentlige myndigheters plikter, mens den andre delen omhandler hvordan offentlige myndigheter skal redegjøre for deres arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Hvem omfattes?

Plikten gjelder først og fremst alle offentlige virksomheter, men omfatter også private aktører og tilbydere som har fått delegert myndighet fra det offentlige. Den inkluderer også ulike organisasjonsformer for offentlige virksomheter, som for eksempel forvaltningsorganer, offentlige stiftelser eller private rettssubjekter eid av det offentlige. Vi skal se nærmere på kommunene som også er omfattet av plikten som en offentlig myndighet.

Aktivitetsplikten

For offentlige myndigheter innebærer aktivitetsplikten å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Plikten innebærer blant annet at offentlige myndigheter skal forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, og motarbeide stereotypisering. Aktiviteten skal rette seg både mot de samfunnsskapede barrierene og aktivitet knyttet til tilrettelegging, slik at mennesker kan overkomme diskriminerende barrierer. Førstnevnte kan forstås i en sosial, politisk og historisk kontekst der ulike grupper kan være spesielt utsatt for å oppleve diskriminering. Det forutsetter kunnskap om befolkningens demografi, sammensetning og mekanismer som kan tenkes å skape diskriminering enten det er av institusjonell art (prosedyrer/rutiner) eller mer eller mindre bevisste forestillinger/fordommer som bidrar til å skape eller forsterke skjevheter. Sistnevnte sikter til tilrettelegging for å sikre at alle innbyggerne har lik tilgang og tilbys likeverdige tjenester. Det er viktig i den forbindelse å understreke at likeverdige tjenester ikke nødvendigvis vil være like tjenester, da det i noen tilfeller nettopp er likebehandlingen som skaper diskriminering. Det kan for eksempel dreie seg om hvordan de fysiske rammene er utformet (universell utforming, eksempelvis bruk av teleslynge for personer med nedsatt hørsel) eller hvordan tjenester gis (eksempelvis riktig bruk av pronomen ved tiltale,

inkluderende kommunikasjon (også digital), bruk av tolk osv.). For å sikre at alle mottar tjenester av like god kvalitet, kan det være nødvendig å tilpasse tilbudet til ulike individers behov.

Redegjøringsplikten

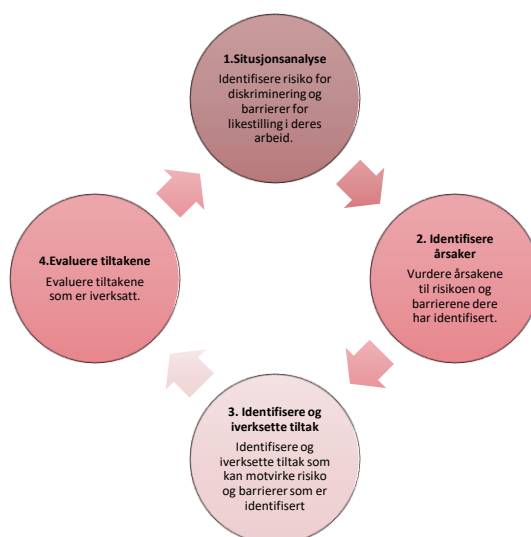
Redegjøringsplikten viser til offentlige myndigheters plikt til å redegjøre for hvordan de har integrert hensynet til likestilling og diskriminering i sitt arbeid. Loven beskriver tydelig at virksomheter skal «omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling». Det er blant annet dette som skal være innholdet i virksomhetenes redegjørelse. Offentlige myndigheter skal i tillegg vurdere resultatene som er oppnådd og si noe om forventningene til arbeidet videre. Redegjørelsen skal gis i et tilgjengelig dokument og kan være en årsrapport, årsberetning eller annet dokument.

2.2 Myndighetsområder

Likestillingsplikten gjelder for offentlige myndigheter «i all sin virksomhet». Det betyr at plikten ikke er begrenset til oppgaver som man ser på som ren myndighetsutøvelse, som for eksempel å fatte et vedtak om tjenestetildeling eller å ta imot en søknad om avlastning. Den gjelder alle sider av virksomhetens arbeid. Arbeidet med likestilling skal heller ikke være et prosjekt på siden, men en del av det kontinuerlige arbeidet som gjøres iblant annet i barnehager, skoler, helse- og sosialtjenester, kultur- og fritidstilbud, arbeidsliv, transport, miljø, strategier og planer. Virksomhetenes arbeid skal reflektere dette på alle nivå fra den enkelte saksbehandler til plan/strategi og budsjettarbeid. Vår kartlegging vil som følge av de ressursmessige rammene i prosjektet begrense seg til barnehage, barnevern, og helse- og omsorgstjenesten, som rus/psykiatri og eldreomsorg.

2.3 Likestillingspliktens metodikk

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) anbefaler en metodisk tilnærming til arbeidet som tar utgangspunkt i en 4-steps metodikk, slik den som er visualisert under. Vår kartlegging har hatt som mål å belyse hvordan virksomhetene arbeider på fire utvalgte kommunale tjenesteområder og hvorvidt denne metodikken blir fulgt.



3. Kunnskapsoversikt om skeives levekår

3.1 Skeives levekår

De siste årene har det blitt publisert flere levekårsundersøkelser som omhandler skeives levekår – både i et nasjonalt og regionalt perspektiv. Disse undersøkelsene viser at mange skeive lever gode liv, men at det også er reelle utfordringer og forskjeller i levekår i den skeive befolkningen, sammenliknet med majoritetsbefolkningen. I dette kapitlet skal vi ta for oss de mest relevante levekårsundersøkelsene gjort de siste årene, i tillegg til å vise til lover, forskrifter og grunnlagsdokumenter som er relevante for sektorene vi har undersøkt.

Skeives levekår i Agder, 2018

I 2018 kom undersøkelsen *Skeives Lavekår i Agder* ut, etter bestilling fra de tidligere fylkene Aust-Agder og Vest-Agder, og kommunene Kristiansand og Arendal. Dette kunnskapsgrunnlaget var ment å støtte likestillingsarbeidet som gjøres i Agder. Lavekårsundersøkelser er viktige for å kartlegge utfordringer, og er med på å forme et kunnskapsgrunnlag, slik at man kan utforme målrettede tiltak for å bedre skeives levekår. Undersøkelsen viser at «... psykiske helseplager ser ut til å ramme én av tre lesbiske, homofile og bifile menn i Agder. Blant transpersoner rapporterer godt over halvparten om det samme» (Stokke, Lundhaug, Hammeren, Solberg & Steinland, 2018). Forfatterne av undersøkelsen skriver videre at dette tyder på spesifikke levekårsutfordringer blant den skeive befolkningen i Agder (Stokke et al., 2018).

Lavekårsundersøkelsen viser at det er noen grupper som skiller seg særlig ut i negativ forstand når det gjelder selvpoplevd helse, og sykdomshistorikk. Dette gjelder spesielt bifile menn, bifile kvinner og transpersoner. Omtrent 40 prosent av informantene i de nevnte gruppene har blant annet oppsøkt hjelp for psykiske plager. Videre kan vi også lese at andelen selvmordstanker er høy i alle gruppene – og andelen er spesielt høye blant transpersoner og bifile kvinner (henholdsvis 69 og 67 prosent) (Stokke, et al., 2018, s. 67). Tallene knyttet til selvmordsforsøk er også høye, med over 1 av 5 i de fleste gruppene, og 1 av 4 blant transpersoner og bifile kvinner (Stokke, et al., 2018, s. 67).

Generelt sett viser undersøkelsen at psykiske helseplager rammer 1 av 3 i gruppen lesbiske, homofile og bifile, og i gruppen transpersoner er det godt over halvparten som rapporterer om det samme (Stokke et al., 2018, s. 75). Likevel er det mange i utvalget som forteller at de ikke er åpne om sin kjønnsidentitet/sekuelle orientering i møte med fastlege, psykolog eller psykiater. Dette kan ses i sammenheng med at en fjerdedel av lesbiske, homofile og bifile, og enda flere transpersoner, opplever helsevesenets kompetanse på kjønns- og seksualitetsmangfold som dårlig (Stokke et al., 2018, s. 76). En informant forteller:

Jeg tok opp at jeg ikke visste om jeg følte meg som mann eller kvinne til psykologen. Det var litt ... husker ikke helt hva hun sa ... men jeg følte meg ikke trygg nok [på psykologen] til å gå inn på dypet med det problemet. (...) Hun sa at bare fordi jeg følte meg litt mer maskulin, så gjorde ikke det noe hvis jeg var kvinne. Man trengte ikke å trekke ut det maskuline i kvinnen, eller det kvinnelige i mannen. Jeg ble liksom mer forvirret av det hun forklarte, enn at jeg fikk hjelp.

Sitatet viser at skeive, her en transperson, potensielt kan møte ansatte i helse- og omsorgssektoren som har begrenset kunnskap om tematikken – og som i dette eksemplet førte til forvirring. Konsekvensen av dette kan være at mange skeive ikke får den gode og likeverdige helsehjelpen de har krav på.

Seksuell orientering, kjønnsmangfold og levekår, 2021

I 2021 ble den nasjonale undersøkelsen *Seksuell orientering, kjønnsmangfold og levekår* utgitt på oppdrag fra Barne-, ungdoms-, og familiedirektoratet (Bufdir). Denne undersøkelsen viser mye av det samme som den regionale undersøkelsen *Skeives levekår i Agder* fra 2018. Blant annet at skeive har høyere forekomst av psykisk uhelse, flere blir utsatt for mobbing og diskriminering, og flere kjenner på utenforskap, sammenliknet med resten av befolkningen (Anderssen et al., 2021). Hovedfunnene fra rapporten viser at særlig transpersoner rapporterte om tydelige levekårsutfordringer og erfaringer med ulike former for diskriminering (Anderssen et al., 2021), samtidig som rapporten også viser at denne gruppen opplever stolthet og støtte, og at de er godt representert i ulike nettverk og organisasjoner. Videre fremhever rapporten at bifile menn og bifile kvinner også opplever store levekårsutfordringer, sammenliknet med heterofile menn og kvinner, og lesbiske kvinner og homofile menn (Anderssen et al., 2021). Disse funnene samsvarer i stor grad med funnene i *Skeives levekår i Agder* fra 2018.

Skeive barn og unge i barnevernet, 2020

Det er manglende kunnskap om hvordan den skeive befolkningen ivaretas i ulike institusjoner, men i 2020 ble studien *Skeive barn og unge i barnevernet* (Paulsen, Svendsen, Tøndel, Kaasbøll, Ådanes, Thaulow & Midtgård) lansert. Forfatterne skriver at:

... det synes å mangle en grunnleggende basiskunnskap blant ansatte og ledelse i barnevernet om betydningen av kjønnsidentitet og seksuell orientering blant barn (Paulsen et al., 2020, s. ix).

Videre påpekes det at et fellestrekk for mange av de ansatte som har kompetanse på tematikken, er at de enten har hatt saker der tematikken kjønns- og seksualitetsmangfold er spesielt relevant, eller at de har en personlig motivasjon og/eller spesiell interesse for tematikken (Paulsen et al., 2020). Forfatterne av studien viser også til at flere ansatte ved bachelorutdanningene, eksempelvis sosialt arbeid, ønsker seg mer kunnskap og undervisning om kjønns- og seksualitetsmangfold, da det i dag er en tematikk som er lite reflektert i undervisningen, delvis begrunnet i at det kun er noen få ildsjeler som «ser relevansen av» tematikken (Paulsen et al., 2020).

Rapporten *Hindre og muligheter for god undervisning om kjønns- og seksualitetsmangfold ved to profesjonsutdanninger ved Universitetet i Agder* (Brendmo, Litschi & Bjørnarå, 2023), understøtter disse funnene. Datamaterialet i denne rapporten viser forbedringspotensial når det gjelder ivaretagelsen av tematikken kjønns- og seksualitetsmangfold ved studiet sosialt arbeid ved Universitetet i Agder, der ansatte blant annet trekker frem usikkerhet på egen kompetanse og at de er redd for å si noe feil (Brendmo, Litschi & Bjørnarå, 2023, s. 4). Samtidig er det mange av informantene som også anerkjenner viktigheten av å kunne noe om tematikken kjønns- og seksualitetsmangfold, da deres studenter i fremtidig jobb kommer til å møte mennesker som bryter med normer for kjønn og/eller seksualitet.

Han gikk tilbake i skapet, 2023

En rapport om eldre skeive personer i Norden, *Han gikk tilbake i skapet*, ble publisert av NIKK (Nordisk informasjon for kunnskap om kjønn) i 2023. Resultatet fra studien viser blant annet at særlig bifile og transpersoner opplever seg mer sårbare og opplever dårligere psykisk og fysisk helse gjennom livet. Dette kan i mange tilfeller være en konsekvens av minoritetsstress (NIKK, 2023).

Rapporten viser at eldre skeive generelt sett opplever det vanskelig å stole på helse- og omsorgstjenestene. Forfatterne av rapporten skriver at dette kan føres tilbake til historisk stigmatisering og sykeliggjøring, altså å karakterisere noe som medisinsk (eller psykologisk) unormalt, innad i helse- og omsorgssektoren (NIKK, 2023). Dette kan føre til at eldre skeive personer unngår å oppsøke den hjelpen de trenger, da mange av informantene opplever helse- og omsorgstjenestene som hetero- og cisnormative¹. Flere av informantene forteller derfor at de ikke er åpne om sin seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk i møtet med helsevesenet (NIKK, 2023).

Forfatterne av rapporten skriver videre at det er bekymringer knyttet til tjenesteutøvernes kunnskap om, og kompetanse på, skeiv tematikk. Forskningen viser at spørsmål knyttet til seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk sjeldent forekommer, og at dette ofte faller på personen som selv mottar helsehjelpen (2023).

Erfaringer med minoritetsstress, 2024

I den omfattende rapporten *Erfaringer med minoritetsstress*, publisert av Bufdir og SINTEF i 2024, kommer det frem at flere skeive personer opplever minoritetsstress i nesten alle aspekter av dagliglivet, herunder også i møtet med offentlig sektorer som helsevesen, på arbeidsplassen og møtet med utdanningsinstitusjoner. Minoritetsstress er en unik type stress som minoriteter utsettes for på bakgrunn av sin minoritetsstatus, og opplevelsen av minoritetsstress kan påvirke personers psykiske og fysiske helse negativt.

Mange av deltakerne i intervjustudien følte et ansvar for å representere sin minoritetsgruppe, og at det ble deres oppgave å opplyse om minoriteters identitet og perspektiv. For noen av deltakerne ble dette beskrevet som en stor belastning som ikke kunne velges bort (Roshan & Sand, 2024).

3.2 Styringsdokumenter og lovdata

Barnevernsloven

Lov om barnevern (barnevernsloven)

¹ Hetero- og cisnormativ er antakelsen om at alle har en seksuell orientering som de definerer som heterofil, og en kjønnsidentitet som de definerer som ciskjønnnet. <https://sml.snl.no/ciskj%C3%B8nnnet>

... skal sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp, omsorg og beskyttelse til rett tid. Loven skal bidra til at barn og unge møtes med trygghet, kjærlighet og forståelse (Barnevernsloven, 2023, § 1).

Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester

Loven gjelder for alle helse og omsorgstjenester som tilbys av kommunen, eller private som har avtale med kommunen, og dens formål er særlig å

... fremme sosial trygghet, bedre levevilkårene for vanskeligstilte, bidra til likeverd og likestilling og forebygge sosiale problemer.

Videre sier lovens formål at den skal sikre tjenestetilbudenes kvalitet, og gi et likeverdig tjenestetilbud til alle (Helse- og omsorgstjenesteloven, 2011, § 1-1).

Lov om barnehager og Rammeplan for barnehagen

Lov om barnehager, eller Barnehageloven, regulerer all virksomhet knyttet til barnehager i Norge, og er

... retningsgivende for den daglige driften av barnehagen, og for den pedagogiske tilretteleggingen av barns hverdag (Barnehageloven, 2006).

Allerede i lovens formål skrives det at barnehagen skal

... være et utfordrende og trygt sted for fellesskap og vennskap. Barnehagen skal fremme demokrati og likestilling og motarbeide alle former for diskriminering (Barnehageloven, 2006, § 1).

Rammeplan for barnehagen inneholder blant annet barnehagens verdigrunnlag. Her kan vi finne flere punkter som nevner mangfold, likestilling og livsmestring eksplisitt, hvor det blant annet står:

Barnehagen skal fremme likeverd og likestilling uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, etnisitet, kultur, sosial stratus, språk, religion og livssyn. Barnehagen skal motvirke alle former for diskriminering og fremme nestekjærlighet (Utdanningsdirektoratet, 2017).

