



Evaluering av opplæringsprogrammet Endringsagenter

RAPPORT 2025
BUFDIR

Oppdragsgiver: Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet
Rapportnummer: R1023068-01
Rapportens tittel: Evaluering av opplæringsprogrammet Endringsagenter
Ansvarlig konsulent: Tom E. Markussen
Fotografi i rapport: Generert med DALL·E i OpenAI ChatGPT
Dato: 12.06.2025

Forord

Denne rapporten er resultatet av en evaluering av opplæringsprogrammet Endringsagenter, gjennomført på oppdrag fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). Oppdraget ble gjennomført i perioden november 2024 til juni 2025, og bygger på dokumentgjennomgang, spørreundersøkelse og kvalitative intervjuer med deltakere og sentrale aktører.

Vi ønsker å takke Bufdir for et spennende og viktig oppdrag, og for gode innspill og konstruktiv dialog underveis i arbeidet. En særlig takk går også til alle som har stilt opp til intervju og delt sine erfaringer og vurderinger, og til deltakerne som tok seg tid til å svare på spørreundersøkelsen. Vi vil også rette en spesiell takk til Elisabeth Harnes ved RVTS Vest for verdifull informasjon og praktisk bistand.

Evalueringen er gjennomført av Agenda Kaupang i samarbeid med Proba samfunnsanalyse. Christian Duelund Græm var prosjektleder fram til april 2025, da Tom E. Markussen overtok rollen. I prosjektteamet har også Martin A. Nome, Kaja Meeg Valvatne og Guro Schmidt Øvregard deltatt.

Vi håper rapporten vil være til nytte i det videre arbeidet med å utvikle og styrke opplæringsprogrammet, og dermed bidra til et fortsatt målrettet og kunnskapsbasert arbeid mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold.

Oslo, juni 2025

Innhold

Sammendrag	4
1 Innledning	5
1.1 <i>Formål og evalueringsspørsmål</i>	5
1.2 <i>Avgrensning og presiseringer</i>	6
1.3 <i>Om innholdet i rapporten</i>	6
2 Metode	7
2.1 <i>Evalueringsdesign og overordnet tilnærming</i>	7
2.2 <i>Datainnsamling</i>	7
2.3 <i>Analyse og vurderingsramme</i>	8
2.4 <i>Robusthet, begrensninger og vurdering av datagrunnlaget</i>	9
3 Bakgrunn	10
3.1 <i>Om negativ sosial kontroll og æresrelatert vold</i>	10
3.2 <i>Om opplæringsprogrammet: Formål, målgrupper og oppbygging</i>	11
4 Erfaringer og vurderinger fra aktører med tilknytning til programmet og fagmiljøer	14
4.1 <i>Innledning</i>	14
4.2 <i>I hvilken grad rekrutterer programmet relevante ressurspersoner?</i>	14
4.3 <i>Hvor relevant er opplæringen for deltakerne, og gir den dem tilstrekkelig kunnskap til å utføre sine roller som endringsagenter?</i>	17
4.4 <i>Supplerende innsikter fra intervjuene</i>	18
4.5 <i>Perspektiver fra fagmiljøer og samarbeidende organisasjoner</i>	19
4.5.2 <i>Ulike målgrupper – ulik tilgang</i>	20
4.6 <i>Våre vurderinger</i>	21
5 Erfaringer og vurderinger fra tidligere deltakere	23
5.1 <i>Innledning</i>	23
5.2 <i>RVTS' interne evaluering basert på fokusgruppeintervjuer</i>	23
5.3 <i>Funn fra intervjuer og spørreundersøkelse</i>	24
5.4 <i>Våre vurderinger</i>	29
6 Oppsummering og anbefalinger	30
6.1 <i>Oppsummering av hovedfunn</i>	30
6.2 <i>Anbefalinger</i>	31
6.3 <i>Videreføring av programmet</i>	34
Referanser	35

Sammendrag

Denne rapporten presenterer evalueringen av opplæringsprogrammet Endringsagenter, gjennomført på oppdrag fra Bufdir. Evalueringen dekker perioden 2021–2024 og er gjennomført av Agenda Kaupang og Proba samfunnsanalyse, med mål om å vurdere i hvilken grad programmet rekrutterer relevante ressurspersoner, og hvor relevant opplæringen oppleves av deltakerne i deres rolle som endringsagenter i arbeidet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold.

Evalueringen viser at programmet gir deltakerne en solid faglig plattform og økt trygghet i møte med komplekse problemstillinger. Deltakerne beskriver opplæringen som meningsfull, relevant og kompetansehevende, og særlig nyttig med tanke på å styrke dialog og forebyggende arbeid. Samtidig identifiserer evalueringen flere strukturelle svakheter som begrenser programmets samlede effekt.

Rekrutteringen preges av regionale variasjoner og manglende systematikk, noe som blant annet innebærer at enkelte relevante målgrupper – blant annet personer i mer lukkede eller konservative miljøer – ikke nås i tilstrekkelig grad. Det er også uklart om alle deltakerne er like motiverte for opplæringsprogrammet. Videre er det uklart for mange hva rollen som endringsagent innebærer i praksis, og det mangler strukturer for oppfølging og støtte som sikrer at kompetansen anvendes etter endt opplæring.

Evalueringen anbefaler derfor:

- *Å utvikle en mer målrettet og systematisk rekrutteringspraksis, med nasjonal strategi og felles kriterier, blant annet rettet mot underrepresenterte miljøer.*
- *Å integrere tydelig rolleforståelse og praktisk anvendelse i opplæringsløpet, herunder verktøy som støtter deltakerne i hvordan de kan bruke kompetansen i egen kontekst.*
- *Å tilrettelegge for realistiske og langsiktige nettverks- og oppfølgingsløsninger, som gir deltakerne faglig og sosial støtte etter opplæringens slutt.*

1 Innledning

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) har gitt Agenda Kaupang og Proba samfunnsanalyse i oppdrag å evaluere opplæringsprogrammet Endringsagenter.

Målet med Endringsagenter er å styrke det forebyggende arbeidet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold gjennom opplæring av ressurspersoner i frivillige organisasjoner, berørte miljøer og i hjelpetilbud. Ressurspersonene inkluderer blant annet leder og aktive i religiøse miljøer, rådgivere i hjelpetelefoner og enkelte kommunalt ansatte.

Programmet er utviklet av de regionale ressursentrene om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging (RVTS) på oppdrag fra Bufdir, og ble etablert som tiltak 14 i regjeringens handlingsplan *Retten til å bestemme over eget liv* (2017–2020) (Barne- og likestillingsdepartementet, 2017). Opplæringsprogrammet består av 13 moduler.

Bufdir har siden 2017 finansiert programmet gjennom årlige tilskudd til RVTS-ene. Gitt den flerårige innsatsen og det samlede ressursomfanget, har det vært behov for et systematisk kunnskapsgrunnlag for å vurdere programmets innretning og videreføring. Evalueringen inngår i Bufdirs ansvar for å følge opp tiltak og tilskuddsordninger, i tråd med statens økonomiregelverk (Finansdepartementet, 2022, kapittel 6).

Evalueringen omfatter perioden 2021–2024. Hovedmålgruppen for evalueringen er Bufdir, Barne- og familiedepartementet (BFD) og Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID).

1.1 Formål og evalueringsspørsmål

Evalueringens overordnede formål er å vurdere i hvilken grad Endringsagenter lykkes i å nå frem til relevante ressurspersoner, og om innholdet i opplæringen er relevant for deres rolle i arbeidet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold.

Bufdir ønsker særlig innsikt i hvordan programmet har påvirket målgruppen, og om det møter behovene i samfunn og miljøer der utfordringer knyttet til negativ sosial kontroll er særlig fremtredende. Evalueringen skal gi et kunnskapsgrunnlag for om programmet bør videreføres, og hvordan det kan styrkes.

Evalueringen skal svare på to hovedspørsmål, med tilhørende underspørsmål:

1. I hvilken grad rekrutterer programmet relevante ressurspersoner?
 - Treffer programmet den målgruppen det er utformet for?
 - Er det deler av målgruppen som ikke nås?
 - Hvilke deler av målgruppen lykkes man med å rekruttere (f.eks. frivillige organisasjoner, trossamfunn og livssynsorganisasjoner)?
 - Rekrutteres deltakere fra ulike geografiske områder?
2. Hvor relevant er opplæringen for deltakerne, og gir den dem tilstrekkelig kunnskap til å utføre sine roller som endringsagenter?
 - Opplever deltakerne programmet som relevant for deres arbeid og sektor?
 - Bidrar programmet til økt kunnskap og kompetanse for å forebygge og hjelpe mennesker ut av negativ sosial kontroll og æresrelatert vold?

Evalueringen skal munne ut i konkrete anbefalinger til forbedring av programmet, både når det gjelder rekruttering, innhold og oppfølging.