Videre står det også at

Barnehagen skal bidra til at alle barn føler seg sett og anerkjent for den de er, og synliggjøre den enkeltes plass og verdi i fellesskapet (Utdanningsdirektoratet, 2017).

FO sitt yrkesetiske grunnlagsdokument

Fellesorganisasjonen (FO) er fagforeningen for sosialarbeidere, deriblant barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere. Deres grunnlagsdokument (2023-2027), og dens mål, er blant annet å styrke profesjonen, og gi etisk

bevissthet til profesjonsutøvere basert på humanistiske og demokratiske verdier (FO, 2023). Under overskriften

Anerkjennelse av ulikhet og ikke-diskriminering står det at profesjonsutøvere ... skal bekjempe forskjellsbehandling på bakgrunn av etnisitet, kultur, språk, kjønn, kjønns- og seksualitetsmangfold, sosial og økonomisk status, funksjonsnedsettelse, religion, livssyn, politisk syn, alder og andre vesentlige personforhold (FO, 2023).

I tillegg legger FO FNs menneskerettighetserklæring og andre konvensjoner til grunn i sitt arbeid.

FO er også forpliktet av internasjonale organisasjoners etiske dokumenter, herunder International Federation of Social Workers (IFSW). Denne sier at:

Social work is a practice-based profession and an academic discipline that promotes social change and development, social cohesion, and the empowerment and liberation of people. Principles of social justice, human rights, collective responsibility and respect for diversities are central to social work. Underpinned by theories of social work, social sciences, humanities and indigenous knowledges, social work engages people and structures to address life challenges and enhance wellbeing. The above definition may be amplified at national and/or regional levels (IFWS, 2014).

4. Metode, data og etiske vurderinger

4.1 Metode og data

I dette prosjektet har vi benyttet kvalitativ metode for dokument- og litteraturgjennomgang, og feltarbeid bestående av individuelle intervju og gruppeintervju (Kvale, 2001; Ryen, 2012; Thagaard, 2013). Data er hentet fra åtte Agderkommuner. Et kriterium ved utvelgelsen var at kommunene ligger ulikt plassert på sentraliseringsindeksen til Statistisk sentralbyrå. Fire av kommunene er relativt store i en Agder-målestokk, fire av dem er små. De små kommunene ligger typisk i distriktene, mens de store er bykommuner ved kysten. Et annet kriterium var geografisk spredning. Vi møtte stor velvilje på administrativt ledernivå og klarte å rekruttere sju av åtte kommuner vi hadde valgt ut ved første forsøk. Utfordringene i rekrutteringen startet først når vi skulle rekruttere informanter på tjenestenivå innen kommunene. Vanskeligst var det i omsorgstjenesten, lettest innen barnehage. Vi måtte til slutt sende forespørsler til tre kommuner for å få informanter fra omsorgstjenesten, og da fikk vi bare to informanter. En mulig forklaring kan være et ulikt fokus en ofte har på den gjeldende tematikken i ulike tjenester. Innen barnehagesektoren vet vi eksempelvis at fokus på likestilling, inkludering og mangfold ofte allerede er stort, mens dette ikke nødvendigvis er en tematikk som i like stor grad løftes innenfor eksempel eldreomsorg. En annen forklaring kan være et høyt arbeidspress og at en ikke fant å kunne prioritere denne aktiviteten.

Datainnsamlingen, analysene og rapporteringen er delt i to arbeidspakker. Arbeidspakke A handler om likestillingsplikten og de ulike kommunenes kjennskap og arbeid med denne. Her ble det foretatt individuelle intervjuer av HR-ledere og tjenesteledere. I arbeidspakke B var målet å kartlegge ulike tjenesteutøveres kjennskap til, og arbeid med likestilling, inkludering og mangfold i praksis, spesielt rettet mot den skeive befolkningen. Her ble ansatte fra fire kommunale tjenester intervjuet. Disse tjenestene var: barnehage, barnevern, rus/psykiatri og eldreomsorg. Informanter fra en stor og en liten kommune ble intervjuet per tjeneste. Datainnsamlingen foregikk fra februar til og med september måned 2024.

Forskningsaktivitetene i prosjektet oppsummeres i tabellen under (tabell 1).

Tabell 1: *Forskningsaktiviteter i prosjektet*

Forskningsaktivitet	Innhold	Antall/tidspunkt
Gjennomgang av dokumenter	Om likestillingsplikt Relevant forskning	Løpende
Individuelle intervju 2024	Arbeidspakke A Arbeidspakke B	3 stk. 12 stk.
Gruppeintervju 2024	Arbeidspakke A	5 stk.
Spørreskjema	Arbeidspakke A	5 stk.

Til sammen er det intervjuet 25 informanter, da alle gruppeintervjuene foregikk med to deltakere. Med ett unntak er alle informantene kvinner og gjenspeiler slik kvinnedominansen i de kommunale tjenestene vi kartlegger.

Både individuelle intervju og gruppeintervju ble valgt som datainnsamlingsmetode, da denne metoden gir mulighet til å gå mer i dybden på en problemstilling (Kvale, 2001; Ryen, 2012; Thagaard, 2013). Intervjuguidene ble utarbeidet på bakgrunn av en gjennomgang av prosjektdokumenter, sentral litteratur, samt erfaringsbasert kunnskap i forskerteamet om tematikken. Det ble benyttet en semistrukturert mal i samtlige intervjuer. Det gav rom for at også andre tema som intervjupersonene selv tok opp kunne utdypes (Kvale, 2001; Ryen, 2012; Thagaard, 2013). To forskere deltok på gruppeintervjuene og på de fleste individuelle intervjuene. En forsker intervjuet, mens den andre tok notater fra samtalen samt supplerte med spørsmål. Det er benyttet håndskrevne notater i arbeidspakke B, mens i arbeidspakke A tok vi også opp enkelte av intervjuene for å ha en back-up. Disse ble fortløpende slettet når referatene var skrevet. Intervjuene tok ca. 45 minutter til en time. Det enkle spørreskjemaet som ble delt ut i forbindelse med intervjuene i Arbeidspakke A, ble analysert manuelt og gav støtte til funnene i de individuelle intervjuene.

For å få en dypere forståelse av hvordan ansatte i tjenestene møter skeive tjenestemottakere og hvordan mulige situasjoner ville blitt håndtert benyttet vi vignetter. I tillegg til intervjuet som informantene i arbeidspakke B deltok i, ble tjenesteutøverne også bedt om å kommentere tre til fire forhåndsdefinerte vignetter avhengig av hvilken tjeneste de arbeidet i. Vignettene ble benyttet for å kartlegge ansattes personlige erfaringer og kjennskap til skeiv tematikk i deres tjeneste. I vignettene spurte vi innledningsvis om de gjenkjente en slik situasjon som ble beskrevet i vignetten. Om de gjorde det ønsket vi deres refleksjoner knyttet til den beskrevne situasjonen og hvordan de håndterte situasjonen da de var i den. Dersom informantene ikke hadde opplevd situasjonen som vignetten beskrev, så ba vi dem vurdere hvordan de hypotetisk sett ville ha gått frem for å løse utfordringen i en slik situasjon. Vignettene var designet ved Senter for likestilling basert på eksisterende levekårsforskning blant skeive, samt kjennskap til kommunale tjenesters organisering og myndighetsområder. Vignettene er vedlagt denne rapporten i vedlegg 3.

4.2 Analysearbeid

Det samlede datamaterialet i prosjektet som vi fikk fra intervjuer og vignettvurderinger ble tilfredsstillende dekkende for de problemstillinger vi har ønsket å berøre. I analysearbeidet har vi videre hatt oppmerksomheten rettet mot de tidligere nevnte hovedproblemstillingene, og videre operasjonalisert som noen underliggende analysepunkter:

A: Hvor kjent er likestillingsplikten blant kommunalt ansatte med lederansvar innen HR/personal og/eller ansatte som har et delegert ansvar for å arbeide med likestilling og mangfold, og blant ledere/ansatte ute i tjenestene? Og, hvordan arbeides det i kommuner i Agder med å imøtekomme likestillingsplikten på ledelses- og driftsnivå? Herunder med spesielt fokus på skeiv tematikk.

B: Hvordan møtes skeive tjenestemottakere i kommunale tjenester og hvordan håndterer de ansatte ulike situasjoner som kan oppstå knyttet til seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk?

Vi har analysert våre data fra de individuelle intervjuene, gruppesamtalene og fra spørreundersøkelsen med utgangspunkt i følgende analysepunkter:

- Kjennskap til likestillingsplikt, oppfølging og hvordan arbeidet konkretiseres i kommunenes ledelse og HR-avdelinger.
- Kjennskap til likestillingsplikten blant styrer/leder/erfarne ansatte i kommunale tjenester og hvordan arbeidet omsettes i praksis.
- Hvilken kompetanse kommunalt ansatte på leder og- tjenestenivå har om kjønns- og seksualitetsmangfold.

Med utgangspunkt i ulike situasjoner hvor seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk har vært tema – hvilke tanker en gjør seg, og hvordan ulike situasjoner håndteres (presenteres gjennom tre til fire vignetter per tjeneste).

Det er benyttet en induktiv eksplorativ tilnærming. Det vil si at vi ikke bygger på en spesifikk teori som utgangspunkt for kartleggingen eller datainnsamlingen (Thagaard, 2013:221). Når vi har brukt intervju som metode, både individuelt og gruppevis, er det for å få andre menneskers synspunkter, beskrivelser og refleksjoner på tema som belyses. Intervjustudier har som oftest en slik temasentrert tilnærming og studiene er velegnede til å fremstille mønstre i et datamateriale på en måte som fremhever sentrale tendenser (Kvale, 2001; Ryen, 2012; Thagaard, 2013). Dette har også vært formålet i vår analyse, hvor vi har ønsket å få frem handlingsmønstre og la dataene «snakke» (Glaser og Straus, 1967, Glaser, 1978).

Deler av datainnsamlingen omhandler personlige og nære forhold eksempelvis mellom tjenesteutøver og tjenestemottaker, samhandling mellom kollegaer, o.l., noe som vanskelig kunne vært uttrykt i forhåndsdefinerte svarkategorier i for eksempel en spørreskjematilnærming. Når vi bruker vignetter utfordrer vi informantene på konkrete situasjoner som kan oppstå, enten disse er selvopplevde eller ikke, og informantene blir «tvunget» til å huske eller resonnere seg frem til et handlingsmønster. Vi får derved et godt innblikk i hvordan tjenesteutøveren opplever situasjonen og hvordan de velger/ville valgt å løse den. Detaljrikdommen ved denne tilnærmingen kan også bli større enn ved bruk av mer klassiske spørsmålsstillinger nettopp fordi en «tvinger» informanten til å forholde seg til en svært realistisk situasjon i sitt svar.

Forsker og prosjektmedarbeidere som er ansvarlige for rapporten, har gjennomgått datamaterialet og sammenstilt funnene. Alle prosjektmedarbeiderne har lest alle intervjunotatene, også der en ikke selv var med å intervju. Funnene er også gjennomlest av noen av prosjektets samarbeidspartnere, som et ledd i valideringen av funnene.

4.3 Etiske vurderinger

Prosjektet er utviklet i tråd med de etiske prinsippene i Helsinki-erklæringen, og planleggingen og gjennomføringen av prosjektet er omfattet av etiske overveielser. Før oppstart ble prosjektet meldt til Sikt, som bistår forskere for å sikre god informasjonssikkerhet og godt personvern i kunnskapssektoren. Prosjektet behandler ikke sensitive personopplysninger og våre informanter er alle kommunalt ansatte. Ved henvendelse til kommunene og tjenestene er det benyttet et informasjonsskriv. Informasjonsskrivene inneholdt tilstrekkelig informasjon for å sikre at deltakerne var kjent med målene og prosedyrene for prosjektet. I utviklingen av

denne rapporten er dataene anonymiserte og behandlet i tråd med NORCE sine retningslinjer for databehandling. Personvern hensyn er ivaretatt.

5. Resultater fra undersøkelsen av administrativt nivå i kommunene.

I dette kapittelet vil vi presentere dataene som vi hentet inn i arbeidspakke A. Dataene vi har består av intervjuene med kommunalt ansatte med lederansvar innen HR/personal samt mellomledere i tjenestene. Våre data inkluderer tre individuelle intervju og fem gruppeintervju, med til sammen 13 informanter fordelt på åtte kommuner. Kartleggingen har som formål å se på hvordan kommunene forholder seg til likestillingsplikten. Det innebærer blant annet å se på kommunenes kjennskap til, og kunnskap om, plikten, men også hvorvidt denne kunnskapen omsettes i metodikk, retningslinjer og konkrete tiltak.

5.1 Presentasjon av funn fra intervjuer blant kommunale ledere

Det ble gjennomført intervjuer med ledere fra ulike tjenester i disse åtte kommunene. I noen av intervjuene deltok flere ledere. Ledernivået kunne variere mellom HR-ledere, avdelingsledere til tjenesteledere. Intervjuene ble innledet med overordnede spørsmål om kjennskap til og kunnskap om likestillingsplikten. Det ble i tillegg stilt spørsmål om hvor og på hvilken måte de har tilegnet seg denne kunnskapen. Videre ble informantene spurt om hvordan de selv vurderer deres behov for kunnskap og hvordan de vurderer måloppnåelse på likestillingsarbeidet. Siste del av intervjuet omhandlet spesifikk kjennskap til og kunnskap om, kjønns- og seksualitetsmangfold, på hvilken måte denne kunnskapen innhentes, samt hvordan kunnskapen omsettes i praktisk arbeid.

Kjennskap til og kunnskap om likestillingsplikten i kommunene

Det synes å være lite kjennskap til begrepet. Når deltakerne får forklart betydningen av likestillingsplikten svarer flere at de er kjent med innholdet, men her er det en variasjon mellom kommuner. Det underbygges av sitatene under der en informant svarte:

I utgangspunktet var jeg ikke kjent med begrepet, men innholdet er jeg kjent med. Jeg var heller ikke kjent med at man måtte rapportere (Barnevern).

mens en annen informant sa følgende:

Jeg har vært på en seanse. Det er litt sånn problemstillingen er for en liten kommune. Vi må sile bort mye arbeid, du kan ikke rekke over alt. Informasjonen kommer fra alle typer myndigheter, statlige etater som kommer med informasjon (Barnehage).

På spørsmål om kunnskap om likestillingsplikten generelt, varierer også svarene. Noen mener å ha høy bevissthet om dette, mens andre mener det ikke er relevant for deres arbeidshverdag. Her ser vi noen variasjoner som kommer til uttrykk gjennom disse sitatene hentet fra to ulike kommuner, men fra tilsvarende tjenester. Vi finner det interessant at samme tjenester kan oppleve det så ulikt. En fortalte:

Jeg tenker det er noe vi er veldig bevisst. Det er en selvfølge. Vi er kanskje mer bevisste enn andre tjenester. Skal kanskje ikke si det, men vi favner jo mange ulike typer mennesker (Barnevern).

Informanten viser her hvordan de ansatte har høy bevissthet rundt dette og knytter det til deres arbeid der de favner mange ulike typer mennesker. Informanten var noe usikker på om denne bevisstheten finnes hos andre tjenester.

Kommunen forholder seg til lovverk, men litt statisk – har det ikke med oss i arbeidshverdagen (Barnevern).

Informanten bak dette sitatet viser en distansert holdning til likestillingsplikten. Informanten oppfatter at det er noe kommunen forholder seg til på overordnet nivå, men ikke noe som involverer dem eller har relevans for deres arbeidshverdag på tjenestenivå. I løpet av intervjuet gav likevel denne lederen flere eksempler på hvordan dette konkret jobbes med i hverdagen og refleksjoner som vitner om høy bevissthet om plikten.

Når det gjelder kunnskapsbehov gir flere uttrykk for at det er behov for mer kunnskap om tematikken. Noen ønsker å vite mer om plikten slik denne deltakeren uttrykte det:

Jeg har behov for å vite generelt om plikten og hva den går utpå (Rus/helsetjenester).

Andre har behov for å vite hva som er forventet av dem i deres rolle slik dette sitatet belyser:

Behov for å vite det jeg har ansvar for som leder (Rus/helsetjenester).

Noen etterlyser mer veiledning i konkrete saker som utfordrer dem og kompetanseheving:

Vi skulle gjerne hatt mer veiledning i de vanskelige sakene når vi står i dem. Vi har retningslinjer, og må følge disse, men litt mer kompetanse hadde vært bra. Vi har lite kompetanse (Omsorgstjenester).

Andre har ikke behov for å vite mer, men savner likevel noen arenaer for å kunne arbeide mer systematisk, og utfra en felles forståelse eller tilnærming:

Sånn umiddelbart tenker jeg ikke at det er noe som jeg kanskje trenger å vite mer om. Men dette må man på en eller annen arena snakke om, for det kan ikke vært opp til hver enkelt ansatt i kommunen at man har et engasjement (Barnevern).

På spørsmål om måloppnåelse trekker flere opp indikatorer som rekruttering, mangfold, kjønnslikestilling og likelønn. Basert på svarene kan det virke som flere blander sammen likestillingsplikten for arbeidsgivere (ARP) og likestillingsplikten for offentlige myndigheter på tjenestesiden.

Kompetanse om kjønns- og seksualitetsmangfold - Det er nok mye vi trenger å vite, som vi ikke vet at vi trenger å vite. (ref. kommunal leder)

Informantenes vurdering av egen kompetanse om kjønns- og seksualitetsmangfold varierer. Noen opplever at de er godt oppdatert på feltet, mens andre rapporterte om svært begrenset kunnskap. Det er også svært forskjellig praksis på hvor kompetanseheving hentes fra i de forskjellige sektorene og kommunene. I omsorgssektoren i en liten kommune har Fylkeskommunens eldreråd tatt opp tematikken rundt skeive eldre og møtet med helsetilbudet,

og bevisstgjort lederen om hvilke utfordringer eldre skeive kan oppleve, for eksempel i forbindelse med hjemmehjelp:

Et eksempel hvis man er homofil og lesbisk, at det kunne være vanskelig å motta hjelp. La oss si at noen skulle inn i hjemmet ditt og hadde noen tanker om det å være homofil, som kan oppleves vanskelig (Omsorgstjenester).

I en barnehage har de invitert inn en transperson, hvor de ansatte kunne stille spørsmål om temaet. Personen vi intervjuet opplevde denne settingen som en positiv måte å lære om tematikken på:

Det gjør noe med folk. Man lærer på en annen måte, vi forstår på en annen måte (Barnehage).

Likevel er ikke slike initiativer utbredt i alle kommuner. Flere påpeker at de er usikre på hvordan de skal håndtere spørsmål om kjønns- og seksualitetsmangfold, og understrekte behovet for å sette temaet mer på dagsorden, både i praksis og i utdanningsløp:

Jeg tenker det er viktig å sette tematikken mer inn i pensum. Det må på dagsorden (Rus/helsetjenester).

I to intervjuer kommer det frem at det er de skeive ansatte på deres arbeidsplass de øvrige ansatte kontakter for å få opplæring om tematikken. En av disse deltakerne belyste også at det nok er mye kompetanse de har behov for, men som de kanskje ikke er bevisst på:

Vi har homofile som jobber hos oss, og det er de som kan mest - og vi søker mye kunnskap hos dem. Men det er nok mye vi trenger å vite, som vi ikke vet at vi trenger å vite (Rus/helsetjenester).

Videre viser flere informanter til at de har hatt lite eller ingen formell utdanning eller kompetanseheving på dette området. Som en informant sa:

Aldri fått formell kompetanse i løpet av studietid på verken bachelor eller etterutdanning (Barnevern).

Flere av informantene uttrykker vanskeligheter med å navigere i bruken av riktige pronomen, når det gjelder personer som er trans eller ikke-binære. En informant beskrev hvordan de måtte diskutere internt hvordan de skulle henvende seg til en bruker som hadde «byttet kjønn»:

Vi leser en epikrise som det står han eller hun, men vedkommende er ikke det lenger. Hva gjør vi? Den løste vi med å snakke med brukeren selv om hvordan vedkommende ønsket å bli omtalt. Da ble det hen (Omsorgstjenester).

Dette eksempelet viser hvordan de ansatte strever med å tilpasse seg nye normer rundt kjønnsidentitet, samtidig som de prøver å være respektfulle overfor tjenestemottakerens preferanser. Flere informanter etterlyste også mer

Det er en utfordring. Vi var ærlige på at vi strevde litt med han, hun og hen (Sitat, omsorgstjenester).

veiledning og kompetanse på området, da de opplevde at slike situasjoner kan være utfordrende:

Det er en utfordring. Vi var ærlige på å si at vi strevde litt med han, hun og hen (Omsorgstjenester).

5.2 Avsluttende refleksjoner

Hovedfunnet fra intervjuene med de kommunale ledere er at det synes å være liten eller ingen kjennskap til likestillingsplikten som begrep. Det er kun én informant som svarer at hen har inngående kjennskap til likestillingsplikten. Den samme informanten svarer også at virksomheten hen jobber i har fått opplæring og informasjon om likestillingsplikten. Det er blant ledere på øverste administrative nivå at plikten eventuelt er kjent, ofte gjennom informasjon eller kurs fra sentrale myndigheter. Plikten knyttes ofte av deltakerne til ARP og arbeidsgivers plikter, og disse pliktene synes å være mer kjent og etablerte blant lederne. Noen av tjenestelederne sammenblander pliktene, noe som kan være et uttrykk for usikkerhet, manglende oversikt eller kunnskap. Informasjon fra sentrale myndigheter synes å være overveldende, og når i mindre grad ut til tjenestene.

Våre funn tyder også på at det i liten grad eksisterer planer for tjenesteutøvelse der likestillingsplikten er innarbeidet. Informantene gir i intervjuene uttrykk for at innholdet i likestillingsplikten resonnerer godt med verdiene i organisasjonen og tjenestene ellers. Informantene trekker frem at det i deres arbeid er slik at pliktens prinsipper ivaretas gjennom fagkompetansen de har med seg fra sine profesjonsutdanninger. Samtlige informanter hadde bakgrunn fra ulike profesjonsutdanninger og flere viser til at de bruker sine faglige og yrkesetiske retningslinjer for å forebygge diskriminering i tjenestene. Det er i den sammenheng viktig å peke på at flere av informantene trekker frem at kjønns- og seksualitetsmangfold og diskriminering har hatt liten plass i utdanningen. En informant synes å huske at det i løpet av hele studieløpet var avsatt to timer til tematikken. En annen informant uttaler følgende:

Jeg tenker det er viktig å sette tematikken mer inn i pensum, det må på dagsorden. Fordi vi kommer til å møte på det i samfunnet og i yrkene våre (Rus/helsetjenester).

Funnene kan bekrefte inntrykket fra en tidligere kartlegging gjennomført ved Universitetet i Agder om skeiv tematikkens plass i utdanningseminene for profesjonsutdanningene (Brendmo, Litschi & Bjørnå, 2023). Dette undersøkelsen viser et forbedringspotensial når det gjelder ivaretagelse av både kjønns- og seksualitetsmangfold, og mangfoldperspektiver generelt. Informantene synes også å være omforent om at de ser det er et potensiale for å gjøre plikten mer kjent og at det er et behov for større kompetanse på skeiv tematikk i tjenestene.

6. Funn fra intervjustudie med tjenesteutøvere

I dette kapitlet skal vi presentere våre funn fra intervjuene med tjenesteutøvere. Tjenestene som er med i studiet er barnehage, barnevern, rus/psykiatri og omsorgstjenesten i åtte Agderkommuner. Antall informanter er for få til å kunne generalisere funnene for en hel tjeneste. Imidlertid gir intervjuene oss en god inngang til å kunne forstå noen av utfordringene som oppleves ute i tjenestene i møte med likestillingsplikten og skeiv tematikk. I avsnitt 6.1 omtales tilbakemeldingene på mer overordnede spørsmål om likestillingsplikten, mens i avsnitt 6.2 gjennomgås svarene på vignettene.

6.1 Kunnskap om likestillingsplikten blant tjenesteutøvere

I denne delen av intervjustudien handlet spørsmålene om kjennskap til og kunnskap om likestillingsplikten, om hvordan en arbeider med likestillingsplikten (metodikk) og hvilke likestillingspolicyer man har i kommunen og tjenesten de arbeider i. Vi spurte også om informantens kompetanse på kjønns- og seksualitetsmangfold, og om dette har vært tematisert på arbeidsplassen. Vi finner et stort sammenfall i svarene på flere av spørsmålene fra de ulike tjenestene, og da gir vi en felles redegjørelse av svaret. Der vi finner avvikende svar mellom tjenestene, og mellom store og små kommuner, vil vi påpeke dette i teksten underveis.

Generelt på tvers av kommuner og tjenester ble intervjuene relativt kortvarige, og i intervjuene fra sektor for rus og psykiatri og omsorgssektoren er det bare én intervjuperson per kommune. I barnehage og barnevern var det to intervjupersoner per kommune, til sammen fire fra hver tjeneste. Det er likevel mulig å identifisere noen mønstre i svarene, på tvers av kommunene, og på tvers av tjenestene, som gjør at vi mener å ha fått et datamateriale som samlet sett forteller oss en hel del om de problemstillinger som vi skal svare på. Men det begrensede datamaterialet peker også på behov for mer forskning på tematikken.

Likestillingsplikt - en overflødig tematikk?

Flere vi intervjuet på tvers av kommunene og tjenestene opplevde tematikken som litt søkt eller overflødig. De fortalte:

Det er slik vi jobber, dette ligger implisitt i det vi gjør (Barnehage).

Mangfold ligger til grunn for alt vi gjør (Omsorg).

Begrepene og konteksten satt imidlertid ikke helt hos flere av informantene. Vi måtte ofte legge inn forklaringer av definisjoner og begreper underveis. For eksempel visste nesten ingen hva likestillingsplikten var. En av dem sa:

Jeg måtte spørre kollegaer om jeg var den eneste som ikke visste, men det var jeg ikke (Rus/psykiatri).

Blant 12 intervjuede, var det to klare unntak. Disse hadde eksempelvis selv vært med og ledet et likestillingsprosjekt i kommunen tidligere, og var godt opplyste om likestillingsarbeidet generelt. Flertallet hadde likevel hørt om Aktivitet- og redegjørelsesplikten (ARP). Flere

informanter hadde sjekket og lest seg opp før intervjuet, men svarte ærlig på at de ikke kjente til plikten på forhånd. Temaet var dog gjenkjennbart for de aller fleste av våre informanter.

Behov for mer opplæring

Som over, er det også på spørsmålet rundt behovet for mer opplæring, stort samsvar i tilbakemeldingene fra de fire tjenestene. Vi spurte informantene om de hadde fått opplæring/kurs e.l. om kommunenes likestillingsplikt i utøvelsen av sine tjenester, eller generelt om likestilling og mangfold i kommunen. Svarene indikerer at svært få hadde fått det. I en av kommunen hadde likestilling, inkludering og mangfold vært tematisert på en kommunedag. Enkelte nevnte at en arbeider med ting som måltavler og verdier i tjenesten og at dette med mangfold og å forhindre diskriminering inngår i det arbeidet. I barnehagene pekte en informant på rammeplanen som tar inn i seg arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold. Andre har hatt videreutdanning hvor diskriminering, kjønnsmangfold og seksualitetsmangfold var tematisert.

Det varierte hvorvidt våre informanter kjente til at kommunen har en likestillingspolicy. Arbeidet med likestilling synes å være mer kjent på tjenestenivå i de største kommunene, enn de mindre. Det kan nok skyldes at det i større grad er kapasitet til å arbeide med likestilling i de store HR-avdelingene enn i de små, og også større kapasitet til forankringsarbeidet. Fra to av de mindre kommunene beskrev to informanter det slik:

Kjenner ikke til noen likestillingsplan eller policy som kommer med noe trykk her i kommunen. Ikke som jeg kjenner til (Barnehage).

Kan være at vi har det, men at jeg ikke har fått det med meg. Kan ligge i et fint dokument jeg ikke har lest (Barnevern).

Noen av kommunene har også tidligere deltatt i et prosjekt om likestilling, inkludering og mangfold. Erfaringer og kunnskap fra dette blir ofte trukket frem i intervjuene. Flere av informantene er likevel mest opptatt av arbeidet internt, som en fortalte:

Nå tenker jeg først og fremst inn mot personalet. Når vi skal rekruttere og tilrettelegge for rekruttering, ulike livsfaser etc. (Barnehage).

Om diskrimineringsgrunnlagene og skeiv tematikk

På spørsmålet om de ulike diskrimineringsgrunnlagene er kjent, svarte flere at de kjenner til dem, og at de har kunnskap om dem. Fra barnehagesektoren fortalte en informant at dette er noe de snakket om i barnehagen. Basert på våre intervjuer synes informantene i barnehage å være mer kjent med tematikken og er mer fortrolige med å snakke om det, enn i de andre tjenestene. De kan også eksemplifisere med flere konkrete eksempler. Fra de andre tjenestene vi har med i vår studie, fortalte enkelte informanter at kilden til kunnskapen er medier/sosiale medier og ikke studier eller arbeidsplass. Et mindretall mente de ikke har nok kunnskap om diskrimineringsgrunnlagene i tjenestene, og at mye henger på den enkelte tjenesteutøver, og hva de har med seg fra egen utdannings- og fagbakgrunn. En fortalte:

Jeg tenker at vi absolutt burde ha mer kompetanse på det. For det er klart at vi har mennesker som vi møter som er skeive, og vi møter dem på lik linje med alle andre.

Men jeg tror kanskje vi hadde fått flere til oss dersom vi kunne mer om det, kanskje flere hadde turt å ta kontakt. Det er ikke noe som er satt i system, ikke fått en felles opplæring, så det blir veldig individuelt (Rus/psykiatri).

Det at det blir veldig individuelt hvordan en møter brukerne, understrekes også av dette sitatet fra en informant i omsorgssektoren:

Jeg føler meg i grunnen trygg i jobben uansett hvem jeg møter. Jeg synes det viktigste er å vise respekt uansett hvem du er. Jeg ser personen ikke noe annet (Omsorg).

Videre spurte vi om de opplever å ha nok kompetanse om kjønns- og seksualitetsmangfold. Det var et flertall av våre informanter som mente de burde ha mer kompetanse. Samtlige som arbeider i barnehagene mente de burde kunne mer. Dette til tross for at det er de ansatte i barnehagene som synes å ha dette temaet mest oppe i personalgruppen. Kanskje betyr det at jo mer du kan, jo mer vet du at du mangler av kompetanse. En barnehageansatt sa:

Vi er redd for å tråkke feil. Nå har vi studenter i barnehagen. De skulle legge til rette for feiring av Eid. Der var de redd for å tråkke feil. For en vil ikke krenke noen. Men hvis en ikke spør, krenker en dem egentlig ved ikke å spørre. Jeg vil si at vi trenger mer kompetanse, for det handler om egen trygghet i det. Vi har jobbet med påstander som vi skulle jobbe oss igjennom. Har hatt møte med en transseksuell. Dette gjør oss tryggere i våre roller, å kunne snakke åpent om det. Men at en er usikker og kan trenger mer kompetanse, det tenker jeg (Barnehage).

I barnehagene er en opptatt av «å se» og «forstå» sine tjenestemottakere. De pekte på at en trenger generell basiskunnskap som ikke minst er viktig for de nyansatte å få. I barnevernet pekte de på at de trenger bedre kunnskap om hvordan de skal adressere en slik tematikk om de kom opp i det, og hvordan tjenestens møter kan påvirke personer som er skeive. Det var bare ansatte i barnevernet som etterspurte mer informasjon om hvor de kan henvende seg ved behov og hvem de kan samarbeide med. Fra tjenesten rus/psykiatri ble det uttrykt at de kan trenge opplæring på det meste innen dette feltet, mens man innen omsorgstjenesten var mest opptatt av kunnskap om tjenestemottakers bakgrunn og kultur slik at de på best mulig måte kunne legge til rette for pasientene.

I intervjuene kom vi, på tvers av tjenestene, ofte inn på de mange begrepene som brukes på feltet. Dette virket utfordrende for mange og enkelte sa også at de er redd for å si noe feil. En barnevernansatt fortalte:

Jeg tror det viktigste er å ha kompetanse slik at vi kan forstå. Disse begrepene – det er så uendelig mange, og jeg tror ikke vi klarer å sortere dem uansett (Barnevern).