1.2 Avgrensning og presiseringer

Evalueringen er ikke en effektstudie og omfatter ikke måling av langsiktige eller samfunnsmessige virkninger. Vurderingene bygger primært på deltakernes og andre informanternes erfaringer og opplevelser, samt dokumentert informasjon om bakgrunn, organisering og gjennomføring. Analysen er avgrenset til det konkrete tiltaket, og inkluderer ikke vurderinger av det samlede virkemiddelapparatet på feltet.

OECDs evalueringskriterier (OECD, 2019) utgjør et overordnet referansepunkt i arbeidet, men er ikke brukt som et fullstendig rammeverk for analysen. Evalueringen vurderer i hovedsak programmets relevans og enkelte forhold som påvirker måloppnåelse. Kriteriene koherens (samordning og helhet i innsatsen), kostnadseffektivitet, virkning og bærekraft er ikke vurdert, da dette ville forutsatt andre typer data og en mer omfattende tilnærming enn det som ligger innenfor oppdragets rammer. Dersom tiltaket skal vurderes for videreføring, bør også slike kriterier inngå i en helhetlig vurdering – blant annet med hensyn til kostnadseffektivitet og sammenheng med øvrige virkemidler på området (koherens).

1.3 Om innholdet i rapporten

Etter dette innledningskapittelet følger det i kapittel 2 en metodebeskrivelse som redegjør for evalueringens design, datainnsamling, utvalg og analyseramme, samt relevante begrensninger og forbehold.

Kapittel 3 gir en faglig og kontekstuell bakgrunn for evalueringen, med vekt på utfordringsbildet knyttet til negativ sosial kontroll og æresrelatert vold, og på opplæringsprogrammets innretning og gjennomføring. Her presenteres også kortere vurderinger basert på dokumentstudier og innledende intervjuer.

Kapittel 4 og 5 utgjør rapportens empiriske kjerne. Kapittel 4 presenterer funn og vurderinger fra intervjuer med representanter for Bufdir, RVTS-ene og eksterne fagmiljøer, mens kapittel 5 tar for seg innsikter fra tidligere deltakere i opplæringsprogrammet, basert på både en spørreundersøkelse og kvalitative intervjuer. I begge kapitlene drøftes resultater i lys av evalueringens hovedspørsmål.

Rapporten avrundes i kapittel 6 med en sammenfatning av hovedfunn, samt anbefalinger for videreutvikling og eventuell videreføring av opplæringsprogrammet.

2 Metode

2.1 Evalueringsdesign og overordnet tilnærming

Evalueringen er gjennomført med en *mixed methods*-tilnærming som kombinerer kvalitative og kvantitative datakilder. Kombinasjonen gir grunnlag for metodetriangulering og styrker validiteten i analysen. Den kvalitative delen gir innsikt i aktørenes erfaringer og vurderinger, mens en spørreundersøkelse bidrar til et bredere grunnlag for å belyse deltakernes opplevelser og vurderinger av opplæringen.

2.2 Datainnsamling

2.2.1 Dokumentgjennomgang

Det er gjort en gjennomgang av relevante dokumenter og nettsider for å forstå programmet og dets kontekst. Det inkluderer:

- *Nasjonale strategier og handlingsplaner, særlig Retten til å bestemme over eget liv* (Barne- og likestillingsdepartementet, 2017) og *Sjef i eget liv* (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2025), som gir bakgrunn og kontekst for programmets etablering og forankring
- *Status for endringsarbeid i Norge* (RVTS, 2019), som var et viktig kunnskapsgrunnlag i den tidlige utviklingen av opplæringsprogrammet
- *En upublisert intern evaluering skrevet av RVTS Vest* (RVTS Vest, 2024), basert på fokusgruppeintervjuer
- *Nettstedet Endringsagenter.no*

Dokumentene har bidratt til å gi en forståelse av utfordringsbildet, programmets opprinnelse og utvikling, samt tidlige vurderinger av målgruppe, innretning og behov for videreutvikling.

2.2.2 Intervjuer med RVTS, andre fagmiljøer og -personer, samt frivillige organisasjoner

Det er gjennomført 13 intervjuer med til sammen 13 informanter fra Bufdir, RVTS-ene, andre fagmiljøer og -personer, samt frivillige organisasjoner med kunnskap om negativ sosial kontroll og æresrelatert vold. Intervjuene belyste blant annet programmets opprinnelse, målsettinger, organisering, erfaringer knyttet til rekruttering og relevans, samt generelle problemstillinger omkring kompetansetiltak relatert til æresrelatert vold og negativ sosial kontroll. Tabell 1 gir en oversikt over intervjuene.

Tabell 1 Informantgrupper og antall intervjuer

Informantgruppe	Antall intervjuer
Bufdir	2
RVTS-ene (To intervjuer med RVTS Vest, og ett intervju med representant for hver av de andre fire regionene)	6
IMDi	1
Fagmiljøer/-personer og frivillige organisasjoner	4

2.2.3 Intervjuer med tidligere deltakere

Vi har også gjennomført ti intervjuer med tidligere deltakere i opplæringen. Utvalget ble satt sammen med sikte på variasjon i organisasjonstype og geografisk spredning.

Til rekruttering av informanter har vi tatt utgangspunkt i en liste med tidligere deltagere, som vi har fått oversendt fra RVTS. Vi forsøkte å rekruttere et betydelig antall informanter, men opplevde at det var krevende å oppnå ønsket deltakelse. Enkelte e-postadresser var utdaterte eller ugyldige, og i mange tilfeller uteble respons selv etter flere purringer. Det var gjennomgående vanskelig å rekruttere tidligere deltagere til kvalitative intervjuer om opplæringsprogrammet.

Informert samtykke og ivaretagelse av anonymitet har vært gjennomgående praksis i alle intervjuer. Alle intervjuene ble gjennomført med utgangspunkt i en standardisert intervjuguide.

2.2.4 Spørreundersøkelse

Det er gjennomført en digital spørreundersøkelse rettet mot alle kjente deltakere i opplæringsprogrammet. Undersøkelsen ble programmert i Enalyzer og ble sendt til 121 e-postadresser formidlet av RVTS, hvorav 111 e-postadresser var gyldige. Vi mottok 25 utfylte skjemaer, som gir en svarandel på 23 prosent. Vi vurderer svarandelen som relativt lav på et felt som vi antok ville vekke engasjement. Svarandelen speiler utfordringene med å rekruttere informanter til intervjuer. Den lave svarandelen kan ha ulike forklaringer, uten at vi har grunnlag for å konkludere: svakt engasjement, manglende kapasitet, svak følelse av forpliktelse overfor en ekstern evaluator, eller temaets sensitivitet. Med lavere svarprosent øker risikoen for at respondentenes holdninger avviker fra hele gruppens holdninger.

Undersøkelsen ble sendt ut 9. mai 2025 og lukket 21. mai 2025 etter to påminnelser og en utvidelse av svarfrist.

2.3 Analyse og vurderingsramme

Datamaterialet er kategorisert og analysert tematisk med utgangspunkt i evalueringsspørsmålene. Data fra spørreundersøkelsen er analysert deskriptivt, med bruk av enkle tabeller og figurer. Det er lagt vekt på å sammenstille funn på tvers av datakilder for å identifisere mønstre, variasjoner og eventuelle avvik. Alle vurderinger og anbefalinger i rapporten er forankret i det samlede empiriske grunnlaget.

2.4 Robusthet, begrensninger og vurdering av datagrunnlaget

Datagrunnlaget for evalueringen er samlet inn i løpet av en avgrenset periode i 2024 og 2025, og kombinerer kvalitative og kvantitative kilder. Vi har lagt vekt på metodetriangulering for å styrke gyldigheten i vurderingene. De kvalitative intervjuene med tidligere deltakere, fagmiljøer og offentlige aktører gir gjennomgående sammenfallende beskrivelser av sentrale forhold – særlig knyttet til faglig relevans, behovet for tydelig rolleforståelse og savnet etter strukturert oppfølging. Spørreundersøkelsen peker i samme retning og underbygger funnene på tvers av ulike grupper.

Vi vurderer at vi oppnådde høy grad av tematisk metning i intervjuene. Flere temaer og innsikter ble gjentatt av ulike informanter, og det fremkom lite ny informasjon mot slutten av datainnsamlingen. Samlet sett gir dette etter vår vurdering tilstrekkelig bredde og dybde til å besvare evalueringens to hovedspørsmål.

Samtidig innebærer evalueringsdesignet enkelte metodiske begrensninger som bør tas i betraktning ved tolkning av resultatene. Deler av materialet bygger på tilbakeblikk fra deltakere og andre aktører, der erfaringene kan ligge flere år tilbake. Dette kan påvirke presisjonen i beskrivelsene. Det kan heller ikke utelukkes seleksjonseffekter i hvem som svarte på spørreundersøkelsen og deltok i intervjuene – både spesielt positive og spesielt kritiske stemmer kan være overrepresentert. Det ble gjort betydelige anstrengelser for å sikre bred deltakelse, men flere e-postadresser var ugyldige, og mange uteble fra både intervju og spørreundersøkelse.