Avslutningsvis i den generelle delen av intervjuet, før vi gjennomgikk vignettene som blir redegjort for under, spurte vi om de kunne huske situasjoner hvor seksuell orientering, kjønnsuttrykk, eller kjønnsidentitet har vært tema i tjenesten eller hvor utfordringer har oppstått. Flere av våre informanter mente at de aldri har opplevd en slik situasjon og hentet heller frem erfaringer fra familie og venner. Hvis vi imidlertid skal holde oss til tjenestene vi studerer, finner vi at en situasjon som ofte oppstår i barnehagene, er barn som har to mødre eller to fedre. Dette synes å være uproblematisk. I tillegg trakk flere barnehageansatte frem situasjoner der gutter ønsker å gå i skjørt eller kjole. En informant sa:

Det jeg synes har vært de vanskelige tingene er gutter som vil gå med kjole eller kle seg ut med kjole. Hvor foreldre, spesielt ikke norske, ser sin gutt kledd i skjørt, griner, og river av skjørtet (Barnehage)

Denne informanten fortalte videre at i flere kulturer er det for eksempel vanlig å anta at hvis gutter går i skjørt kan de bli homofile. Det er de voksne som reagerer, ikke barna, sa flere informanter. I barnevernet fortalte informantene at det er relativt sjeldent de har saker rundt skeiv tematikk, og mente det kom av at de ikke spør om seksuell orientering i sine undersøkelser. Et eksempel på en situasjon som kan oppstå i barnevernet, er ved bruk av fosterhjem, der et skeivt barn skal plasseres. Da ville barnevernet gjort noen særskilte vurderinger rundt den aktuelle familiens religiøsitet eller praktisering av religion, altså om barnet/ungdommen ville bli akseptert som den hen er. Fra omsorgstjenesten hadde en også erfaringer med skeive personer. Men det gikk greit, mente våre informanter, når en søker kunnskap hos hverandre. En fortalte:

Jeg prøver å danne meg et bilde av personen og situasjonen. Man kan jo spørre også, men da føler jeg meg frem. Må ikke trække noen på føttene. Å spørre gir bare tillit, om en spør på en grei måte (Omsorg).

I avsnittet under vil vi supplere denne innledende omtalen om erfaringene og spørsmålene rundt skeiv tematikk ved bruk av vignetter. Her utfordrer vi informantene med konkrete situasjoner som kan oppstå, og informantene blir «tvunget» til å huske (opplevd) eller resonnerer seg frem til (ikke opplevd) et handlingsmønster. Vi får gjennom dette et godt innblikk i hvordan informanten opplever situasjonene og hvordan hen velger å løse dem.

6.2 Funn og diskusjoner fra vignetter

I intervjuene med tjenesteutøverne ble alle informantene presentert for tre ulike vignetter med ulike problemstillinger, som alle omhandler møter med skeive tjenestemottakere. Vignettene er spesifikke for de ulike sektorene, og er utformet på bakgrunn av funn fra andre studier og prosjektmedarbeideres egne erfaringer med å ha arbeidet i de ulike sektorene selv. Dermed så vi det som hensiktsmessig å dele dette kapittelet inn i fire deler, hvor hver del tar for seg både funnene og diskusjonene i den respektive sektoren. Hvert delkapittel gir en kort beskrivelse av vignettene som ble brukt og presentert for informantene. Vignettene i sin helhet kan leses i vedlegg nr. 3.

I samtlige av intervjuene kom det frem en anerkjennelse av at en selv ikke har nok kompetanse på tematikken kjønns- og seksualitetsmangfold, og alle informantene ønsker at dette skal fokuseres mer på, både i utdanningsløp og i arbeidshverdagen. Ettersom dette er gjennomgående for alle sektorene vil denne diskusjonen tas i diskusjonskapittelet etter at funnene har blitt presentert her.

6.2.1 Helse og omsorgssektoren

I helse- og omsorgssektoren ble det gjennomført intervjuer med to tjenesteutøvere. En i en liten kommune, og en i en stor kommune i Agder. Begge disse er ansatt ved omsorgsinstitusjoner.

Vignettene utforsker hvordan tjenesteutøvere i omsorgssektoren håndterer møter med skeive eldre i ulike situasjoner. Disse involverer en eldre mann som liker å kle seg i kvinneklær, et lesbisk par som er usikre på om de kan være åpne om sitt forhold på avdelingen, og en transkvinne som trenger hjemmehjelp, og hjelp med kroppsvask.

Reservasjon og tilrettelegging

I den store kommunen uttrykte informanten et behov for dialog og kompromiss når det oppstår etiske dilemmaer i møte med skeive eldre. Man vektla at ansatte ikke kan tvinges til å gjøre noe som strider mot deres etiske overbevisning:

Du kan ikke tvinge de ansatte til å gjøre noe som de opplever er uetisk, så en må finne en løsning sammen alle sammen.

Her foreslås det å finne praktiske løsninger som at noen ansatte tar på seg oppgaver de er komfortable med, mens andre fritas fra det, samtidig som tjenestemottakeren «får lov» til å kle seg som han vil med noen ansatte, og med andre ikke:

Kunne en løsning være at han fikk lov med enkelte ansatte, andre ikke?

I den lille kommunen var det derimot en sterkere vilje til å møte beboerens behov direkte:

Jeg tenker at det er det viktigste for han, og det virker det jo som. Da skal han få lov til det, og jeg vil hjelpe ham så godt det går.

Her var det mindre fokus på ansattes reservasjoner, og mer på hvordan beboeren kan beskyttes fra potensielle negative reaksjoner fra andre:

Jeg ville vært litt obs på spydigheter og prøvd å skjerme ham for det.

Åpenhet, eller pålagt privatliv

Informanten i den store kommunen virket å være mer forsiktig når det gjaldt skeive beboeres ønske om å være åpne om sin identitet. Hen foreslår at å ikke være åpen om sitt samliv kan være en løsning for å unngå potensielle konflikter med andre beboere:

Må de nødvendigvis være åpne om det? Kan det ikke bare være en greie mellom dem? De har egne rom og kan gjøre hva de vil der.

Videre la informanten vekt på at man ikke skal skape problemer der det ikke nødvendigvis er noen:

Poenget er – hvorfor lage problemer når vi ikke har det?

I den lille kommunen var det mer fokus på åpenhet. Hvis beboerne ønsker å stå frem, er det en vilje til å støtte dem:

Ønsker de å stå fram, må vi følge de opp så godt vi kan.

Man uttrykte også tro på at med riktig informasjon vil også andre beboere være mer tolerante:

Det er utrolig hvor tolerante de gamle er hvis de bare får god informasjon.

Behov for kompetanseheving – i fremtiden

I den store kommunen erkjente informanten at det vil komme flere slike situasjoner i fremtiden, og at det er behov for økt kompetanse på området:

Vi må få litt mer kunnskap fremover. Vi er ikke gode nok i dag.

Man uttrykte også at dette handler om større samfunnsendringer som vil påvirke omsorgstjenestene i tiden fremover:

Vi har et større mangfold blant de ansatte som har svært ulik kultur. Til nå veldig homogent, både på beboersiden og blant de ansatte. Men dette vil endre seg mye for vår sektor.

Den lille kommunen hadde mindre fokus på formell kompetanseheving, men la vekt på at erfaring og samhandling kan bidra til å redusere ansattes ubehag:

Vi må gjøre hverandre trygge. Når de ser at andre ansatte håndterer dette og ikke synes dette er noe spesielt, vil det kanskje gå seg til etter hvert.

Denne tilnærmingen antyder en mer praktisk og relasjonsbasert måte å håndtere utfordringer på.

Balansen mellom ivaretagelse av ansatte og ivaretagelse tjenestemottakere

I begge kommunene var det et ønske om å balansere hensynet til både tjenesteytere og tjenestemottakere, men det kommer til uttrykk på forskjellige måter. I et intervju var det fokus på at ansatte ikke skal føle seg krenket:

De ansatte skal heller ikke føle seg krenket. Vi har en arbeidsmiljølov også.

Det ble poengtert at ansatte må få rom til å reservere seg dersom de har sterke personlige overbevisninger som hindrer dem fra å utføre visse oppgaver. I den lille kommunen var det større fokus på å bygge trygghet og respekt gjennom erfaring, og det legges mindre vekt på individuelle reserverasjoner:

Av og til må vi ha respekt for hverandre, også de ansatte. Men vi må gjøre hverandre trygge.

Det ble uttrykt en tro på at ubehaget blant ansatte kan reduseres når de ser at situasjonene håndteres godt av kolleger.

Diskusjon helse- og omsorgssektoren

Reservasjon og kompromisser

En av informantene fra omsorgssektoren har en tilnærming til etiske dilemmaer der det vektlegges at ansatte ikke skal tvinges til å utføre oppgaver de opplever som ubehagelige. Løsningene som foreslås, som å fordele oppgaver mellom ansatte som er komfortable med dem og de som ikke er det, viser en form for kompromissvilje. Dette kan tolkes som en måte å unngå konflikter på, men samtidig kan det føre til at skeive beboere ikke nødvendigvis får likeverdig behandling fra alle ansatte. Dette gjenspeiler en praksis der man søker å balansere ulike hensyn uten å utfordre normer i særlig grad.

Den andre informanten har derimot en mer direkte tilnærming, der man forsøker å imøtekomme beboernes behov uavhengig av ansattes ubehag. Her uttrykkes det en vilje til å hjelpe beboeren aktivt, med mindre fokus på ansattes personlige verdier. Dette kan tolkes som en mer inkluderende tilnærming, hvor beboerens rettigheter til å leve autentisk veier tyngre enn ansattes komfort, og at sannsynligheten derfor er større for at beboerne får likeverdig behandling, uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.

Å be tjenestemottaker om å skjule seg

Når det gjelder åpenhet rundt skeive identiteter i helse- og omsorgssektoren, viser den ene informanten en forsiktig holdning. Her foreslås det at skeive beboere kan holde sitt privatliv for seg selv for å unngå potensielle ubehagelige situasjoner. Denne tilnærmingen kan reflektere et ønske om å bevare harmoni i fellesrommet, men kan også oppfattes som en form for usynliggjøring av skeive identiteter. Ved å ikke utfordre normene vil det heller ikke skje en forandring, og skeive beboere kan risikere å føle at deres identitet må skjules.

Å forvente at et skeivt par skal holde sin relasjon skjult i et omsorgsmiljø, er en praksis som kan oppfattes som både diskriminerende og ekskluderende. Når en kommune eller en ansatt antyder at privatliv er løsningen for å unngå ubehagelige situasjoner med andre beboere, bidrar det til å opprettholde heteronormative strukturer, hvor skeives relasjoner usynliggjøres og marginaliseres. I praksis betyr dette at skeive personer fratas retten til å leve autentisk, i motsetning til heterofile par, som forventes å kunne vise sin kjærlighet åpent uten konsekvenser. Når informanten sier:

Må de nødvendigvis være åpne om det? Kan det ikke bare være en greie mellom dem?

understøttes en tankegang som legitimerer et samfunn der skeive mennesker må gjemme seg bort for å unngå å skape «problemer». Dette kan oppleves som en oppfordring til å leve «i skapet» – en tilstand som for mange skeive har vært forbundet med høy grad av minoritetsstress, som kan føre til stor psykisk belastning over tid. Ved å kreve at et skeivt par skal skjule sin identitet, stilles de overfor et urettferdig valg mellom å være åpne og møte potensielle sanksjoner eller reaksjoner, eller å skjule seg og fratas retten til å være seg selv i et trygt miljø. Dette pålegger skeive mennesker en byrde som heterofile ikke bærer – nemlig å måtte vurdere om de kan uttrykke sin kjærlighet uten frykt for sosial ekskludering.

Sett i lys av likestillings- og diskrimineringsloven, som blant annet sikrer skeives rettigheter til likeverdig behandling, blir dette et etisk og juridisk spørsmål. I et omsorgsmiljø bør målet være å fremme et inkluderende fellesskap hvor alle beboere føler seg trygge nok til å leve åpent. Dette krever at ansatte og ledere aktivt tar grep for å utfordre diskriminerende normer, og

sikrer at skeive par kan vise sin kjærlighet og identitet på samme måte som alle andre – uten å bli bedt om å holde seg «i skapet».

Den andre informanten viser derimot en mer inkluderende holdning, der informanten er åpen for at beboere kan stå frem om de ønsker det, og at det skal legges til rette for av de ansatte. Det uttrykkes en tro på at informasjon og samtaler kan skape aksept blant de andre beboerne. Denne tilnærmingen antyder en større vilje til å utfordre tradisjonelle normer og skape et miljø der skeive kan være åpne om hvem de er.

«Et fremtidens kompetansebehov»

Begge informantene erkjenner at det vil bli større behov for kunnskap om skeive temaer i fremtiden, men den ene informanten legger større vekt på behovet for formell kompetanseheving. Her ser man et klart bilde av at omsorgssektoren står overfor store endringer når det gjelder mangfold, både blant ansatte og beboere. Dette kan tyde på at den ene informanten ser på kompetanseheving som en nødvendig forberedelse på fremtidige utfordringer.

Den andre informanten viser i stedet en mer praktisk tilnærming, der erfaring og relasjoner ses som nøkkelen til å håndtere slike situasjoner. Dette kan fungere på kort sikt, men uten en formell satsing på kompetanseheving kan det være risiko for at ansatte ikke er forberedt på det økende mangfoldet som vil prege omsorgstjenestene fremover.

Denne tematikken er derimot ikke noe som ligger til fremtiden. I rapporten *Han gikk tilbake i skapet* (2023), kommer det frem at skeive eldre opplever at tematikken ikke blir synliggjort i institusjonene, og at mange derfor velger å holde sin skeive identitet skjult når de bor på omsorgsinstitusjon (Bromseth & Siverskog, 2023). Dermed belyser dette funnet en blindsones hos de informantene vi har intervjuet, som øker sannsynligheten for at disse selv har hatt skeive tjenestemottakere ved sin institusjon, men at de ikke har visst om det.

Balansere rettigheter

I begge kommunene forsøkes det å finne en balanse mellom ansattes behov for komfort og beboernes rettigheter til å leve autentisk. Den store kommunen har en sterkere vektlegging på at ansatte ikke skal føle seg krenket, noe som kan ses som en måte å beskytte ansattes rettigheter. Likevel kan dette gå på bekostning av skeive beboeres rett til å være seg selv fullt ut, både i fellesrommene og i den private sfæren. Den andre informanten har en mer inkluderende tilnærming, der det fokuseres på å gjøre ansatte tryggere gjennom åpenhet og erfaringsbasert læring. Dette kan skape en mer helhetlig omsorgskultur der både ansatte og beboere lærer å respektere hverandres ulikheter, men det forutsetter at ansatte er villige til å tilpasse seg over tid.

6.2.2 Barnehagesektoren

I barnehagesektoren ble det gjennomført fire intervjuer med fire tjenesteutøvere. Alle disse er ansatte i barnehager, hvor vi intervjuet to i en liten kommune og to i en stor kommune i Agder. Vignettene handler om håndtering av

Hvem er det egentlig et problem for? I dette tilfellet er det tydeligvis ikke et problem for barna (Sitat, barnehage).

utfordringer knyttet til skeiv tematikk i barnehagen, som kollegers reaksjoner på skeive barnebøker, holdninger rundt familier med to mødre, og diskusjoner rundt normbrytende kjønnsuttrykk hos barn.

Mangfoldig litteratur speiler samfunnet

Våre informanter fremhevd at bøker som viser kjønns- og seksualitetsmangfold er viktige for å speile mangfoldet i samfunnet. Én informant påpekte: Hvis vi som barnehage skal gjenspeile samfunnet, må vi gjenspeile alle familiene, og det ble vist glede og lettelse over tidligere samtaler om temaet, noe som gjorde det lettere å håndtere slike situasjoner:

Jeg kjenner at jeg er glad for at dette har vært tema hos oss før. Da er det lettere for meg å svare her nå.

Andre så situasjonen som en mulighet for refleksjon blant ansatte:

Det er et godt utgangspunkt for drøfting i personalgruppa.

Med hensyn til den ene vignetten kom det frem at enkelte foreldre reagerer på bokenes innhold og mener det er upassende for små barn. Dette vakte sterke reaksjoner hos en av de ansatte vi intervjuet:

Hvem er det egentlig et problem for? I dette tilfellet er det tydeligvis ikke et problem for barna.

En ansatt belyste hvilke føringer de har i sin arbeidshverdag, og at de faktisk ikke trenger å bli enige om tematikken:

Men man behøver ikke å være enige. Føringene våre ligger i barnehageloven (...) barn har godt av å vite at folk er forskjellige.

Holdninger til familieformer og foreldreroller

Når temaet er et barn med to mødre, utfordrer det tradisjonelle forestillinger om kjønnsroller i foreldreskap. En kollegas kommentar om at barn trenger en far som setter tydelige grenser, møtte frustrasjon og undring. En informant sa:

Først – hvorfor skulle ikke to mødre sette like strenge grenser som menn?

Vedkommende påpekte videre at slike holdninger kan provosere:

Det er holdningene som trigger meg – den gamle fedrerollen.

Flere ansatte trakk frem behovet for refleksjon og samtale rundt temaet i personalgruppen, for å sikre at slike holdninger ikke påvirker barnets opplevelse av inkludering:

Dette måtte vi snakket om i personalgruppa, om hvilke holdninger vi har. Vi må snakke om verdiene og holdningene til ting.

Kjønnsuttrykk som tema i barnehagen

I vignetten hvor en gutt ønsker å gå med kjole i barnehagen, skapes en diskusjon både blant ansatte og foreldre. Foreldrene støtter sønnens valg, men enkelte ansatte og foreldre mener det er unødvendig at han går i kjole i barnehagen. Dette fører til at kjolen kommer av og på avhengig av hvilke ansatte som er på jobb. Flere informanter var tydelige på at gutten skal få uttrykke seg slik han ønsker. En informant sa, med kjønnsnøytralt språk:

Hvis vi nekter barnet det, hvordan ville det barnet føle seg? Da ville barnet allerede som liten starte å skamme seg over seg selv.