Til tross for disse forbeholdene vurderer vi at datagrunnlaget er robust nok til å gi et solid grunnlag for analysene. Anbefalingene i rapporten springer i hovedsak ut av forhold som fremstår som gjennomgående og konsistente på tvers av informantgrupper, og som støttes av praksisnær innsikt fra både fagmiljøer og tidligere deltakere.

3 Bakgrunn

Dette kapittelet gir en oversikt over den tematiske og samfunnsmessige konteksten for Endringsagenter. Først presenteres utviklingstrekk og sentrale problemstillinger knyttet til negativ sosial kontroll og æresrelatert vold i Norge, med vekt på omfang, sårbare grupper og eksisterende tiltak. Deretter redegjør vi for bakgrunnen for opplæringsprogrammet, inkludert formål, målgruppe, faglig innretning og organisering.

Fremstillingen bygger på gjennomgang av sentrale styringsdokumenter, strategier og rapporter, inkludert regjeringens handlingsplaner og faglige innspill fra ekspertmiljøer. Det er også trukket på informasjon fra dokumentstudier av opplæringsmaterieill utarbeidet av RVTS, samt innsikter fra intervjuene med programansvarlige og fagpersoner.

3.1 Om negativ sosial kontroll og æresrelatert vold

Individets frihet til å ta egne valg og bestemme over eget liv er en grunnleggende rettighet i det norske samfunnet. Likevel opplever mange at denne friheten utfordres og innskrenkes i så stor grad at det kan omtales som negativ sosial kontroll. Det er behov for systemer og en aktiv politikk for å beskytte den enkeltes rett til å leve et fritt og trygt liv.

Negativ sosial kontroll omfatter ulike former for press, oppsyn, trusler, tvang eller annet som systematisk begrenser en person i sin livsutfoldelse, eller gjentatte ganger hindrer personen i å ta selvstendige valg om eget liv og egen fremtid. Kontrollen kan ha som formål å sikre at personen lever i tråd med familiens eller gruppens normer, blant annet for å bevare eller gjenopprette ære eller anseelse. Æresrelatert vold¹ betegner fysisk og psykisk vold som utøves mot en person med sikte på å forebygge ærestap eller gjenopprette ære i familier, slekt eller samfunn der sosial anseelse anses som et kollektivt anliggende. Denne formen for vold kan både innebære ulike former for negativ sosial kontroll og alvorlige handlinger som vold i nære relasjoner, tvangsekteskap, kjønnslemlestelse eller æresdrap (Kunnskapsdepartementet, 2021).

I Norge har det siden slutten av 1990-tallet vært arbeidet målrettet for å bekjempe negativ sosial kontroll og æresrelatert vold. Det har blant annet resultert i handlingsplaner, særskilte hjelpetjenester og lovendringer, som forbud mot barneekteskap og straffebestemmelser for tvangsekteskap og kjønnslemlestelse. Problemstillingen er i dag bredt forankret i både integrerings- og likestillingspolitikken. Likevel er utfordringene vedvarende, og mørketallene antas å være store.

Ifølge regjeringens nyeste handlingsplan om negativ sosial kontroll og æresmotivert vold for 2025-2028 (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2025), har antallet saker til det nasjonale Kompetanseteamet økt med 23 prosent fra 2023 til 2024. Økningen skyldes ikke nødvendigvis høyere forekomst, og kan også skyldes økt bevissthet og at flere utsatte vet hvor de kan henvende seg for å få hjelp. Utsatte grupper er særlig unge med innvandrerbakgrunn, skeive med innvandrerbakgrunn, personer med utviklingshemming og medlemmer av trossamfunn med sterk

¹ I regjeringens nye handlingsplan på feltet, *Sjef i eget liv – styrket innsats mot negativ sosial kontroll og æresmotivert vold (2025-2028)* er begrepet «æresrelatert vold» erstattet med «æresmotivert vold». Det presiseres at det gjøres unntak i tilfeller der «æresrelatert» er en del av navnet på offentlige tjenester eller brukes i ulike offentlige dokumenter. Fordi denne endringen er relativt ny, og fordi samtlige dokumenter og informanter i denne evalueringen har benyttet begrepet «æresrelatert vold», har vi valgt å også bruke dette begrepet i denne evalueringen.

intern kontroll og lav kontakt med samfunnet ellers. Pandemien bidro til å forverre situasjonen for mange, ved å øke familiens kontroll da skolene var stengt (Kunnskapsdepartementet, 2021).

Effektiv forebygging krever tidlig innsats og bred tilnærming. Det innebærer kunnskapsbygging og kompetanseheving i skolen, helse- og sosialtjenestene, barnevern, politi og tros- og livssynssamfunn. Det krever tverrfaglig samarbeid for å avdekke og følge opp utsatte personer (IMDi, u.å.).² Det er behov for tiltak som involverer og styrker ressurspersoner fra de berørte miljøene selv, trygge arenaer for ungdom og støtteordninger for dem som bryter med familien og sosialt miljø. Varige endringer forutsetter også lokal forankring og mobilisering av interne krefter som kan utfordre og endre skadelige normer innenfra (RVTS, 2019).

3.2 Om opplæringsprogrammet: Formål, målgrupper og oppbygging

Endringsagenter er et nasjonalt opplæringsprogram som er utviklet for å styrke det forebyggende arbeidet mot negativ sosial kontroll, æresrelatert vold, tvangsekteskap og kjønnslemlestelse. Programmet er forankret i regjeringens handlingsplan Retten til å bestemme over eget liv 2017-2020 (Barne- og likestillingsdepartementet, 2017). Bufdir fikk oppdraget gjennom tildelingsbrev i 2017, og programmet er utviklet og gjennomføres av de fem RVTS-ene³, hvor RVTS Vest er tildelt en spisskompetansefunksjon.

Formålet med programmet er å gi ressurspersoner fra berørte miljøer kunnskap og verktøy for å kunne bidra til sosial endring i sine egne nettverk, og samtidig fungere som brobyggere mellom minoritetsmiljøer og offentlige tjenester.

I 2019 ble det avholdt en ekspertkonferanse som samlet fagfolk, forskere og ressurspersoner fra berørte miljøer. Rapporten fra konferansen dannet et viktig kunnskapsgrunnlag for opplæringsprogrammets innhold og struktur. Programmet bygger på faglig forankret teori og erfaringer fra praksis, med særlig vekt på trinnvise og relasjonsbaserte endringsprosesser i kollektivistiske miljøer (RVTS, 2019).

Målgruppen for opplæringsprogrammet er ressurspersoner med tilknytning til miljøer der negativ sosial kontroll og æresrelaterte praksiser kan forekomme. Deltakerne skal fortrinnsvis være tilknyttet en organisasjon for å delta.

Det er RVTSene som har ansvar for rekruttering av deltakere til opplæringsprogrammene. Deltakere skal rekrutteres gjennom åpne utlysninger, inkludert RVTS sine nettsider samt landingssiden endringsagenter.no, via relevant nettverk og gjennom samarbeid med frivillige organisasjoner og religiøse miljøer, og ved direkte oppfordringer til aktuelle ressurspersoner i de relevante miljøene. Rekruttering av deltakere kan være krevende og forutsetter høy grad av tillit og tilgang til relevante miljøer. Erfaringene viser at systemforståelser og kulturell og språklig kompetanse er avgjørende for å nå fram til og engasjere aktuelle deltakere. Egen motivasjon og opplevd relevans er også viktige forutsetninger for deltakelse og gjennomføring. Det fremheves også at deltakerne har behov for faglig og emosjonell støtte over tid for å kunne lykkes i rollen som endringsagenter (RVTS, 2019).

² Rutiner i skolens arbeid mot negativ sosial kontroll og tvangsekteskap. (IMDi, u.å).

³ Kilde: [Endringsagenter.no](https://endringsagenter.no)

Opplæringsprogrammet er organisert som fire helgesamlinger over totale åtte dager. Programmet er tverrfaglig og dekker følgende hovedtemaer:

- Æresrelatert vold
- Negativ sosial kontroll
- Tvangsekteskap
- Kjønnslēmlestelse
- Vold i nære relasjoner
- Psykisk Helse i et flerkulturelt perspektiv
- Migrasjon- og akkulturasjonsstress
- Transnasjonale familieliv
- Traumeforståelse og traumbasert tilnærming
- Flerkulturell kompetanse
- Endringsprosesser
- Lovverk og samfunnsforståelse
- Risikovurdering og utfordringsbilde

Deltakerne får opplæring i prosess- og begrepsforståelse, relevant lovverk, konsekvenser av æresrelatert vold og migrasjonsrelaterte traumer, og kommunikasjon og endringsarbeid i tverrkulturelle kontekster. Rolleforståelse er også en del av opplæringen. Opplæringen legger også vekt på å utvikle deltakernes evne til å forstå og formidle komplekse problemstillinger knyttet til sosial kontroll og vold.⁴

Det har også blitt arrangert nettverkssamlinger for tidligere deltagere.