Andre understrekte at det er de voksne, ikke barna, som problematiserer situasjonen:

Barn bryr seg ikke om det hvis vi voksne ikke problematiserer det.

For å håndtere situasjonen fremheves viktigheten av samtaler, både med ansatte og foreldre som reagerer. En ansatt foreslo å bruke foreldremøter som en arena for refleksjon:

Vi måtte ta dette opp på basemøtene, og foreldremøtene. Da kunne vi snakke om likestilling og mangfold.

Diskusjon barnehagesektoren

Barnehagen som arena for læring om mangfold – både for voksne og barn

Resultatene viser at informantene ofte oppfatter institusjonen som en viktig arena for å introdusere barn for mangfold og ulike familieformer. Dette kommer tydelig frem i diskusjonen rundt bøker med skeive karakterer. Flere ansatte ser på slike bøker som et naturlig innslag for å gjenspeile samfunnet.

I vignettene er det voksenpersoner i barnas liv, enten foreldre eller ansatte, som reagerer på gitte situasjoner, og informantene viser evne til å løse disse problemstillingene i form av dialog. En informant foreslår å bruke situasjonen som en anledning til diskusjon, noe som viser hvordan temaer som mangfold og inkludering kan fungere som inngangsporter til å styrke ansattes forståelse og bevissthet rundt normer.

Vignetten hvor en ansatt uttrykker skepsis til familieformer uten en far, illustrerer hvordan tradisjonelle kjønnsroller fortsatt kan prege holdningene i barnehagesektoren. Én ansatt reagerer sterkt på dette og påpeker at det er selve holdningen og den gamle fedrerollen som provoserer.

Eksemplet med gutten som ønsker å gå med kjole, viser hvordan barns frihet til å uttrykke seg selv kan utfordres av voksnes fordommer. Flere ansatte uttrykte tydelig støtte til barnet og foreldrene. En informant argumenterte for viktigheten av å gi barnet rom til selvutfoldelse:

Vi skal gi alle like muligheter til å være seg selv. Hvis vi nekter barnet det, gjør vi jo ikke det.

En annen informant sa:

Hvis vi får foreldre til å reflektere, kan alle bli rausere.

Svarene viser hvordan barnehagen står i en unik posisjon der den både skal støtte det enkelte barnets behov og fremme verdier som likeverd og mangfold i fellesskapet. Ansatte ser

utfordringer som muligheter for refleksjon og læring. Dette understreker barnehagens rolle som en aktiv bidragsyter til barns mulighetsrom og ansattes utvikling.

Kjennskap til lover og verdier øker handlekraft og ansvarsfølelse

Et aspekt som trer tydelig frem, er hvordan informantene aktivt bruker rammeplanen, barnehageloven og barnehagens verdier som verktøy i sitt arbeid. Når utfordrende holdninger eller spørsmål oppstår, trekker flere av informantene frem disse føringene som grunnlag for å skape refleksjon, styrke personalets felles forståelse og bygge inkluderende praksiser. Som to informanter bemerket:

Vi måtte ha veiet opp dette mot våre verdier, rammeplanen og barnehageloven, og føringene våre ligger i barnehageloven. Er dette inkludering, hva skal vi gjøre?

Dette viser en bevissthet om at barnehagen har en viktig samfunnsrolle i å fremme likestilling, mangfold og respekt for ulike familieformer, identiteter og kjønnsuttrykk. Ved å knytte utfordringer opp til tydelige verdigrunnlag og lovpålagte forpliktelser, forankrer de ansatte sitt arbeid i en praksis som gir støtte til barn, foreldre og kolleger. Denne kjennskapen gjør at informantene fremstår trygge i sine svar.

Et trekk som kommer tydelig frem fra alle informantene i barnehagesektoren er en vilje til å finne løsninger når de møter utfordringer knyttet til mangfold, inkludering og normbrytende situasjoner. De tar i stor grad ansvar for å håndtere situasjoner som kan oppleves som utfordrende, enten det er gjennom å initiere refleksjon i personalgruppen, ta temaet opp på foreldremøter eller ha direkte samtaler med kollegaer og foreldre. Dette gir mulighetsrom til å finne løsninger som både ivaretar barnets behov og som samtidig bidrar til en bredere forståelse i nettverket rundt barnet. Dette engasjementet for barnets trivsel og utvikling, kombinert med evnen til å bruke utfordringer som læringsmuligheter, illustrerer en profesjonell tilnærming som styrker barnehagens rolle som en inkluderende og trygg arena for alle.

6.2.3 Barnevernssektoren

I barnevernssektoren ble det gjennomført fire individuelle intervjuer med fire tjenesteutøvere, to i en liten kommune og to i en stor kommune i Agder. Alle disse er ansatt ved barnevernsinstitusjoner. Vignettene handler om å håndtere utfordringer knyttet til skeiv tematikk i barnevernsinstitusjoner og fosterhjem. Disse tematiserer kollegers negative kommentarer om Pride foran en ungdom som er homofil, en transungdom som ikke blir akseptert av fosterfamilien, og ulik behandling av homofile og heterofile ungdommer når det kommer til å ha kjæresten på rommet på en barnevernsinstitusjon.

I vignetten hvor en ansatt uttrykker negative holdninger til Pride og skeive temaer viser svarene en varierende grad av respons. Flere tjenesteutøvere anerkjenner at slike holdninger kan ha skadelige konsekvenser, særlig når skeive ungdommer er til stede. Én informant påpeker at kommentarer som dette kan gjøre ungdommene «veldig usikre» og ser det som nødvendig å ta opp saken med den ansatte i etterkant. Noen informanter fokuserer også på sin egen trygghet i rollen. De fremhever at erfaring er en avgjørende faktor for om de våger å konfrontere slike utsagn. Som én informant uttrykte det:

Det kommer an på hvor lenge du har jobbet. Hvor trygg du er i rollen din.

Samtidig er det enighet om at slike situasjoner krever handling, enten gjennom direkte konfrontasjon i situasjonen eller gjennom tematisering i personalgruppen i etterkant. To av informantene sier at de ville tatt en prat med ungdommen i etterkant av hendelsen.

Støtte til transbarn i fosterhjem

I vignetten der et barn i fosterhjem kommer ut som trans og møter manglende aksept fra fosterfamilien, reflekterer informantene bredt over hvordan slike situasjoner bør håndteres. Felles for svarene er en klar forståelse av at barnets trygghet og anerkjennelse må være hovedfokus. En informant understrekte at barnet må få støtte i prosessen:

Hen har tydeligvis tenkt på dette lenge, og derfor må vi hjelpe dem så godt vi kan.

Dialog med fosterforeldrene trekkes frem som en første strategi, der målet er å skape forståelse og endring. Det er imidlertid en erkjennelse av at enkelte fosterforeldre, grunnet religiøse eller kulturelle verdier, kan være vanskelige å påvirke. I slike tilfeller vurderes alternative løsninger, inkludert flytting, som nødvendige tiltak. Samtidig fremheves viktigheten av forebyggende arbeid i godkjenningsprosessen for fosterhjem, slik at familier som ikke er i stand til å anerkjenne transpersoner, ikke blir valgt som omsorgspersoner.

Ulik praksis på institusjoner

I vignetten om at homofile ungdommer behandles annerledes enn heterofile på institusjoner, uttrykker informantene tydelig at dette er uakseptabelt. En informant påpekte:

Forskjellsbehandling på grunn av legning ville jeg ikke akseptert i dag.

Flere etterlyser klarere retningslinjer som sikrer lik behandling og understreker at praksis basert på skjønn kan føre til diskriminering. Samtidig reflekteres det over historiske normer og praksiser. Noen påpeker at tidligere var frykten for graviditet en avgjørende faktor, som førte til ulik behandling av heterofile og homofile ungdommer. Selv om slike holdninger i dag anses som utdaterte, viser refleksjonene at ubevisste fordommer fortsatt kan påvirke praksis.

Behov for kompetanse og struktur

På tvers av vignettene peker informantene på behovet for økt kompetanse og tydeligere retningslinjer. Enkelte viser til at de kan føle seg usikre på hvordan de skal håndtere utfordrende situasjoner, spesielt når de opplever motstand fra kollegaer eller omsorgspersoner. Samtidig er det en felles forståelse for at diskriminering og forskjellsbehandling ikke kan aksepteres, og at barn og ungdom må få støtte og anerkjennelse.

Diskusjon barnevernsektoren

Informantene viser en åpen holdning til skeive barn og ungdom når de reflekterer rundt betydningen av trygghet og inkludering i utfordrende situasjoner knyttet til seksuell orientering og kjønnsidentitet. Denne typen refleksjoner er særlig tydelig i vignetten hvor

Fosterforeldre skal anerkjenne det de får hjem. De har en stor oppgave (Sitat, Barnevern).

fosterforeldre ikke aksepterer et barn som kommer ut som trans. Her løfter flere informanter frem at barnets selvbylde og psykiske helse står på spill. En informant poengterte:

Fosterforeldre skal anerkjenne det de får hjem. De har en stor oppgave.

Dette utsagnet understreker både kravene til fosterforeldre og barnevernets ansvar for å sikre at omsorgspersonene ivaretar barnets behov for aksept og emosjonell støtte. I tillegg er det tydelig at alle informantene ønsker å bruke dialog og veiledning som verktøy for å skape forståelse og endring. Dette viser en respekt for de involverte og en tro på at holdninger kan påvirkes gjennom bevisstgjøring og kunnskapsbygging. For eksempel peker en informant på at fosterforeldres motvilje kan bunne i:

... lite kunnskap og forestillinger om at dette er noe man velger og ikke noe man er.

Slike utsagn viser at informanten anerkjenner behovet for å møte fordommer med informasjon og forståelse, snarere enn med umiddelbare konfrontasjoner.

Usikkerhet og manglende trygghet i rollen

En betydelig utfordring som kommer frem i dataene, er usikkerheten flere av informantene føler når de møter diskriminerende holdninger fra kollegaer eller fosterforeldre. I vignetten med kollegaens negative kommentar om pride, er det flere som uttrykker at deres evne til å handle avhenger av hvor trygge de føler seg i rollen. Én informant sier eksplisitt:

Det kommer an på hvor lenge du har jobbet. Hvor trygg du er i rollen din.

Denne usikkerheten kan føre til at enkelte tjenesteutøvere unngår direkte konfrontasjon med diskriminerende holdninger, noe som kan bidra til at slike kommentarer vil stå uimotsagt. Dette er spesielt problematisk når det gjelder ungdommer som allerede opplever usikkerhet rundt sin identitet. Når tjenesteutøvere velger å «vente på erfaring» før de handler, risikerer de å svekke ungdommens opplevelse av støtte og anerkjennelse. Usikkerheten knyttet til å utfordre normer kan også forsterkes av manglende strukturell støtte. I situasjoner der uklare retningslinjer gir rom for skjønn, kan tjenesteutøverne oppleve en usikkerhet som gjør det vanskelig å handle. For eksempel sa en informant, i konteksten av forskjellsbehandling av homofile ungdommer:

Forskjellsbehandling på grunn av legning ville jeg ikke akseptert i dag.

Likevel peker flere på at mangelen på felles regler gjør det utfordrende å motvirke slik praksis effektivt.

Manglende retningslinjer og forebygging

Et gjennomgående tema i dataene er hvordan fraværet av tydelige retningslinjer og systematiske prosesser skaper utfordringer for tjenesteutøverne. I situasjoner der fosterforeldre ikke aksepterer et transbarn, peker flere på at dette er en situasjon som burde vært forebygget allerede i fosterhjemsgodkjenningen. Én informant fremhevet at fosterforeldre bør være forberedt på mangfold:

Vi kan ikke godkjenne et fosterhjem om de har problemer med barn med ulik legning.

Med dette antyder at informanten at fosterhjemsgodkjenningen kanskje ikke er tilstrekkelig

grundig når det gjelder å kartlegge holdninger til kjønn, seksualitet og mangfold. Tilsvarende påpekes det at skjønnsbasert praksis kan skape grobunn for diskriminering. I vignetten hvor ungdommer rapporterer at homofile par behandles annerledes enn heterofile, er dette et tegn på at ubevisste fordommer kan påvirke avgjørelsene. Flere informanter etterlyser felles regler som sikrer lik behandling. Som én informant sa:

Hva de får lov til i ditt hus, og slik blir det litt på institusjon også. En har en rolle som voksen ansvarlig og skal lage noen grenser.

Selv om dette uttrykker forståelse for behovet for grenser, viser det også hvordan manglende retningslinjer kan føre til ulik praksis, noe som kan være diskriminerende ovenfor ungdommene.

Behov for systematisk kompetanseheving

Det er gjennomgående i svarene at kompetanseheving og systematisk opplæring er avgjørende for å styrke tjenesteutøvernes trygghet i rollen. Alle informantene virker å ha gode intensjoner, men det er en tendens til at handlingene deres begrenses av manglende verktøy og støtte. Dette kan føre til at de vegrer seg for å utfordre fordommer eller diskriminerende praksis, noe som igjen påvirker barn og ungdoms opplevelse av trygghet. En informant pekte på at det kan være nødvendig å trekke inn ekstern kompetanse for å støtte fosterforeldre eller ansatte, og opplyse om potensielle skadevirkninger som kan forekomme av å ikke anerkjenne barnet:

Jeg ville trukket inn noen andre som hadde kompetanse på dette, internt/eksternt, for å snakke om potensielle skadevirkninger for barnet.

Dette viser en vilje til å bruke tilgjengelige ressurser, men også at dagens kompetansenivå i tjenestene kanskje ikke alltid strekker til i praksis.

I tillegg fremhever flere behovet for å tematisere normer og holdninger i personalgruppen. Dette kan bidra til å normalisere diskusjoner om mangfold og sikre at ansatte blir bevisste på hvordan ubevisste fordommer kan påvirke praksis. En informant oppsummerte dette behovet:

Jeg ville etterlyst felles kjøreregler/retningslinjer. Tydelige rammer og regelverk kombinert med kontinuerlig kompetansebygging kan gjøre det enklere for tjenesteutøvere å handle i tråd med barneverntjenestens verdier.

6.2.4 Sektor for rus og psykisk helse

I sektor for rus og psykisk helse ble det gjennomført individuelle intervjuer med to tjenesteutøvere. Begge disse er ansatt ved rusinstitusjoner, en i en liten kommune, og en i en stor kommune i Agder. Vignettene omhandler utfordringer knyttet til inkludering av skeive tjenestemottakere innenfor sektoren rus og psykisk helse. Disse tar for seg ansatte som ikke ønsker å gi tjenester til en transgutt med bakgrunn i religiøse overbevisninger, ignorering av personlige pronomen,

På jobb må man være profesjonell – arbeidsetikk og moral er viktig når man er på jobb. Man kan si hva man vil hjemme, men på jobb må man legge det fra seg (Sitat, rus/psykiatri).

og hvordan ansatte håndterer en homofil manns frykt for å være åpen om sin seksuelle orientering i et miljø som beskrives som fiendtlig.

Pronomenbruk

Flere informanter påpeker at det er utfordrende å tilpasse seg og bruke riktige pronomen eller navn, spesielt i situasjoner der det kreves en endring i langvarige vaner. Det er dog ikke negative intensjoner som ligger til grunn for dette. En informant sa:

Jeg vil forsøke så godt jeg kan å si han, og si nytt navn. Kan hende jeg feiler, og ville tatt det opp med vedkommende. Mener ikke noe vondt med det, man bare glemmer seg.

Dette viser at det kan være vanskelig å bruke riktige pronomen og navn konsekvent, men det er en vilje til å tilpasse seg. En annen informant fortalte at hen har hatt erfaring med en skeiv kollega, hvor vedkommende hadde reagert på noe, som førte til bevisstgjøring:

Jeg har gjort det tidligere i forhold til en mann om hvordan det var å være skeiv på arbeidsplass (som ansatt). Han hadde noen ting han reagerte på, og det var mange ting man ble obs på.

I kontrast til dette, er det en informant som viser en mindre proaktiv tilnærming til å bruke riktige pronomen. Hen sa:

I utgangspunktet er jeg ikke like tydelig på dette: at jeg ikke nødvendigvis hadde reagert veldig på det. Jeg kunne også sikkert sagt han eller hun uten å tenke så mye over det. (...) Jeg hadde nok ikke reagert – kjenner meg selv såpass godt. Skal være ærlig.

Her forteller informanten om at hen selv ikke ville tenkt noe over feil bruk av pronomen, og ikke ville reagert om noen andre gjorde det samme.