Innholdet i programmet utvikles av fagmiljøene i RVTS og tilpasses også deltakernes behov og tilbakemeldinger, samt ny kunnskap og generell samfunnsutvikling. Nye temaer som radikalisering og kollektive traumer er inkludert for å møte aktuelle utfordringer⁵. Selv om opplæringsprogrammet er strukturert som et helhetlig opplegg, tilpasses opplæringen til ressursene og konteksten i regionen der opplæringen organiserer. I enkelte regioner benyttes primært interne ressurser i gjennomføringen av opplæringen, mens det i andre regioner trekkes inn eksterne fagpersoner.

Programmet gjennomføres av RVTS i samarbeid med kommuner, frivillige organisasjoner og offentlige etater. RVTS har ansvar for rekruttering, faglig innhold, regional og nasjonal gjennomføring, samt veiledning og oppfølging av deltakerne. Bufdir, Helse- og omsorgsdepartementet og Justis- og beredskapsdepartementet er nasjonale samarbeidspartnere. Opplæringsprogrammet finansieres gjennom tilskudd fra Bufdir. Midlene fordeles mellom RVTSene basert på behov i de ulike regionene, med noe større tildeling til RVTS Vest som har en spisskompetansefunksjon og fungerer som nasjonal koordinator.

Opplæringsprogrammet er gjennomført en rekke ganger i ulike regioner siden 2021. Programmet tilbys både som nasjonale og regionale opplæringsløp, og har vært organisert i tråd med RVTS-enes regionale inndeling.

⁴ Kilde: Endringsagenter.no

⁵ Kilde: Intervjuer vi har gjennomført som del av evalueringen

Ifølge informasjon vi har mottatt fra RVTS, har opplæringene vært fordelt som følger:⁶

- 2021/2022: Nasjonal opplæring i Bergen i regi av RVTS Vest, i samarbeid med alle RVTS-ene. Dette var en hybrid opplæring, med både fysiske og digitale samlinger på grunn av pandemien.
- 2022/2023: Opplæring i Oslo for regionene Øst og Nord, i regi av RVTS Øst
- 2022/2023: Opplæring i Bergen for regionene Vest og Midt, i regi av RVTS Vest
- 2022/2023: Opplæring i Vennesla for region Sør
- 2023/2024: Opplæring i Oslo for region Øst og Nord, i regi av RVTS Øst
- 2023/2024: Opplæring i Bergen for region Vest og Midt, i regi av RVTS Vest
- 2023/2024: Opplæring i Kristiansand for region Sør, i regi av RVTS Sør)
- 2024/2025: Opplæring i Bergen for regionene Vest, Midt og Nord, i regi av RVTS Vest
- 2024/2025: Opplæring i Oslo for region Øst, i regi av RVTS Øst

⁶ Kilde: RVTS Vest

4 Erfaringer og vurderinger fra aktører med tilknytning til programmet og fagmiljøer

4.1 Innledning

Dette kapittelet presenterer funn fra intervjuene med et sammensatt utvalg informanter, både med og uten tilknytning til Endringsagenter, men alle med kjennskap til kursets hovedtema. Blant de intervjuede er representanter fra Bufdir, RVTS-ene, samt personer fra frivillige organisasjoner og andre aktører som har kunnskap om – eller erfaring med – arbeid mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold. Enkelte informanter har vært involvert i utvikling, implementering eller samarbeid knyttet til programmet, eller i rekruttering eller opplæring. Det er også inkludert stemmer fra aktører med mer perifer eller indirekte kjennskap til programmet, men med relevant innsikt i tematikken eller målgruppen.

Informantenes vurderinger bygger på egne erfaringer, tilbakemeldinger fra deltakere, observasjoner av gjennomføring, samt refleksjoner rundt målgrupper, faglig innhold, organisering og resultater.

Dette kapittelet presenterer ikke funn fra intervjuer med tidligere deltakere – disse behandles i kapittel 5.

Kapittelet drøfter i hovedsak evalueringens to overordnede spørsmål om rekruttering og relevans, men løfter også frem temaer som rolleforståelse, organisatorisk forankring, videre støttebehov og mulige forbedringer. Funnene er strukturert tematisk.

4.2 I hvilken grad rekrutterer programmet relevante ressurspersoner?

Dette delkapittelet – i tillegg til delkapitlene 4.3 og 4.4 - presenterer funn fra intervjuer med personer som har deltatt i utvikling, gjennomføring, forvaltning eller faglig oppfølging av opplæringsprogrammet.

Hovedspørsmål 1 – det som behandles i dette delkapittelet - handler om hvorvidt opplæringsprogrammet når frem til den målgruppen det er utformet for. Delkapittelet presenterer informantenes beskrivelser av hvem som faktisk deltar, hvilke grupper som i mindre grad nås, og hvordan rekrutteringen fungerer i praksis, både geografisk og organisatorisk.

4.2.1 Treffer opplæringsprogrammet den målgruppen det er utformet for?

Flere informanter opplever at programmet i hovedsak rekrutterer personer som allerede har et aktivt engasjement og en viss kompetanse på tematikken. Deltakerne beskrives som ressurssterke, samfunnsengasjerte og som regel tilknyttet frivillige organisasjoner, trossamfunn

eller minoritetsmiljøer med erfaring fra arbeid med integrering, likestilling eller forebygging av negativ sosial kontroll. Dette beskrives som positivt for kvaliteten på samlingene og for deltakernes utbytte av diskusjoner og erfaringsdeling.

Informanter peker på at det er krevende å rekruttere deltakere fra lukkede eller konservative miljøer, der tematikken knyttet til negativ sosial kontroll og æresrelatert vold kan være særlig sensitiv. Dette gjelder blant annet enkelte religiøse grupper og miljøer med lav tillit til offentlige myndigheter. Informanter viser til at slike miljøer ofte ikke nås gjennom de etablerte frivillige organisasjonene og nettverkene som rekrutteringsarbeidet i stor grad er basert på. Enkelte peker også på at kravet om tilknytning til en organisasjon kan gjøre at ressurspersoner uten formelle roller, men med høy tillit i sine nærmiljøer, ikke fanges opp. Det uttrykkes behov for mer relasjonell og målrettet rekruttering, særlig for å kunne nå personer som ikke selv oppfatter seg som naturlige kandidater, men som kan spille en viktig rolle i sitt miljø.

Praksis varierer mellom regionene når det gjelder krav til organisatorisk tilknytning. Flere informanter viser til at noen regioner holder fast ved at deltakerne må ha tilknytning til en frivillig eller religiøs organisasjon, mens andre aksepterer søkere som er offentlig ansatte eller selvstendige, dersom de kan vise til relevant erfaring og engasjement. Enkelte peker på at det er viktig at deltakerne har et apparat rundt seg, både av hensyn til sikkerhet og for å sikre at kompetansen kan omsettes i praksis etter endt opplæring.

I enkelte tilfeller har det vært nødvendig å avvise søkere som ikke vurderes som egnede for rollen. Det vises til at tematikken er sensitiv, og at det å delta i opplæringen og senere fungere som endringsagent kan innebære betydelig personlig og sosial byrde. Informanter forteller at det er gjort vurderinger knyttet til språkkompetanse, trygghet i rollen og evne til å håndtere temaene på en reflektert måte.

Det blir også uttrykt bekymring for at rekrutteringsarbeidet har fremstått lite strategisk. Det blir etterlyst tydeligere nasjonale føringer og koordinering av rekrutteringsarbeidet. Det pekes på at dagens praksis i stor grad er overlatt til det enkelte RVTS, og at dette fører til store regionale forskjeller når det gjelder kriterier, seleksjon og tilnærming.

4.2.2 Er det deler av målgruppen som ikke nås?

Informanter viser til at dagens rekrutteringspraksis i begrenset grad når ut til enkelte grupper som vurderes som særlig relevante for programmets formål. Som omtalt i forrige delkapittel gjelder dette særlig lukkede religiøse miljøer, inkludert kristne miljøer med lav tillit til offentlige institusjoner.

Rekruttering fra samiske miljøer trekkes også frem som et udekket område, til tross for intensjoner om å inkludere denne målgruppen. Det pekes på manglende nettverk, fravær av etablerte tillitsrelasjoner og behov for en mer tilpasset rekrutteringsstrategi.

Flere informanter påpeker at informasjon om programmet ofte formidles gjennom de samme etablerte organisasjonene og ressursmiljøene. Dette bidrar til at nye eller mindre synlige miljøer ikke fanges opp. Det understrekes at bred og generell informasjonsdeling ikke er tilstrekkelig. I stedet etterlyses en mer relasjonell og tillitsbasert tilnærming, der RVTS er til stede i feltet og identifiserer aktuelle kandidater i samarbeid med lokale aktører.

Informanter fremhever også at språk og begrepsbruk i informasjonen om opplæringen kan fremstå byråkratisk og lite tilgjengelig, særlig for personer uten formell organisasjonstilknytning, og i miljøer med lav digital kompetanse.

Når det gjelder trossamfunn, viser flere til at rekrutteringen har omfattet moskeer og organisasjoner som allerede samarbeider tett med offentlige myndigheter. Dette kan ha bidratt til at mer lukkede religiøse miljøer ikke har blitt nådd i tilstrekkelig grad.

Videre vises det til at opplæringsprogrammet har vært for lite synlig, blant annet i det offentlige tjenesteapparatet. Det pekes på at mange relevante aktører i kommuner, flyktningetjenester og andre deler av førstelinjen ikke kjenner til programmet eller dets potensielle ressurser.

4.2.3 Hvilke deler av målgruppen lykkes man med å rekruttere?

Informantene oppgir at programmet i særlig grad lykkes med å rekruttere deltakere fra etablerte frivillige organisasjoner, kvinneorganisasjoner og rettighetsbaserte grupper. Det er også noe deltakelse fra tros- og livssynsorganisasjoner, men dette beskrives som ujevnt og i stor grad avhengig av personlige relasjoner og tillit.

Mange av deltakerne har høy motivasjon, sterk relasjonskompetanse og ofte egne erfaringer med negativ sosial kontroll eller tilgrensende problemstillinger. Ifølge informanter bidrar dette til et engasjert og relevant læringsmiljø. En informant trekker frem minoritetskvinner fra små organisasjoner som eksempel på en verdifull deltagergruppe.

Rekrutteringen skjer i stor grad via eksisterende nettverk og kontakt med kjente aktører. Dette gir stabilitet og trygghet i seleksjonen, men kan også føre til at nye stemmer og uorganiserte ressurspersoner ikke fanges opp. Flere informanter peker også på at rekrutteringen i praksis er personavhengig, og at resultatene kan variere ut fra hvem som har ansvar for koordineringen

Informanter etterlyser bedre oversikt over hvem som deltar, og hvilke grupper som eventuelt er underrepresentert, for eksempel gjennom en enkel kartlegging av deltakernes bakgrunn og tilknytning.

Det pekes også på behov for større fleksibilitet i vurderingen av hvem som kan delta, særlig for å kunne inkludere sentrale personer i lukkede eller konservative miljøer. Samtidig understrekes det at slike vurderinger må gjøres med omtanke, slik at man ivaretar hensynene til faglig egnethet, trygghet og programmets formål.

4.2.4 Rekrutteres deltakerne fra ulike geografiske områder?

Informantene er samstemte i at rekrutteringen har en tydelig geografisk skjevhet. Deltakere kommer primært fra områder der RVTS aktivt har gjennomført rekruttering og opplæring, mens deltakelse fra Nord-Norge, Innlandet og andre distriktsområder er lav. Flere peker på at dette dels skyldes kapasitets- og ressursprioriteringer innad i RVTS-systemet, og at rekrutteringen i praksis er konsentrert til de regionene som har mest erfaring og de sterkeste fagmiljøene.

Praktiske forhold som lang reisevei, høye reisekostnader og omsorgsansvar trekkes frem som barrierer for deltakelse utenfor de store byene. Informanter uttrykker bekymring for at personer med stort potensial, særlig i mindre miljøer, faller utenfor fordi det mangler tilgjengelige opplæringstilbud der de bor.

Det er også forslag om en mer fleksibel modell for gjennomføring, med muligheter for digitale eller hybride samlinger, økt bruk av lokale samarbeidspartnere og målrettet innsats for å nå nye geografiske områder. Det pekes også på at en styrket regional forankring, med opplæringstilbud nært der målgruppene faktisk befinner seg, vil kunne styrke både rekruttering og videre anvendelse av kompetansen lokalt. Det blir også etterlyst mer strategisk vurdering av hvor behovet er størst, og hvordan ressursene brukt på opplæringsprogrammet fordeles geografisk.

4.3 Hvor relevant er opplæringen for deltakerne, og gir den dem tilstrekkelig kunnskap til å utføre sine roller som endringsagenter?

Hovedspørsmål 2 handler om i hvilken grad opplæringen gir deltakerne relevant kunnskap og støtte i rollen som endringsagenter. Her presenteres informantenes vurderinger av hvorvidt innholdet oppleves som faglig nyttig, anvendbart og tilpasset deltakernes arbeidshverdag.

4.3.1 Opplever deltakerne programmet som relevant for deres arbeid og sektor?

Informantene vurderer at opplæringsprogrammet oppleves som faglig relevant, oppdatert og nyttig for deltakerne, særlig når det gjelder innsikt i negativ sosial kontroll og æresrelatert vold. Flere fremhever at deltakerne også får økt forståelse for relaterte temaer som migrasjonsrelatert stress, traumer og kjønnslemlestelse. Programmet gir et begrepsapparat og en tematisk oversikt som gjør det lettere å snakke om tabubelagte eller følsomme temaer, enten i egne miljøer eller som en del av hjelpetilbudet for usatte. Dette omtales som et viktig bidrag til trygghet og tydeligere kommunikasjon, både i dialog med enkeltpersoner og overfor offentlige aktører.

Samtidig uttrykker enkelte informanter at det for noen deltakere er uklart hvordan kompetansen skal anvendes i praksis. Dette gjelder særlig deltakere uten tydelig definert rolle i egen organisasjon, eller som kommer fra små og uformelle miljøer uten etablerte strukturer for videre arbeid. Flere peker på at det mangler klare forventninger til hvilken funksjon deltakerne skal ha etter kurset, og at det dermed kan være krevende å omsette kunnskap til handling i hverdagen.

Flere informanter understreker at forankring i organisasjonens arbeid og ledelse er avgjørende for opplevd relevans. Der ledelsen er involvert og legger til rette for at kompetansen tas i bruk, rapporteres det om konkrete aktiviteter, som foredragsvirksomhet, bidrag til rutiner eller temamøter i organisasjonen. I tilfeller der slik støtte mangler, blir kompetansen i større grad en personlig ressurs deltakerne selv må finne arenaer for å anvende. Enkelte etterlyser derfor tydeligere rammer for praktisk anvendelse og bedre støtte til implementering etter endt opplæring.

Informanter fremhever at opplæringen evner å formidle tematikken rundt negativ sosial kontroll og æresrelatert vold på en kultursensitiv og ikke-stigmatiserende måte. Et eksempel som trekkes frem, er at deltakerne opplever å kunne snakke om utfordringer i egne miljøer uten å bli møtt med mistenkeliggjøring. En informant beskriver hvordan opplæringen skiller seg fra tidligere erfaringer, ved at det i stedet snakkes om det på en likeverdig måte, med et volds- og traumeperspektiv.

4.3.2 Gir programmet deltakerne og organisasjonene økt kunnskap og kompetanse til å forebygge og hjelpe mennesker ut av negativ sosial kontroll og æresrelatert vold?

Etter informantenes vurdering bidrar opplæringsprogrammet til økt kunnskap og trygghet hos mange deltakere. Programmet gir innsikt i både kulturelle, strukturelle og juridiske perspektiver, og flere informanter fremhever særlig verdien av konkrete verktøy for dialog og relasjonsarbeid. Dette gjør det lettere å ta opp tabubelagte temaer i egne miljøer eller som en del av hjelpetilbudet, og styrker deltakernes rolle som samtalepartnere og brobyggere.

Det pekes også på behovet for strukturer for oppfølging etter endt kurs, som kan bidra til å opprettholde motivasjon og stimulere til bruk av kompetansen. Det foreslås blant annet alumninettverk, jevnlig fagsamlinger og veiledningstilbud, både for deltakerne og for ledere i

organisasjonene. Slike tiltak vurderes som viktige for å styrke koblingen mellom individuell kunnskap og kollektiv handling, og for å øke sannsynligheten for varig effekt.

4.4 Supplerende innsikter fra intervjuene

I tillegg til vurderingene om rekruttering og relevans – som er hovedfokus i denne evalueringen – løftet flere av informantene fra intervjuer omtalt i 4.2 og 4.3 frem temaer med betydning for programmets praktiske gjennomføring. Temaene er ikke eksplisitt formulert som evalueringsspørsmål, men har tydelig relevans for måloppnåelse. Dette delkapittelet oppsummerer innsikter fra intervjuene om uklarhet rundt rollen som endringsagent, behov for videreutvikling av opplæringen, balansen mellom nasjonal styring og lokal tilpasning, og støtte etter opplæringen.

4.4.1 Uklarhet om rollen som «endringsagent»

Som nevnt tidligere er det flere informanter som beskriver at deltakere i etterkant av opplæringen kan være usikre på hvordan de skal anvende den nye kompetansen i praksis, særlig dersom de ikke har en tydelig rolle eller funksjon i egen organisasjon. Det finnes i dag ingen felles nasjonale føringer for hva rollen som endringsagent innebærer, hvilket ansvar som følger med, eller hvordan rollen skal forstås i samspill med offentlige tjenester. Dette gjør det vanskelig både for deltakerne selv og for omgivelsene å vite hva de kan forvente.

Manglende rolleforståelse og fravær av strukturert oppfølging etter kurset kan redusere effekten av opplæringen, og føre til at kompetansen forblir en personlig ressurs fremfor et institusjonalisert bidrag. Enkelte informanter peker også på at deltakere kan få ansvar de verken er forberedt på eller kvalifisert til å håndtere, særlig i saker med høy kompleksitet eller risiko.