Profesjonell etikk versus personlig overbevisning

I flere av svarene kommer det frem et etisk dilemma når profesjonelle forpliktelser står i kontrast til personlige eller religiøse overbevisninger. Et sentralt punkt i flere av svarene er at ansatte må sette egne personlige holdninger til side når de er på jobb for å ivareta tjenestemottakerens behov på en profesjonell måte. En informant påpekte:

På jobb må man være profesjonell – arbeidsetikk og moral er viktig når man er på jobb. Man kan si hva man vil hjemme, men på jobb må man legge det fra seg.

Denne kommentaren understreker informantens oppfattelse av viktigheten av profesjonell etikk, og at personlige overbevisninger ikke bør komme i veien for å utøve profesjonalitet i jobben. En informant sa:

Jeg hadde meldt det videre (over vår leder) (...) Jeg ville også snakket med min kollega og spurt hvorfor de anbefalte en bruker å ikke være åpen om sin seksuelle orientering.

Dette viser en vilje til å ta opp problemstillinger og gå i dialog med kollegaer og ledelse.

Håndtering av risiko og støtte i vanskelige miljøer

I vignetten hvor ansatte håndterer en situasjon der en tjenestemottaker er redd for å komme ut som homofil i et fiendtlig miljø, reflekterte en informant:

Jeg tror nok at det er mange mennesker som lever ufullverdige liv og som aldri vil bli lykkelig. Og selvmordsfaren med å skjule hvem man er, øker. Man har det bedre med å være tro mot seg selv.

Denne refleksjonen viser informantens oppfattelse av viktigheten av å være seg selv, og belyser hva en mulig konsekvens kan være, om en ikke får leve autentisk. Samtidig er det også en mer forsiktig tilnærming i andre svar, der det understrekes at ansatte ikke bør gi tjenestemottakeren konkrete råd om hva de bør gjøre. En informant fortalte:

Jeg tenker nok å ha noen gode runder på refleksjoner er bedre enn å gi bastante råd – i fare for å være ansvarlig for noe, som ikke er bra.

Denne tilnærmingen viser at det er viktig å støtte brukeren gjennom samtale og refleksjon, heller enn å gi definitive råd, i frykt for å måtte være ansvarlig for konsekvenser av de rådene hen gir. Flere av informantene belyser hvordan en kan gi støtte til brukere gjennom refleksjon og samtale. En informant sa:

Det er nok mange mennesker som lever ufullverdige liv og som aldri vil bli lykkelig. Og selvmordsfaren med å skjule hvem man er, øker. Man har det bedre med å være tro mot seg selv (Sitat, rus/psykiatri).

Jeg tenker i utgangspunktet at hvis man står frem, og man skal ikke måtte skjule seg, man er som man er – dette skal det være rom for. Det skulle ikke vært en problemstilling – men jeg vet det er reelt fortsatt i 2024.

Flere informanter fremhever at det er bedre å ha samtaler som kan hjelpe individet med å finne egne løsninger, fremfor å gi bestemte råd. En av dem sa:

Kan vi løse dette sammen på en annen måte? Noe nettverk man kan koble seg på?

Dette understreker viktigheten av å støtte tjenestemottakeren i å finne sine egne veier i livet, samtidig som man gir rom for å diskutere mulige alternativer, som for eksempel andre støttende nettverk.

Diskusjon sektor rus og psykisk helse

Informantene viser en tydelig vilje til å lære mer om spørsmål knyttet til kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og seksuell orientering, og erkjenner at det kan være vanskelig å bruke riktige pronomen eller navn, spesielt når de er i ferd med å tilpasse seg en persons nye identitet. Det er tydelig at disse ansatte ønsker å oppnå det som er best for tjenestemottaker, selv om det innebærer å utfordre egne vaner. En informant bemerket:

Jeg ville minnet mine kollegaer på det – at de skal bruke pronomet hen.

Dette understreker et ønske om å skape en kultur på arbeidsplassen der det er rom for å rette på kolleger dersom de eksempelvis bruker feil pronomen om en tjenestemottaker. Her ser vi en tydelig forståelse for at det er de ansattes ansvar å skape et trygt miljø der tjenestemottaker kan være seg selv. At flere informanter søker å hente inn ekstern kompetanse for å håndtere vanskelige spørsmål, er også et tegn på en profesjonell holdning som er åpen for læring og utvikling. En informant sier:

Jeg har gjort det tidligere i forhold til en mann om hvordan det var å være skeiv på arbeidsplass (som ansatt). Han hadde noen ting han reagerte på, og det var mange ting man ble obs på.

Dette peker på en vilje til å lære fra erfaringene til skeive personer, noe som også viser en forståelse for at tjenesteyterne ikke kan anta at deres egne erfaringer er tilstrekkelige for å forstå andres livserfaringer fullt ut. Ved å hente inn ekstern kompetanse og dele erfaringer på arbeidsplassen, viser informantene en genuin interesse for å utvikle en mer inkluderende praksis.

Samme informant fremhever også viktigheten av profesjonell etikk i møte med utfordringer knyttet til skeiv identitet. Dette understreker at tjenesteytere er forpliktet til å tilpasse sine handlinger til tjenestemottakers behov og identitet, uavhengig av deres egne personlige overbevisninger. Dette perspektivet viser en klar forståelse av at profesjonell etikk ikke bare er et sett med regler, men noe en må etterleve i sitt arbeid med mennesker.

Passiv tilnærming

I kontrast til den aktive tilnærmingen som fremmer respekt og læring, vises også en mer passiv tilnærming til hvordan informantene forholder seg til spørsmål om identitet. Dette kan skyldes en rekke faktorer, blant annet usikkerhet, mangel på kompetanse eller en tendens til å unngå mulige konflikter. Den passive tilnærmingen kan også speile en annen holdning til profesjonelt ansvar, hvor man ikke nødvendigvis ser på det som sitt ansvar å konfrontere egne holdninger eller kollegaers praksis. En informant uttrykker dette i møtet med en ikke-binær tjenestemottaker som ønsker å bruke pronomenet «hen»:

I utgangspunktet er jeg ikke like tydelig på dette: at jeg ikke nødvendigvis hadde reagert veldig på det. Jeg kunne også sikkert sagt han eller hun uten å tenke så mye over det.

Dette er et eksempel på hvordan utydelighet kan føre til at feil pronomen brukes, og hvordan det kan være en utfordring for ansatte å bryte med vaner når de ikke er bevisst på hvor viktig det er å bruke riktige pronomen. Denne passiviteten kan også være et resultat av en manglende kompetanse i hvordan man bør håndtere slike spørsmål. Informanten sier videre:

Jeg hadde nok ikke reagert – kjenner meg selv såpass godt. Skal være ærlig.

Dette uttrykker en form for resignasjon, der ansatte kanskje føler at de ikke har den nødvendige kompetansen til å håndtere slike temaer, og derfor velger å ikke gripe inn eller konfrontere. Dette kan være problematisk, ettersom det er tjenesteyters ansvar å aktivt bidra til å skape et inkluderende miljø, både internt i arbeidsmiljøet, og i møte med

tjenestemottakere. Ved å unngå å konfrontere problematiske holdninger, kan man ubevisst bidra til å opprettholde en praksis som ikke tar hensyn til tjenestemottakers behov.

En annen viktig faktor i denne passiviteten er hvordan autonomi blir fremhevet som et viktig prinsipp. Flere informanter peker på at tjenestemottaker selv må ta ansvar for sine valg og handlinger, som for eksempel det å komme ut som skeiv i et fiendtlig miljø. Dette kan ses på som en forsiktig tilnærming som gir pasienten rom for å reflektere i samarbeid med tjenesteutøverne, men det kan også tyde på en unnvikende eller usikker holdning, som ikke nødvendigvis støtter tjenestemottakeren i å ta vanskelige beslutninger. Mens autonomi er viktig, kan en mer aktiv rolle fra tjenesteyters side være nødvendig for å sikre at personen føler seg støttet og trygg i å ta de valgene som er best for dem.

Personlige overbevisninger versus profesjonelle forpliktelser

Et felles tema i alle svarene er profesjonell integritet og etisk ansvar, spesielt når det kommer til konflikter mellom personlige overbevisninger og profesjonelle forpliktelser. Flere informanter er tydelige på at profesjonell etikk bør styre handlinger, og at det er viktig å sette sine egne holdninger til side når man er på jobb. Dette kan være et uttrykk for et sterkt etisk prinsipp om at profesjonelle i helsevesenet er forpliktet til å sette tjenestemottakers behov først, selv om dette kan innebære at de må konfrontere egne holdninger, eller legge personlige overbevisninger til side. Samtidig ser vi at villighet til å utfordre kollegaer som ikke følger profesjonelle standarder er der. En informant nevnte:

Jeg ville også snakka med min kollega og spurt hvorfor de anbefalte en bruker å ikke være åpen om sin seksuelle orientering.

Dette er et viktig aspekt av profesjonell ansvarlighet - nemlig ansvaret for å konfrontere kollegaer dersom deres råd eller handlinger kan skade tjenestemottakeren. Ved å utfordre beslutninger, viser denne informanten en villighet til å stå opp for personens rett til å være seg selv, og å fremme en profesjonell og respektfull arbeidskultur. Dette krever både sensitivitet og kompetanse fra den ansatte, samt en evne til å veie risikoene ved å stå frem. En informant fremhever viktigheten av å gi tjenestemottakeren verktøy for å håndtere vanskelige situasjoner, for eksempel ved å henvise dem til relevante støttetjenester. Hen sa:

Jeg ville også anbefalt alle å være tro mot seg selv, men jeg ville også spurt om pasienten ville komme i kontakt med noen som visste hva hen gikk igjennom.

Dette er et klart eksempel på en tilnærming som ikke bare støtter pasientens beslutning om å være åpen, men som også gir dem nødvendige verktøy og fellesskap for å håndtere de mulige konsekvensene av å stå frem.

7. Diskusjon og avsluttende konklusjoner

Et av hovedfunnene i denne studien er at likestillingsplikten ikke er kjent blant de kommunalt ansatte ute i tjenestene. Vi har noen få unntak blant våre informanter, men dataene våre peker på at likestillingsarbeidet i svært liten og ikke i tilstrekkelig grad forankres nedover i tjenestene. De ansatte i brukerrettede tjenester kjenner i liten grad til de tematiske planene eller strategiene på likestillingsfeltet, unntatt generelle mål og årsplaner. Det betyr at fokuset på likestilling, inkludering og mangfold blir individuelt bestemt av den enkelte avdelingsleder og at det i mindre grad er en systematisk tilnærming til å arbeide med temaet på tjenestenivå. Aktivitets- og redegjørelsesplikten er imidlertid mer kjent, ikke bare i ledelsen og HR-avdelingen.

De kommunalt ansatte sier selv i intervjuene at de sjeldent møter på skeiv tematikk, herunder skeive tjenestemottakere, i jobben sin. Vi får presentert noen få konkrete saker fra tjenestene, der flere opplever det som komplisert og forvirrende å holde oversikt over for eksempel begrepsbruk. Unntaket finner vi i barnehagene hvor det relativt ofte oppstår spørsmål og dilemmaer rundt skeiv tematikk. Samtidig er det veldig få som opplever dette som et problem i det utadrettede arbeidet med tjenestemottakerne.

Behovet for mer kompetanse synes å variere mellom de ulike tjenestene. Her ser det ut til å gå et skille mellom pedagogiske utdanninger og profesjoner som retter seg mot den yngre delen av befolkningen, sammenliknet med mer medisinske utdanninger som leverer helsetjenester til den eldre del av befolkningen. Dette kan tenkes å ha sammenheng med at den yngre delen av befolkningen utfordrer forståelsen og tjenestene på disse områder slik at yrkesutøverne, i eksempelvis barnehage og barnevern, i større grad må forholde seg til nye behov hos befolkningen i takt med større bevissthet, endrede holdninger og utviklingstrekk i samfunnet.

Barnehagene skiller seg klart ut ved at det synes å være både en større bevissthet og flere konkrete tiltak som relaterer seg til inkluderende og mangfoldige praksiser. En årsak til dette kan være at det å fremme likestilling, inkludering og mangfold er mest tydelig og eksplisitt i lovverket for barnehage, da barnehagen skal «fremme demokrati og likestilling og motarbeide alle former for diskriminering» (Barnehageloven, 2006, § 1). Der nest kan det kanskje også ha en sammenheng med at dette er en tjeneste med en mer mangfoldig brukergruppe, fordi de er tilgjengelig for alle mens de andre tjenestene vi har kartlagt krever en henvisning eller er behovsprøvde.

Funn: Barnehagene skiller seg klart ut ved at det synes å være både større bevissthet og flere konkrete tiltak som relaterer seg til inkluderende og mangfoldige praksiser.

Informantene fra barnevernet er alene om å nevne det som aktuelt å trekke inn helsesykepleier, eller søke veiledning fra andre instanser, om de mangler kompetanse selv.

Innen omsorgssektoren jobber de med etisk refleksjon og er opptatt av å legge godt til rette for den enkelte person. De synes å være opptatt av samarbeidet med den enkelte, og stiller spørsmål hvis en lur på enkelte ting. Våre informanter opplyser at de i mangel på

handlingsplaner eller strategier på områder, lener seg mye på yrkes- og profesjonsetiske standarder når de skal manøvrere seg i problemstillinger knyttet til likestilling og mangfold.

I sektoren rus/psykiatri får vi opplyst at de ofte møter skeive i sin jobb. Tjenesteutøverne legger mye vekt på hvordan de møter folk, men føler de ikke kan nok og at de trenger et kompetanseløft, spesielt om lovverket og begrepene.

Det synes å være utfordringer knyttet til hvorvidt informasjonen og overordnede nasjonale strategier og planer finner veien til den enkelte tjenesteyteren i førstelinjen. Det er vanskelig å si hvor informasjonen stopper opp og vi har i vår kartlegging ikke mulighet til å identifisere flaskehalsene, men kun konstatere på bakgrunn av vår kartlegging at flere ikke kjenner til likestillingsplikten. Det kan indikere et udekket informasjonsbehov som bør ivaretas for å få plikten implementert i tjenesteytingen. Imidlertid har de større kommunene et apparat til å følge opp nasjonale signaler og policyer, mens små kommuner uten et større støtteapparat kan oppleve informasjonen overveldende. Flere av informantene i intervjuene trekker frem at informasjonen som kommer fra sentrale myndigheter er massive og det er vanskelig å få med seg alt, og enda mer utfordrende å prioritere implementering.

Flere av deltakerne trekker frem markeringer av Skeive Sørlandsdager, deltakelse i Pride, flagging og synlighet som er viktig bidrag og tiltak for å forebygge diskriminering. Noen har imidlertid også møtt på motstand enten hos innbyggerne eller den politiske ledelsen. Religion, tradisjonelle holdninger, kultur og politikk oppgis som årsaker til motstand, spesielt i mindre kommuner.

I intervjuene med HR/personalledelsen synes kompetanseheving på området å være mangelfull eller tilfeldig, for eksempel ved at den er basert på den eller de enkeltmenneskene som jobber i kommunen. Det er ingen av lederne som rapporterer å ha fått opplæring fra fagfolk som jobber spesifikt med kjønns- og seksualitetsmangfold, eller har kontaktet noen selv som kan utføre opplæring for sine ansatte. Denne mangelen på opplæring peker på et strukturelt problem der kjønns- og seksualitetsmangfold ikke blir inkludert som en del av det grunnleggende likestillingsarbeidet i kommunene.

Funn: (...) det er ingen av lederne som rapporterer å ha fått opplæring fra fagfolk som jobber spesifikt med kjønns- og seksualitetsmangfold (...).

Flere av informantene forteller at de henvender seg til enkeltpersoner på sin arbeidsplass for å innhente kompetanse, både fra andre ansatte, og fra en ekstern transperson som forteller om egne erfaringer og svarer på spørsmål. Denne formen for opplæring kan bli svært ensidig og lite faglig forankret, da enkeltpersoners erfaringer kan være veldig ulike fra hverandre. I tillegg kan det bli en tung belastning på den enkelte personen som er en del av en marginalisert minoritetsgruppe. I følge Bufdirs rapport Erfaringer med minoritetsstress (2024) er det å basere opplæringen på enkeltpersoners erfaringer en oppgave som kan oppleves som en stor belastning for individet som må gjennomføre denne «opplæringen». Mange av deltakerne uttrykte at de følte et ansvar for å representere sin minoritetsgruppe og opplevde det som deres oppgave å informere personer om tematikken. For noen utviklet dette seg til et engasjement de satte pris på, mens det for andre opplevdes som en tung byrde de ikke hadde mulighet til å velge bort.

I rapporten nevnt ovenfor, kommer det frem situasjoner der en informant som er transperson til stadighet må lære opp blant annet helsepersonell om hvordan kroppen hans fungerer, i tillegg til at han ofte i profesjonelle settinger får private og personlige spørsmål rundt sin egen situasjon. Videre forventes det at han skal dele private detaljer om seg selv fordi han selv er transperson. En slik belastning kan være en form for minoritetsstress, som kan føre til alvorlige konsekvenser som dårligere psykisk og fysisk helse på sikt. En kan også stille seg undrende til denne måten å innhente kompetanse på. Om en skal lære om andre faglige temaer i personalgruppen, ville en bare spurt en kollega som kan noe om tematikken, eller hentet inn fagkunnskap på en mer systematisk måte?

De «usynlige» skeive eldre

I mine 20 år som sykepleier har jeg aldri hatt en lesbisk eller homofil pasient. Men i noen tilfeller har vi tenkt at kanskje noen er skeive, og vi har definert de som det, når det kanskje har vært en enslig mann uten familie (Leder, Helse og omsorg).

Dette sitatet gjenspeiler en utfordring når det gjelder synliggjøring og anerkjennelse av skeive eldre i helsevesenet. Det faktum at en sykepleier i eldreomsorgen gjennom 20 års erfaring aldri har opplevd at en pasient har identifisert seg som skeiv, kan indikere at det finnes et dypt rotfestet stigma og en usikkerhet blant eldre om å være åpne om sin seksuelle orientering eller kjønnsidentitet. Dette kan igjen skyldes at mange eldre har opplevd å leve i en tid preget av mer konservative normer og mindre aksept for mangfold. For mange eldre skeive kan frykten for diskriminering eller mangel på forståelse i helsevesenet være sterk, noe som gjør at de velger å skjule sin identitet. I kunnskapsoversikten viser vi til rapporten *Han gikk tilbake i skapet* (2023) om skeive eldre sine opplevelser med helsevesenet. Denne rapporten understreker hvordan mange eldre skeive ikke er åpne om sin seksuelle orientering eller kjønnsidentitet i møte med helsevesenet. De opplever at tjenestene er preget av cis- og heteronormative forventninger, hvor det å falle utenfor denne normen blir sett på som unntaket snarere enn en naturlig del av mangfoldet. Dette skaper et miljø hvor mange skeive eldre føler at de må «gå tilbake i skapet», en vond og fremmedgjørende erfaring som visker ut deres identitet på et tidspunkt i livet hvor de burde føle seg trygge og ivaretatt.

Tjenestemottakere, spesielt innen eldreomsorg, befinner seg ofte i sårbare situasjoner der de er avhengige av omsorg og støtte fra helsepersonell. Når helsevesenet ikke aktivt anerkjenner skeives behov eller skaper et trygt rom for å kunne være åpne om sin identitet, tvinges ofte de eldre til å ta initiativet. Dette kan være svært krevende, spesielt for en generasjon som kanskje ikke har hatt mulighet til å leve åpent gjennom store deler av livet. Forfatterne uttrykker bekymringer knyttet til tjenesteutøveres kompetanse på skeiv tematikk, og at tjenestemottaker ofte blir den som må ta initiativet til denne samtalen (Bromseth & Siverskog, 2023).

Sitatet fra en ansatt i omsorgssektoren ovenfor underbygger denne bekymringen, fordi det er lite sannsynlig, statistisk sett, at en sykepleier gjennom 20 år aldri har hatt en pasient som er skeiv. Dette antyder at mange skjuler sin identitet av frykt for ubehagelige reaksjoner eller mangel på forståelse fra helsepersonell.

Videre viser informanten at hen har reflektert over tematikken, men at det har blitt begrenset til spekulasjoner. Ved å «definere» en enslig mann som skeiv på grunnlag av manglende familie, setter helsepersonell pasienter i en boks basert på stereotyper fremfor å skape en trygg arena for åpne samtaler. Denne passiviteten kan være med på å opprettholde det skjulte

livet mange skeive eldre føler seg tvunget til å leve, noe som kan ha en negativ innvirkning på deres psykiske og fysiske helse. Dette peker på viktigheten av å skape et helsevesen som ikke bare tar høyde for, men aktivt fremmer mangfold og inkluderer skeive eldre i omsorgspraksisen. Helsepersonell trenger kompetanse på skeiv tematikk for å kunne møte alle pasienter med forståelse og respekt, og for å bryte ned de normene som i dag gjør mange eldre skeive usynlige.

Intervjuene med tjenesteutøvere i omsorgssektoren fra arbeidspakke B underbygger denne bekymringen videre.

Språklig annengjøring og pronomenbruk

Flere av intervjuene viser at informantene bruker språk som skiller «oss» fra «de andre» når de omtaler personer med en normbrytende seksuell orientering eller kjønnsidentitet. Dette fenomenet, kjent som annengjøring, kommer tydelig frem i måten enkelte uttrykker seg på, ofte med formuleringer som «har en annen legning» eller «har en annen kjønnsidentitet». Slike uttrykk markerer en distanse mellom majoriteten, som anses som normen, og de som oppfattes som avvikende fra denne normen. For eksempel sa en informant:

Han er litt rar, men han skal få lov til å være sånn (Sitat, rus og psykisk helse).

Kommer man inn som lærling eller student med en annen legning, så skal du bli mottatt godt hos oss.

Her brukes «annen legning» som en måte å markere at skeivhet er noe utenfor normalen, noe som bidrar til å skape et «oss og dem»-skille. Et annet eksempel er når en informant snakker om en antatt transperson og sier:

Han er litt rar, men han skal få lov til å være sånn.

Her reduseres individets identitet til noe særegent eller annerledes, noe som informanten gir «lov» til, og velger å tolerere, men som samtidig fremstår som en avvikende tilstand fra det som oppfattes som normalt. Denne annengjøringen er ikke nødvendigvis bevisst eller ondartet, men den gjenspeiler holdninger i samfunnet hvor seksuell orientering og kjønnsidentitet utenfor cis- og heteronormen blir oppfattet som noe «annet». Det viser at det fortsatt er behov for økt bevissthet rundt språkbruk og hvordan det kan bidra til å opprettholde stereotyper og ubevisste skiller, selv i sammenhenger hvor intensjonen er å være inkluderende og åpen.

Slike refleksjoner viser at det er behov for mer systematisk opplæring og støtte for å sikre at ansatte føler seg trygge i bruk av inkluderende språk og i pronomenbruk, noe som igjen kan skape en mer inkluderende tjeneste for brukerne.

Kjønns mangfold, et glemt perspektiv

Gjennom intervjuene som er utført i begge arbeidspakkene, blir det tydelig at samtalen om skeiv tematikk ofte begrenser seg til seksuell orientering, spesielt homofile og lesbiske. Kjønns mangfold, som transpersoner, ikke-binære og andre kjønnsidentiteter, blir i stor grad

oversett før det eventuelt stilles oppfølgingsspørsmål spesifikt på dette temaet. Selv om det er viktig at seksuell orientering diskuteres, viser materialet en påfallende mangel på fokus på kjønnsidentitet og kjønnsmangfold. Denne skjevheten bidrar til at kjønnsminoriteter forblir usynlige, selv i samtaler som skal handle om inkludering og mangfold. I flere av intervjuene er det en tydelig tendens til å omtale skeive i binære termer, der man snakker om «homofile» eller «lesbiske» som de primære kategoriene av skeive mennesker. For eksempel sa en informant:

Funn: (...) *kjønnsminoriteter forblir usynlige, selv i samtaler som skal handle om inkludering og mangfold.*

Vi har ansatte som er skeive og det er uproblematisk. (Rus og psykisk helse)

Videre i intervjuet er fokuset kun på seksuell orientering, uten noen refleksjoner rundt kjønnsidentitet. Når kjønns- og seksualitetsmangfold diskuteres, blir transpersoner og ikke-binære ofte oversett eller redusert til en fotnote i en større samtale om mangfold. En informant bemerket for eksempel at de har hatt kontakt med transpersoner i sitt arbeid, men samtalen var preget av usikkerhet og mangel på dybdekunnskap:

Vi hadde inne en transseksuell (gjest) hos de ansatte i barnehagesektoren. Det gjør noe med folk. Man lærer på en annen måte.

Dette utsagnet viser en bevissthet rundt at transpersoner finnes, men samtidig er det begrenset til en ekstern ressurs som kommer inn og deler sine erfaringer, fremfor en integrert forståelse av kjønnsmangfold som en del av det daglige arbeidet. Mangelen på den integrerte forståelsen kommer også frem ved bruk av ordet transseksuell, som nå anses som et utdatert begrep, ettersom dette omhandler kjønnsidentitet, og ikke seksuell orientering.

En annen utfordring som kommer frem i intervjuene, er mangelen på konkret kompetanse knyttet til kjønnsmangfold. Flere informanter uttrykker at de har liten erfaring med transpersoner eller ikke-binære tjenestemottakere, og det er et gjennomgående inntrykk av at dette ikke er et tema som tas opp systematisk. En informant hevdet:

I mine 20 år som sykepleier har jeg aldri hatt en lesbisk eller homofil pasient. (Helse og omsorg)

Dette sitatet er talende ikke bare for fraværet av åpenhet rundt seksuell orientering, men det peker også på den enda større usynligheten av kjønnsminoriteter. Det er lite sannsynlig at en sykepleier ikke har møtt transpersoner eller ikke-binære gjennom sin karriere. Denne usynligheten kan forklares med at transpersoner og ikke-binære ofte føler seg presset til å skjule sin identitet i møte med et system som ikke er tilrettelagt for å møte deres identitet eller uttrykk. Når fokus utelukkende ligger på seksuell orientering, ignoreres viktige utfordringer knyttet til hvordan kjønnsidentitet kan påvirke tjenesteytingen.

I flere av intervjuene antydes det også at de som jobber i offentlig sektor, har lite kompetanse om kjønnsmangfold. For eksempel fremgikk det i én samtale at:

Jeg tenker ikke så mye over om du er han, hen eller hun.

som om kjønnsidentitet er en uvesentlig detalj i det daglige arbeidet. Denne mangelen på refleksjon rundt hvordan kjønnsmangfold påvirker tjenesteyting er noe som kan skape ubehagelige eller ekskluderende opplevelser for transpersoner og ikke-binære brukere eller ansatte.

Den begrensede forståelsen og omtalen av kjønnsmangfold i intervjuene er en tydelig indikasjon på at det trengs et bredere fokus i det skeive likestillingsarbeidet. Transpersoner og ikke-binære bør ikke være en «glemt del» av skeiv tematikk, men heller en sentral del av diskusjonen om inkludering. For å oppnå dette må det investeres i kompetanseheving og bevisstgjøring i offentlig sektor, slik at kjønnsmangfold ikke bare blir et perifert tema, men en integrert del av likestillingsarbeidet.

Tjenesteytende sektorer som helse- og omsorgssektoren, barnehagesektoren, barnevernsektoren, og sektor for rus og psykisk helse har alle utfordringer, og har også flere av de samme utfordringene når det gjelder arbeidet med skeive tjenestemottakere. Sektorene opererer i ulike kontekster, men deler en felles forpliktelse til å fremme arbeide for likestilling og mot diskriminering. Vi ser i våre analyser av vignettene at flere av informantene opplever at de står i et skjæringspunkt mellom personlige holdninger og kollegers holdninger, profesjonelle krav og samfunnets normer. På tvers av sektorene ser vi hvordan ansatte balanserer profesjonelle forpliktelser med personlige verdier. Vi ser for eksempel at enkelte informanter ville latt kollegaer reservere seg fra å hjelpe skeive tjenestemottakere, med henvisning til personlige eller religiøse overbevisninger. Samtidig blir det tydelig at profesjonell etikk for mange ansatte innebærer å sette egne holdninger til side. Denne spenningen mellom det personlige og det profesjonelle viser behovet for klare retningslinjer og åpen dialog. Men det viser også at slike dilemmaer kan skape rom for refleksjon, læring og vekst, ikke bare for individet, men for hele organisasjonen.

Et fellestrekk på tvers av sektorene er hvordan informantene opplever at institusjonene fungerer som arenaer for læring – ikke bare for barn og tjenestemottakere, men også for ansatte og pårørende. I barnehagesektoren bruker ansatte utfordringer knyttet til skeive barnebøker eller kjønnsuttrykk som anledninger til refleksjon og dialog, og hvordan foreldremøter og personalmøter kan bli plattformer for å styrke felles forståelse. Dette understreker hvor viktig det er at ledelsen tilrettelegger for slike diskusjoner. For eksempel, i barnevernet rapporterte flere informanter at kollegers negative holdninger kan være vanskelig å konfrontere uten støtte fra strukturelle retningslinjer eller faglige standarder. Dette illustrerer behovet for en mer konsekvent praksis, der tjenestemottakerne kan stole på at deres behov blir ivaretatt uansett hvilken ansatt de møter.

Barnehageansattes bruk av retningslinjer

Det kommer tydelig frem av funnene at det er i barnehagesektoren informantene er mest opplyst om tematikken, og hvor de arbeider mest systematisk med den. Her ser vi at retningslinjer brukes mer aktivt, noe som bidrar til tydelighet og trygghet i arbeidet. Informantene trekker ofte frem rammeplanen og barnehageloven som konkrete verktøy for å begrunne beslutninger og fremme refleksjon. Dette strukturelle fundamentet gir ikke bare en felles forståelse, men også et solid grunnlag for å adressere utfordringer knyttet til mangfold og inkludering. Ved å forankre handlinger i klare retningslinjer, styrkes ansattes handlekraft og ansvarsfølelse.

Når vi ser på styringsdokumentene for de forskjellige sektorene ser vi at det er rammeplan for barnehagen som er den mest tydelige:

Barnehagen skal fremme likeverd og likestilling uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, etnisitet, kultur, sosial stratus, språk, religion og livssyn. Barnehagen skal motvirke alle former for diskriminering og fremme nestekjærlighet (Utdanningsdirektoratet, 2017).

Det at rammeplanen er så tydelig gjør at en barnehageansatt kan bruke den som et verktøy for å underbygge sine beslutninger når det kommer til inkluderende praksis. De andre styringsdokumentene kan sees i kunnskapsoversikten.

Behov for mer kompetanse

I samtlige intervjuer vurderer informantene selv at de ikke har nok kompetanse om kjønns- og seksualitetsmangfold. Dette speiles av at vi ser denne mangelen på kompetanse også på ledernivå. Alle informantene ønsker mer systematisk kompetanseheving på tematikken, og på spørsmål om hvor denne kompetansehevingen skal komme mener noen at det bør komme fra kommuneledelse, eller fra andre statlige instanser.

Svarene kan tyde på en opplevelse av usikkerhet i håndtering av skeive tjenestemottakere, noe som kan resultere i svært ulik praksis og skape risiko for diskriminering. Selv om informantene viser stor vilje til å skape inkluderende praksis, mangler det verktøy for å håndtere situasjoner som kan oppstå. Uklare retningslinjer og usikkerhet blant ansatte rundt konfrontasjon av kollegaers holdninger utgjør også et betydelig hinder.

Selv om det eksisterer utfordringer, peker informantene ofte på disse som muligheter for vekst og utvikling. Flere trakk frem at situasjoner som oppstår på arbeidsplassen kan brukes for å ta opp tematikken i personalgruppen, noe som viser en åpenhet om at en ikke kan alt, og kan ta dette opp med kollegaer. To av informantene ville også etterstrebe og hente inn ekstern kompetanse for å håndtere situasjoner der de selv er usikre.

Viljen informantene har til å lære, kombinert med en erkjennelse av egne begrensninger, er en styrke som kan bygges videre på. Det er en utfordring at det er lite bevissthet på diskriminerende praksiser og generelt lavt kompetansenivå blant ansatte, men denne læringsviljen vil gjøre det mindre utfordrende å gjennomføre en helhetlig kompetanseheving. Mer om dette vil komme i anbefalingene (se oppsummeringen foran i dokumentet).

Funn: Viljen informantene har til å lære, kombinert med en erkjennelse av egne begrensninger, er en styrke som kan bygges videre på.