På denne bakgrunn etterlyses tydeligere rollebeskrivelser, nasjonale prinsipper og et rammeverk for forventningsavklaring – både for deltakerne selv, for samarbeidende organisasjoner og for offentlige instanser. Samtidig fremhever andre informanter at fleksibilitet og lokal tilpasning er en styrke ved dagens modell, og advarer mot for rigide rolledefinisjoner som ikke tar høyde for variasjon i kontekst, organisasjonstilknytning og individuell bakgrunn. Det pekes derfor på behovet for en balansert tilnærming som kombinerer tydelige rammer med rom for kontekstuell tilpasning.

4.4.2 Forslag til videreutvikling av opplæringsprogrammet

I intervjuene kom det flere forslag til hvordan opplæringsprogrammet kan videreutvikles for å styrke måloppnåelsen. Forslagene dekker ulike faser i programmet – fra rekruttering og seleksjon til innhold, oppfølging og nasjonal koordinering.

Ett konkret forslag er å etablere et felles pensum med tydelige opplæringsmål og støtteverktøy, som for eksempel manualer og veiledningsmateriell. Dette kan bidra til å styrke både deltakernes læringsutbytte og fasilitatorenes trygghet, særlig i møte med traumatiserte deltakere og komplekse temaer. Behovet for profesjonalisering av fasilitatorrollen fremheves også – både med tanke på traumehåndtering og interkulturell kommunikasjon.

Det pekes også på behovet for en nasjonal samordning av rekrutteringsarbeidet. Noen informanter beskriver at programmet fortsatt er lite kjent i deler av frivillig sektor, og foreslår en sentral plattform (for eksempel i regi av Bufdir eller IMDi) for informasjon, påmelding og støtte til koordinatorene. Ulik kompetanse og erfaring blant koordinatorene trekkes frem som en forklaring på variasjon i praksis mellom regionene.

4.4.3 Nasjonal struktur og lokal tilpasning – en krevende balanse

Samtidig som flere informanter etterlyser tydeligere nasjonale føringer, understrekes det også at en viss grad av lokal tilpasning er avgjørende for at opplæringen skal være relevant og kontekstsensitiv. Det pekes på at fagmiljøene har ulike forutsetninger og tradisjoner, og at fleksibilitet gjør det mulig å justere opplæringen til deltakergruppens behov og lokale forhold.

Det blir vist til at sterk standardisering kan svekke faglig autonomi og lokalt eierskap, og dermed redusere motivasjonen og tilpasningsevnen som preger dagens modell. Det foreslås derfor en balansert tilnærming hvor sentrale komponenter, som mål, struktur og et minimumsnivå av innhold, samordnes nasjonalt – mens metodevalg, temavekter og organisering kan tilpasses regionalt.

Det fremkommer også betydelige variasjoner mellom RVTs-regionene når det gjelder både oppfølging etter endt opplæring og pedagogisk gjennomføring. For eksempel har det både vært en dialogbasert tilnærming til undervisningen, og mer forelesningsorienterte opplegg.

4.4.4 Nettverksbygging og støtte etter opplæringen

Et sentralt funn i intervjuene er at nettverksbygging mellom deltakerne oppfattes som en viktig forutsetning for at endringsagentrollen skal kunne opprettholdes og videreutvikles etter opplæringen. Flere informanter fremhever nettverkene som en kilde til støtte, erfaringsdeling og faglig påfyll, og som et motvirkende tiltak mot isolasjon og utbrenthet hos deltakerne.

Det er eksempler på at det er etablert faste nettverkssamlinger 1–2 ganger pr. semester, både fysisk og digitalt. Disse oppleves som svært verdifulle, både for deltakerne og for fasilitatorene, og blir brukt til å drøfte nye problemstillinger, dele erfaringer og videreutvikle egen rolle. Informanter påpeker at nettverkene gir et unikt rom der ressurspersoner fra ulike miljøer møtes, og at dette i seg selv bidrar til kapasitetsbygging i feltet.

Samtidig fremkommer det at tilbudet om oppfølging er svært ulikt mellom regionene, og at det i noen tilfeller ikke eksisterer noen form for oppfølging i ettertid eller kontakt etter endt opplæring. Et par informanter beskriver at ressursmangel og fravær av struktur gjør det vanskelig å holde kontakt med tidligere deltakere, noe som kan føre til at kunnskapen går tapt og engasjementet svekkes over tid.

Flere informanter tar til orde for tiltak som kan styrke oppfølgingen etter opplæringen. Det foreslås blant annet å etablere én nasjonal nettverkssamling årlig, gi økte ressurser til lokalt nettverksarbeid, og – fra noen – å utvikle enkle oppfølgingsverktøy som kan støtte deltakerne i tiden etter opplæringen.

Det pekes også på behovet for at det nasjonale nettverket kan fungere som et læringsfellesskap – ikke bare for deltakerne, men også for RVTs-ansatte og samarbeidspartnere i hjelpeapparatet. Nettverkene beskrives av flere som det viktigste virkemiddelet for å sikre at kompetansen «holdes varm» og faktisk tas i bruk.

4.5 Perspektiver fra fagmiljøer og samarbeidende organisasjoner

I dette delkapittelet oppsummerer vi intervjuer med representanter fra frivillige organisasjoner og fagmiljøer med erfaring fra arbeid mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold. Informantene omfatter ansatte i organisasjoner som bistår utsatte, en fagperson og en person som tidligere har deltatt i opplæringen som endringsagent og som er ansatt i en frivillig organisasjon. Intervjuene ble gjennomført i en tidlig fase av evalueringsprosessen. Formålet var å belyse programmets innretning og forutsetninger for måloppnåelse sett fra eksterne fag- og praksismiljøer.

4.5.1 Helhetlig tilnærming, rolleforståelse og behov for støtte

I intervjuene vises det til at negativ sosial kontroll og æresrelatert vold må forstås i sammenheng med andre former for vold og marginalisering. Faktorer som økonomi, rettigheter, helse, oppholdstillatelse og sosial isolasjon virker ofte sammen og kan forsterke utsatthet. For at ressurspersoner skal kunne bidra effektivt, må opplæringen gi kunnskap om slike sammenhenger og om hvordan ulike former for kontroll kan komme til uttrykk i ulike miljøer.

Det fremheves også at ressurspersoner må ha tilgang til faglig støtte. En informant peker på at det er avgjørende at frivillige ressurspersoner har en fagperson i en organisasjon å rådføre seg med, særlig i møte med komplekse saker. Strukturerte møteplasser der ressurspersoner kan dele erfaringer og drøfte utfordringer i trygge rammer, løftes også frem som et virkemiddel for å styrke tryggheten i rollen.

Videre pekes det også i disse intervjuene til behov for tydeligere rolleavklaring: Hva innebærer det konkret å være endringsagent, hvilke forventninger følger med rollen, og hvor bør grensene for ansvar gå? Enkelte informanter uttrykker bekymring for at deltakere i enkelte tilfeller kan få ansvar for alvorlige og sammensatte saker de ikke er tilstrekkelig rustet til å håndtere. Det pekes også på at det i praksis kan være uklart når det er nødvendig å involvere profesjonelle aktører, og at det må etableres tydelige grensedragninger og henvisningsrutiner.

I intervjuene vises det til at metoden som ligger til grunn for bruk av endringsagenter innebærer å etablere kontaktflater som er åpne, uformelle og lett tilgjengelige, særlig for personer som ellers ikke har tillit til eller oppsøker det offentlige hjelpeapparatet. En informant uttrykker imidlertid bekymring for at slike lavterskeltilnærminger, dersom de ikke kombineres med tilstrekkelig kompetanse og strukturell støtte, kan føre til at personer med omfattende og komplekse hjelpebehov ikke blir fanget opp. Det pekes derfor på at selv om tilnærmingen kan være et effektivt virkemiddel for å skape trygghet og åpne dører, må det ledsages av tydelige rolleavklaringer og mekanismer for videre henvisning til spesialiserte tjenester, for å sikre at alvorlige saker får riktig oppfølging.

4.5.2 Ulike målgrupper – ulik tilgang

Det fremheves at programmet har potensial til å nå personer som hjelpeapparatet tradisjonelt har vansker med å få kontakt med, for eksempel personer i lukkede miljøer og familier med sterk kontroll. Samtidig uttrykker informanter bekymring for at enkelte grupper i liten grad nås gjennom dagens innretning. Det gjelder blant annet eldre kvinner med minoritetsbakgrunn, nyankomne uten etablerte nettverk og personer i lukkede kristne trossamfunn. Det understrekes at ulike miljøer har ulike barrierer og at ett program alene ikke nødvendigvis vil være dekkende.

En informant viser til at former for kontroll kan variere betydelig mellom miljøer, der kontroll i enkelte kristne sammenhenger i større grad kan være rettet mot identitet, tanker og følelser enn mot konkrete handlinger. Dette krever både nyansert forståelse og tilpassede tiltak. Informanter peker derfor på behov for langsiktig relasjonsarbeid og kontakt med sentrale personer i miljøene, særlig i møte med grupper hvor tilliten til det offentlige er lav eller fraværende.

Videre reises en bekymring for at begrepet negativ sosial kontroll i økende grad brukes som samlebetegnelse for ulike former for uønsket sosial atferd blant minoritetsungdom, inkludert vanlige ungdomsutfordringer som mobbing eller sosialt press. Det advares mot at slik begrepsutvidelse kan bidra til stigmatisering og svekket treffsikkerhet i tiltakene.

4.5.3 Kritisk refleksjon om analysekompetanse og kultursensitivitet

I intervjuene pekes det på at opplæringen bør styrke deltakernes evne til kritisk refleksjon og vurdering av komplekse situasjoner. En utfordring som trekkes frem, er risikoen for at deltakerne utvikler et for snevert blikk, eller bekrefter egne antakelser uten å vurdere alternative forklaringer.

Det fremheves som et viktig spørsmål hvilke typer situasjoner det er realistisk og forsvarlig at frivillige ressurspersoner skal håndtere. En informant advarer mot en utvikling der alvorlige saker, som kan innebære dype traumer eller sammensatt vold, ender hos personer med kort opplæring og uten spesialistkompetanse. Det pekes på at det i offentlig sektor generelt har vært en tendens til å skyve ansvar nedover i systemet, mot lavere nivåer og lavterskeltilbud, uten at tilstrekkelig støtte eller kompetanse følger med. Dette kan gå ut over rettssikkerheten til særlig utsatte personer, og det fremheves at opplæringen må inneholde en tydelig grensedragning for hva ressurspersoner skal gjøre selv, og når det er nødvendig å involvere spesialiserte tjenester.

Det understrekes også at kultursensitivitet bør innebære mer enn generell respekt. Det foreslås at opplæringen bør inkludere trening i hvordan kulturelle forskjeller kan påvirke både kommunikasjon og tolkning av situasjoner, for å forebygge misforståelser og utilsiktet stigmatisering.

4.6 Våre vurderinger

På bakgrunn av intervjuene med ansatte i Bufdir, RVTS og relevante fag- og praksismiljøer utenfor programmet vurderer vi at Endringsagenter har indikasjoner på god måloppnåelse for den delen av målgruppen det faktisk når.

Informantene fremhever at programmet gir deltakerne innsikt i komplekse og sensitive temaer, og at det bygger opp en felles forståelse og et begrepsapparat for arbeid med negativ sosial kontroll og æresrelatert vold. Det legges også til rette for trygg refleksjon og dialog, som ser ut til å gi deltakerne et faglig løft.

Samtidig peker intervjumaterialet på betydelige utfordringer som etter vår vurdering reduserer programmets totale gjennomslagskraft og effekt, også når det gjelder mer langsiktige effekter. Disse gjelder særlig rekruttering, rolleforståelse og oppfølging.

4.6.1 Rekruttering: Indikasjoner på begrenset rekkevidde og lite målrettet rekruttering

Datamaterialet vi har gjennomgått i dette kapitlet indikerer at programmet i stor grad rekrutterer engasjerte og kompetente personer med tilknytning til etablerte organisasjoner. Dette kan bidra til høy kvalitet i samlingene og til videre bruk av kompetansen. Samtidig gir intervjuene tydelige indikasjoner på at programmet i mindre grad når personer i mer lukkede, konservative eller marginaliserte miljøer, der behovet for normendring ofte er størst.

Flere informanter påpeker at rekrutteringen preges av ulik praksis mellom regionene og fravær av felles føringer. Det mangler til dels oversikt over hvem som deltar og hvilke miljøer som er representert. Rekrutteringen fremstår i stor grad som relasjonsbasert, men lite systematisk, målrettet og strategisk. Etter vår vurdering er dette uheldig med tanke på å hente ut mest mulig effekter av programmet. Dette indikerer behov for en tydeligere nasjonal strategi for rekruttering, blant annet med målrettet innsats mot underrepresenterte grupper og miljøer.

4.6.2 Rolle og forankring: Behov for klarere rammer

Rolleforståelse fremstår som et av de mest krevende aspektene ved programmet, både for deltakerne og for involverte aktører. Informantene peker på at det mangler felles forventninger til hva det innebærer å være endringsagent, og at mange deltakere står uten tydelig funksjon knyttet til rollen eller organisatorisk støtte etter opplæringen. Der kompetansen ikke er forankret i organisasjonens praksis, blir den i stor grad en personlig ressurs uten varig effekt.

Vi vurderer at dette utgjør en barriere for praktisk anvendelse og videreføring. Det er antagelig behov for felles forståelse og klarere forventninger til rollen som endringsagent. Det bør også utvikles støtteverktøy og veiledningstilbud som kan styrke overgangen fra opplæring til praksis.

4.6.3 Oppfølging og videre støtte: Varierende praksis, uforløst potensial

Flere informanter løfter frem nettverkssamlinger og kontakt etter opplæringen som særlig viktig for å opprettholde engasjement og anvendelse. Samtidig beskrives oppfølgingen som ujevn og personavhengig, med betydelige forskjeller mellom regionene. Der slike strukturer finnes, fremstår de som virkningsfulle, men mange deltakere får trolig lite eller ingen systematisk støtte etter endt kurs.

Dette peker mot et behov for tydeligere krav og bedre ressursgrunnlag for regionalt og nasjonalt etterarbeid. Vi vurderer at tiltak som faste møteplasser eller kollegial veiledning kan styrke programmets effekter på sikt.

5 Erfaringer og vurderinger fra tidligere deltakere

5.1 Innledning

Dette kapittelet oppsummerer erfaringer og vurderinger fra deltakere i Endringsagenter, basert på en intern evaluering fra RVTS Vest, våre kvalitative intervjuer og spørreundersøkelsen vi gjennomførte som del av vår datainnhenting. Informantene representerer ulike frivillige organisasjoner og personer med kjennskap til problemstillinger som negativ sosial kontroll og æresrelatert vold.

Funnene gir innsikt i deltakernes motivasjon for å delta, opplevelse av innhold og gjennomføring, samt deres vurdering av programmets nytte og relevans. Kapittelet belyser også hvordan rollen som endringsagent forstås i praksis, og hvilke behov deltakerne ser for oppfølging og støtte etter endt opplæring.

5.2 RVTS' interne evaluering basert på fokusgruppeintervjuer

RVTS Vest har gjennomført en intern evaluering av Endringsagenter basert på fire fokusgruppeintervjuer med til sammen 14 deltakere fra ulike kull, regioner og organisasjoner (RVTS Vest, 2024). Intervjuene ble gjennomført av ansatte fra tre RVTS-er – Vest, Midt og Sør – og omfattet deltakere fra blant annet Bergen, Oslo, Kristiansand, Trondheim og Tromsø, med til sammen 11 ulike nasjonaliteter representert. Deltakerne hadde bakgrunn fra både frivillige organisasjoner og offentlige tjenester. Målet med evalueringen var å innhente erfaringsbasert kunnskap om hvordan opplæringen oppleves, og hvilke behov og effekter som identifiseres etter endt opplæring.

Evalueringen fremhever særlig betydningen av opplæringens tverrfaglige og helhetlige tilnærming. Deltakerne beskriver at det nettopp er kombinasjonen av ulike moduler – om blant annet negativ sosial kontroll, migrasjon og akkulturasjon, psykisk helse, traumer og religiøs kontroll – som gir økt forståelse og kompetanse. Opplæringen skiller seg fra andre tiltak på feltet ved å tilby både fenomen- og prosessforståelse i et helhetlig, strukturert og praksisnært format.

Deltakerne rapporterer økt trygghet i rollen som endringsagenter, og viser til at opplæringen har styrket deres evne til å arbeide forebyggende i møte med komplekse og tabubelagte temaer som psykisk uhelse, stigma, ekstremisme og religiøst begrunnet sosial kontroll. Undervisningsformene – med vekt på dialog, innenfra-perspektiv og kultursensitivitet – trekkes frem som sentrale for læringsutbyttet. Fasilitatorenes evne til å skape et trygt og inkluderende læringsmiljø vurderes som avgjørende, særlig i et fagfelt som oppleves som polariserende.

Et gjennomgående tema i intervjuene er ønsket om videre oppfølging etter endt opplæring. Deltakerne etterspør nettverksbygging, erfaringsutveksling og faglig påfyll, samt at deres kompetanse i større grad gjøres kjent og tas i bruk av det offentlige hjelpeapparatet og andre relevante aktører – både lokalt og nasjonalt.

5.3 Funn fra intervjuer og spørreundersøkelse

5.3.1 Bakgrunn og roller

De tidligere deltagere som vi intervjuet representerer et bredt spekter av frivillige organisasjoner og lokale aktører som jobber med sårbare grupper i samfunnet. Organisasjonene varierer i størrelse og fokus, men flere har til felles et mål om å støtte og integrere grupper som opplever utfordringer som negativ sosial kontroll, æresrelatert vold, diskriminering og psykiske helseplager.