8. Litteratur

Anderssen, N., Eggebø, H., Stubberud, E. & Holmelid, Ø. (2021). Seksuell orientering, kjønns mangfold og levekår. Resultater fra spørreundersøkelsen 2020. Hentet fra: https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/2825850/Seksuell_orientering_kj%25C3%25B8nnsmangfold_I_evek%25C3%25A5r.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Barnehageloven. (2006). *Lov om barnehager*. (LOV-2005-06-17-64). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>

Barnevernsloven. (2023). *Lov om barnevern* (LOV-2021-06-18-97). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-18-97>

Brendmo, E., Litschi, T. & Bjørnarå, H. (2023). *Hindre og muligheter for god undervisning om kjønns- og seksualitets mangfold ved to profesjonsutdanninger ved Universitetet i Agder*. Universitetet i Agder og NORCE. <https://hdl.handle.net/11250/2825850>

Bromseth, J. & Siverskog, A. for NIKK (Nordisk informasjon for kunnskap om kjønn). (2023). *Han gick in i garderoben igen*. (ISBN 978-92-893-7731-7). Nordisk ministerråd. <https://nikk.no/wp-content/uploads/2023/12/Han-gick-in-i-garderoben-igen-Aldre-LGBTI-personers-mote-med-vard-och-omsorg-i-Norden.pdf>

Bufdir (2023). *Utredning om en tredje juridiske kjønnskategori. Svar på oppdrag 3 i tillegg 2 til tildelingsrapport 2022*. (978-82-8286-401-5). Barne-, ungdoms-, og familiedirektoratet. <https://www.bufdir.no/rapporter/dokumentside/?docId=BUF00005800>

Eggebø, H., Stubberud, E. og Kalstrøm, H. (2018). Levekår blant skeive med innvandrerbakgrunn i Norge. Nordlandsforskning rapport nr. 9/2018.

Fellesforbundet. (2023). Yrkesetisk grunnlagsdokument. FO. <https://brosjyrer.fo.no/wiki/yrkesetisk-grunnlagsdokument-bokmal/last-ned/>

Glaser, B. G. (1978). *Theoretical Sensitivity*. Mill Valley, California: Sociology Press.

Glaser, B. G. og Strauss, A.L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory. Strategies for qualitative research*.

Gram, K.H. (2020). 1 av 3 skeive lite tilfreds med egen psykisk helse. SSB. Januar 2020.

Hauge, E. m.fl (2022). Mangfold i statlig sektor. Tiltak, forutsetninger og gevinster. Oxford Research og NTNU Samfunnsforskning 2022/8.

Helse- og omsorgstjenesteloven. (2011). *Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m.* (LOV-2011-06-24-30). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-30>

International Federation of Social Workers. (2014). *Global Definition of Social Work*. IFSW. <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>

Kunnskapsdepartementet. (2017). *Rammeplan for barnehagen: Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Udir. <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/rammeplan-for-barnehagen/>

Kvale, S. (2001). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal akademisk

Likestillings- og diskrimineringsombudet. (u.å.). *Likestillingsplikt for offentlig sektor (LOS-plikta)* <https://ldo.no/bli-betre-pa-likestilling-og-mangfald/likestillingsplikt-for-offentleg-sektor/>

Nair, R., Sand, K. (2024). *Erfaringer med minoritetsstress*. (2024:00465) SINTEF. https://cms.buudir.no/siteassets/rapporter/erfaringer_med_minoritetsstress.pdf

Paulsen, V., Svendsen, S., Tøndel, G., Kaasbøll, J., Ådnanes, M., Thaulow, K. & Midtgård, T. (2020). *Skeive barn og unge i barnevernet. En studie av barnevernets praksis og tilnærminger*. (ISBN 978-827570-619-3). NTNU Samfunnsforskning & SINTEF.

Pettersen, A-M. og Støren, K.S. (2020): *Livskvalitetsundersøkelsen 2020, dokumentasjonsnotat fra SSB*. Oktober 2020. ISBN 978-82-587-1187-9

Roshan, N. D. & Sand, K. (2024). *Erfaringer med minoritetsstress*. (Erfaringer med minoritetsstress 2024:00465). Sintef. <https://www.buudir.no/rapporter/dokumentside/?docId=BUF00005861>

Ryen, A. (2012). *Det kvalitative intervjuet. Fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget

Stokke, M., Lundhaug, L., Hammeren, G., Solberg, A. & Steinland, V. (2018). Skeives levekår i Agder. En kvantitativ og kvalitativ kartlegging (2018/10). Hentet fra: <https://www.ostforsk.no/publikasjoner/skeives-levekar-i-agder-en-kvantitativ-og-kvalitativ-kartlegging/>

Teigen, M. (2022). Kjønnslikestillingsperspektiv på koronapandemien. *Norsk statsvitenskapelig tidsskrift* 38(3), 101-107. <https://www.idunn.no/doi/10.18261/nst.38.3.3>

Thagaard, T. (2013). Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode. Bergen: Fagbokforlaget

9. Vedlegg

Vedlegg 1:

Informasjonsskriv til utvalgte kommuner vedrørende forskningsprosjektet om LOS-plikten knyttet til kjønns- og seksualitetsmangfold

Dette er en forespørsel om å delta i et forskningsprosjekt som skal utarbeide et kunnskapsgrunnlag om arbeidet med LOS-plikten (Lov om offentlige myndigheters likestillingsplikt) knyttet til kjønns- og seksualitetsmangfold i kommunal sektor. I dette skrivet finner du informasjon om formålet med studien og hva en eventuell deltagelse vil innebære for kommunen din.

Formål

Flere undersøkelser viser at skeive har dårligere levekår sammenlignet med majoritetsbefolkningen (Andersen, Eggebø, Stubberud og Holmelid, 2020). Dette kan blant annet ha en sammenheng med lav kompetanse i eksempelvis helse- og utdanningssektoren (Andersen et al.). *Skeives levekår i Agder* viser at mange informanter opplever at kompetansen er lav i helsevesenet, og at dette påvirker deres helsetilbud. Dette bryter med grunnprinsippet om likeverdige offentlige tjenester (Stokke, Lundhaug, Hammeren, Solberg og Steinland, 2018)

Vi ønsker å etablere et bredt kunnskapsgrunnlag om kommuners arbeid med LOS-plikten knyttet til kjønns- og seksualitetsmangfold i tjenestetilbudet. Dette for å øke bevisstheten til profesjonsutøvere rundt disse utfordringene. Formålet er å bidra til og sikre likeverdige offentlige tjenester uavhengig av seksuell orientering eller kjønnsidentitet. For å bekjempe de utfordrende levekårene for skeive, er det avgjørende å skape tillit mellom enkeltpersoner og offentlige aktører i helse, omsorg og utdanningssektoren.

I dette kvalitative forskningsprosjektet settes fokus på *hvordan offentlige sektor og offentlige tjenester arbeider gjennom LOS-plikten for å sikre likestilling, og forhindre diskriminering og trakassering av skeive.*

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Senter for likestilling, Universitetet i Agder, og NORCE – Norwegian Research Center, vil i samarbeid gjennomføre forskningsprosjektet. NORCE – Norwegian Research Center, er valgt til å lede gjennomføringen av forskningsprosjektet og stå for størsteparten av timeinnsatsen. Prosjektleder fra NORCE er Nina Jentoft.

Hvorfor får din kommune spørsmål om å delta og hva vil en deltakelse innebære?

Vi vil i prosjektet kontakte åtte Agder-kommuner for intervjuer, fire bykommuner og fire distriktskommuner. Disse er tilfeldig valgt på bakgrunn av størrelse og geografi som kan gjenspeile regionen. Intervjuene vil gjennomføres både individuelt og i gruppe.

- Gruppeintervju:
 - Foregår digitalt og innen en tidsramme på ca. 1 time
 - Intervjuet tas opp
 - Det legges opp til ett gruppeintervju pr. kommune
- Individuelt intervju:
 - Foregår fysisk og innen en tidsramme på ca. 1 time
 - Det vil bli tatt notater under intervjuet
 - Det er ønskelig at deltakerne deler sine erfaringer og tanker om tematikken

Det er stipulert ett gruppeintervju og to individuelle intervju pr kommune. Disse intervjuene vil bli tatt i en av kommunens tjenester. De fire tjenestene som er med i prosjektet er barnehage, barnevern, psykiatri/rus og omsorg. Oppsummert vil det si at om din kommune sier ja til å delta, vil vi be om å få gjøre intervjuer i en av disse tjenestene hos dere, for eksempel barnehage. For hver tjeneste skal vi ha en bykommune (som ligger sentralt etter sentraliseringsindeksen) og en distriktskommune.

Det er frivillig å delta

Det er helt frivillig å delta i prosjektet. Hvis dere velger å delta, kan dere når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Det gjør dere ved å ta kontakt skriftlig eller muntlig med prosjektansvarlige (kontaktinformasjon er lagt ved i dette informasjonsskrivet). Det vil ikke ha noen negative konsekvenser hvis dere ikke vil delta eller senere velger å trekke dere. Det samme gjelder for hver enkelt intervjuperson.

Personvern for intervjupersoner – hvordan vi oppbevarer og bruker deres opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om intervjupersonene til formålene vi har oppgitt i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. De som vil ha tilgang til opplysningene er forskerteamet i NORCE. NORCE vil være dataansvarlig. Datamaterialet vil lagres i samråd med NORCE sine retningslinjer for personvern.

Prosjektet starter januar måned og avsluttes innen utgangen av desember 2024.

Har du noen spørsmål?

Hvis dere har spørsmål til studien, ta kontakt med:

Forsker II Nina Jentoft, NORCE

Epost: nije@norce-research.no

Telefon: +47 38010539

Med vennlig hilsen

Nina Jentoft

Vedlegg 2:

Intervjuguiden som ble benyttet i intervjuene av lederne (Arbeidspakke A) dekket følgende spørsmål:

1. Hva vet du om offentlige myndigheters likestillingsplikt også kalt offentlige myndigheters likestillingsplikt?
2. Har deres virksomhet fått felles informasjon/opplæring om offentlige myndigheters likestillingsplikt?
3. Har dere retningslinjer/prinsipper, prosedyrer eller standarder for å forebygge diskriminering?
4. Benytter dere metodikken i form av situasjonsanalyse/kartlegging, evaluering og utvikling av tiltak og policy?
5. Har dere gjennomført en kartlegging om utfordringer og behov i deres virksomhet? Demografi/befolkningssammensetning/ kunnskap om behov/ risiko for diskriminering?
6. Har dere gjennomført konkrete tiltak med begrunnelse knyttet til diskrimineringsgrunnlag
7. Hvordan vurderer dere resultatoppnåelse (Måloppnåelse på tiltak, vurdering av resultater/ forventning til resultater på likestillingsarbeidet)
8. Har du kunnskap om/kjennskap til diskrimineringsgrunnlagene kjønn/ seksuell orientering/etnisitet/alder/omsorgsoppgaver/funksjonsevne/ graviditet/religion og livssyn?
9. Har du kjennskap/kunnskap om hvordan det arbeides med kjønn/seksuell orientering og kjønnsuttrykk generelt i kommunen?

10. Har du kjennskap/ kunnskap om hvordan det arbeides med kjønn/sekseuell orientering og kjønnsuttrykk innen din sektor?

Vedlegg 3: Vignettene

Helse og omsorgstjenesten

Vignett

1:

Stig på 87 har bodd ved Sundsvoll eldresenter i 2 år. Da han flyttet inn ved senteret hadde han med seg en koffert med personlige eiendeler, hvorav flere nydelige kjoler, øyensminke og leppestifter og sko med høye hæler. Til noen utvalgte ansatte har han fortalt at han fra ung alder har likt følelsen av å kle seg i kvinneklær. Selv om han «vel er en kar», så føler han seg komfortabel og hjemme i kjole og sminke. Ved noen anledninger har han fått hjelp fra disse ansatte til å legge sminke og ordne håret. Dette har vakt reaksjoner fra andre ansatte som ikke føler seg komfortable med å gjøre det samme og som helst ser at Stig ikke benytter fellesarealene i sminke og kjole, da dette «kan forvirre de andre beboerne». Hvilke reaksjoner vekker dette i deg? Hvordan håndterer du denne situasjonen som medarbeider/leder?

Vignett 2:

Alvhild (90) har akkurat fått plass på sykehjem og hennes kone Gudrun (83) kommer ofte på besøk. De har i fortrolighet fortalt til en ansatt at de er bekymret og usikre på om de kan være åpne om sin relasjon i møte med andre beboere og ansatte på avdelingen. Hvilke reaksjoner vekker dette i deg? Hvordan håndterer du denne situasjonen som medarbeider/leder?

Vignett 3:

Ingrid (77) er transkvinne og har behov for hjemmehjelp til bla. dusj og påkledning. To av dine kolleger/ansatte har uttrykt ubehag rundt å hjelpe Ingrid pga. sin personlige overbevisning og ønsker å reservere seg mot å jobbe med henne. Hvilke reaksjoner vekker dette i deg?

Barnehage

Vignett 1:

En ansatt ved din avdeling har gått til innkjøp av barnebøker/ungdomsbøker med skeive karakterer/tematikk. En kollega av dere reagerer på dette og mener at tematikken er upassende for barn i så ung alder. Hvilke reaksjoner vekker dette i deg? Hvordan håndterer du denne situasjonen som medarbeider/leder?

Vignett 2:

I en lunsjsamtale kommer dere inn på et av barna i barnehagen. Barnet har hatt en litt utagerende episode, hvor et annet barn ble klort på armen. Dette barnet har to mødre. En av dine kollegaer utbryter at hun nok mener det er best for barn å ha en far å speile seg i, og som

kan sette tydelige grenser for barnet. Hvilke reaksjoner vekker dette i deg? Hvordan håndterer du denne situasjonen som medarbeider/leder?

Vignett 3:

En gutt (4 år) i din barnehage elsker å gå med kjole på. Foreldrene er veldig støttende i dette og ønsker at sønnen får kle seg og utfolde seg som han vil. Situasjonen har ført til diskusjoner i ansattgruppen, hvor ansatte er delt i hvorvidt sønnen skal få lov til å ha på seg kjole i barnehagen, noe som fører til at kjolen kommer av og på avhengig av hvilke ansatte som er på jobb. Foreldrene har også fått kommentarer fra andre foreldre og ansatte om det er nødvendig at han går i kjole i barnehagen og ikke bare hjemme. Hvilke reaksjoner vekker dette i deg? Hvordan håndterer du denne situasjonen som medarbeider/leder?

Vignett 4:

Det er en transjente på skolen som nettopp har byttet navn og pronomen. Flere av lærerne har uttalt at dette er veldig vanskelig å lære seg, og bruker ofte feil navn eller pronomen i samtaler dem imellom og til eleven selv. Hvilke reaksjoner vekker dette i deg? Hvordan håndterer du denne situasjonen som medarbeider/leder?

Vignett 5:

Du har kontaktet en ekstern aktør som skal holde undervisning om kjønns- og seksualitetsmangfold for elevene på skolen. Flere av foreldrene ønsker å reservere sine barn fra denne undervisningen. Hvilke reaksjoner vekker dette i deg? Hvordan håndterer du denne situasjonen som medarbeider/leder?

Barnevernstjenesten

Vignett 1:

TVen står på i fellesarealet i institusjonen der det er et innslag om pride på nyhetene. En av dine kollegaer uttrykker at "det er greit nok at det er pride, men jeg synes ikke barn skal utsettes eller eksponeres for det." og du vet at en av ungdommene som er til stede er homofil. Hvordan håndterer du denne situasjonen som medarbeider/leder?

Vignett 2:

Et ungt barn på 13 år bor hos en fosterfamilie, og har kommet ut som trans. Dette blir ikke godt mottatt hos familien, og hen tar kontakt med deg som sin kontaktperson i barnevernet og forteller dette. Hvordan håndterer du denne situasjonen?

Vignett 3:

På institusjonen du jobber er det uklare regler på om det er lov til å ha kjæresten sin med seg på rommet alene. I praksis ser de ansatte på enkeltsituasjonene med skjønn, men to av ungdommene gjør deg oppmerksom på at det er tydelig forskjellsbehandling hvor de heterofile

ungdommene får lov, mens de homofile ikke får lov. Når du spør kollegaene dine om dette får du til svar at “det bare er sånn det er”. Hvordan håndterer du denne situasjonen?

Rus- og psykiatritjenesten

Vignett 1:

Dere har fått en bruker som er transgutt. Tre av de ansatte er svært betenkte på å gi tjenester til ham av religiøse overbevisninger. Disse tre vil kun tiltale ham med navn og ikke pronomenet han. Leder gir uttrykk for at dette er greit, de tre ansatte sine overbevisninger skal også hensyntas. Hvilke reaksjoner vekker dette i deg? Hvordan håndterer du denne situasjonen som medarbeider/leder?

Vignett 2:

På avdelingen du jobber er det en ikke-binær person som bruker pronomen hen. Du observerer og overhører at de andre ansatte konsekvent bruker feil pronomen om hen, både muntlig og i skriftlige journaler. Hvilke reaksjoner vekker dette i deg? Hvordan håndterer du denne situasjonen som medarbeider/leder?

Vignett 3:

En mann forteller til deg og en kollega at han er homofil, og at han er redd for å stå frem med sin seksuelle orientering i et miljø som har svært negative holdninger mot skeive. Han forteller at han har observert hendelser der noen har blitt banket opp på bakgrunn av seksuell orientering. Kollegaen din fraråder han å komme ut i dette miljøet. Hvordan håndterer du denne situasjonen?