Flere informanter beskriver organisasjonene som viktige arenaer for integrering, nettverksbygging og støtte. En organisasjon hjelper for eksempel med å bearbeide traumer og tilpasse seg norske samfunnsnormer, mens andre arbeider direkte med forebygging av vold, tvangsekteskap og andre former for kontroll. En informant forklarer at organisasjon fokuserer på å gi støtte til personer som lever dobbeltliv på grunn av sin legning, mens en annen beskriver hvordan han jobber med å inkludere innvandrere i lokale idrettsaktiviteter for å fremme integrering.

Rollen som endringsagent tolkes og praktiseres på ulike måter. For noen er dette en formalisering av deres eksisterende arbeid, som allerede inkluderer å formidle kunnskap, støtte utsatte grupper og fremme dialog. En informant beskriver hvordan han bruker sin posisjon til å bygge bro mellom ulike kulturer, både i religiøse miljøer og blant ungdom. Andre ser rollen som en mulighet til å lære og utvide sitt arbeid, for eksempel ved å styrke dialogen med foreldregrupper eller utfordre fordommer i egne miljøer eller som en del av hjelpetilbudet. Flere viser til betydningen av å skape trygge rom for samtale og læring, både internt i deres miljøer og i møte med storsamfunnet.

5.3.2 Rekruttering og motivasjon for deltakelse

I spørreundersøkelsen spurte vi om hvordan respondentene først hadde hørt om Endringsagenter. Her svarte flest respondenter at det var via bekjente eller nettverk (tabell 2). Noen hadde hørt om Endringsagenter direkte fra RVTS.

Tabell 2 Hvordan hørte du først om opplæringsprogrammet Endringsagenter? n = 25

	Antall
Via bekjente eller nettverk	11
Via RVTS	6
Gjennom organisasjonen min	4
Sosiale medier	2
Nyhetsbrev/e-postinvitasjon	1
På arrangement eller konferanse	0

Det samme gjaldt langt på vei deltakerne vi intervjuet. Rekrutteringen til programmet skjedde ofte gjennom nettverk og anbefalinger fra samarbeidspartnere som RVTS, politiet eller andre frivillige organisasjoner. Enkelte informanter ble introdusert til programmet gjennom kollegaer eller tidligere samarbeidspartnere, mens andre hørte om det via direkte invitasjoner fra arrangørene.

Motivene for deltakelse varierte. De fleste av respondentene i spørreundersøkelsen svarte at de ønsket å få mer kunnskap om negativ sosial kontroll og æresrelatert vold, samt bli bedre i stand til å støtte eller hjelpe utsatte (tabell 3). I tillegg var det mange som ønsket å bygge nettverk med andre ressurspersoner.

Tabell 3 Hva ønsket du og organisasjonen din å oppnå ved å delta i opplæringen? n = 25

	Antall
Få mer kunnskap om negativ sosial kontroll og æresrelatert vold	22
Bli bedre i stand til å støtte eller hjelpe utsatte	22
Bygge nettverk med andre ressurspersoner	21
Styrke arbeidet i organisasjonen min	18
Oppleve større trygghet i møte med vanskelige temaer	17
Få anerkjennelse eller en formell rolle	5

Også blant de vi intervjuet var det mange som ga uttrykk for at de ønsket å utvikle sin forståelse av negativ sosial kontroll og æresrelatert vold og styrke sin evne til å bidra i organisasjonens arbeid. En informant ønsket å bruke kunnskapen til å utfordre fordommer i religiøse miljøer. Andre så deltakelsen som en anledning til å bygge nettverk og utveksle erfaringer med andre som jobber med lignende problemstillinger. For noen var det også en personlig motivasjon: For eksempel ønsket en informant å støtte ungdom med ulike kulturelle bakgrunner, mens en annen ville bruke kunnskapen til å fremme dialog i sin rolle som mor og leder i en lokal kulturförening.

Samtidig er det delte meninger om programmets evne til å nå de mest relevante målgruppene. Flere informanter påpeker at opplæringen i stor grad rekrutterer ressurspersoner som allerede har en viss forståelse av temaene, mens de som utøver negativ sosial kontroll – som foreldre og religiøse ledere – i mindre grad inkluderes. Dette vurderes som en svakhet, da det begrenser programmets potensial for direkte endring.

Flere deltakere peker på at det er verdifullt at gruppene består av personer med ulik bakgrunn, fra både frivillig sektor og offentlig tjeneste. Dette skaper innsikt i hvordan ulike aktører møter tematikken, og styrker muligheten for å bygge nettverk og samarbeidsrelasjoner. Enkelte opplevde at dette ga dem språk og trygghet i møte med offentlige tjenester eller frivillige miljøer de tidligere ikke hadde hatt kontakt med.

5.3.3 Gjennomføring og opplevelser av opplæringen

Av intervjuene fremgår det at opplæringsprogrammet oppleves som faglig interessant, men flere informanter peker på utfordringer knyttet til struktur og gjennomføring. Noen peker på at undervisningen hovedsakelig bestod av foredrag, presentasjoner og gruppearbeid, med innslag av erfaringsdeling fra deltakerne. Enkelte samlinger hadde inkludert eksterne bidrag.

Flere informanter beskriver at kursdagene var lange og intensive. For deltakere med begrenset forhåndskunnskap kunne det være krevende å holde fokus gjennom hele dagen. En informant omtaler kursopplegget som overveldende og etterlyser mer variasjon i undervisningsformatet. Samtidig verdsetter mange diskusjonene og interaksjonen mellom deltakerne. En informant fremhever hvordan det å høre ulike perspektiver, fra religiøse ledere til representanter for skeive miljøer, bidrar til en bredere forståelse av temaene.

Et par informanter uttrykte at opplæringen hadde en sterk teoretisk forankring, men savnet praktiske øvelser og casestudier som kunne knyttes mer direkte til deres arbeidshverdag. En informant fremhevet at selv om diskusjoner og foredrag var givende, kunne mer fokus på konkrete case styrket deltakernes evne til å omsette kunnskapen i praksis. En annen informant understreket behovet for verktøy og strategier for å håndtere konkrete situasjoner, som møter med utsatte personer. Slike praktiske elementer kunne gjort opplæringen mer relevant og styrket deltakernes selvtillit i å bruke kunnskapen i sitt arbeid.

I ett av intervjuene ble det vist til at opplæringen var preget av betydelig frafall, og at under halvparten fullførte alle samlingene. Ifølge informanten skyldtes ikke dette at opplæringen var for krevende, men at enkelte deltakere opplevde den som lite relevant.

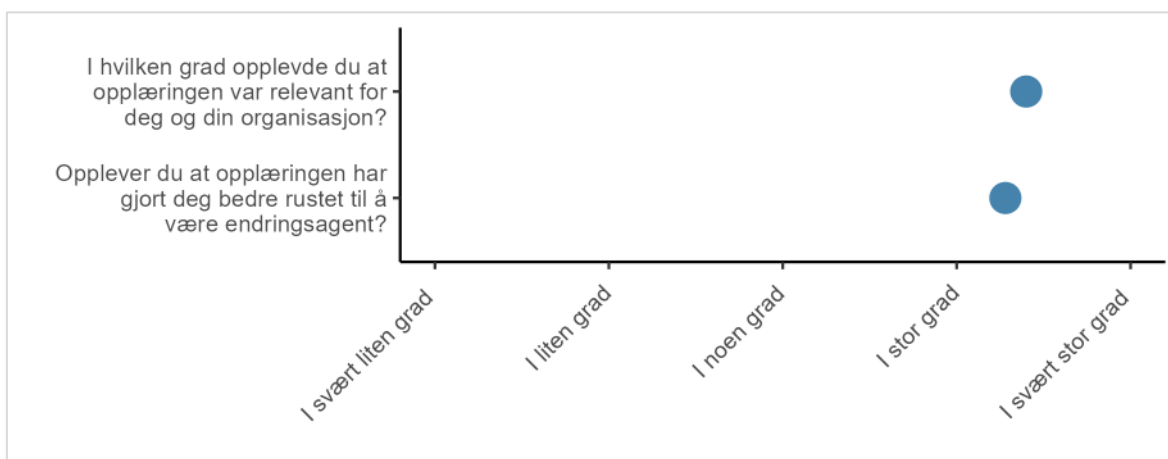
Det påpekes også at enkelte diskusjoner i samlingene tok for mye tid, og at bedre moderering kunne ha sikret en mer balansert deltakelse.

Manglende tilgang til skriftlig materiale, som presentasjoner og notater, trekkes frem som en svakhet. Flere informanter ønsket å bruke kursmateriale i sitt videre arbeid, men mangelen på slikt materiale gjør det vanskelig å formidle kunnskapen videre.

Digitale samlinger, som ble arrangert under pandemien, beskrives som mindre engasjerende enn de fysiske møtene. Tekniske utfordringer og manglende interaksjon er faktorer som begrenser muligheten for nettverksbygging og samarbeid i det digitale formatet.

5.3.4 Relevans og nytte

I spørreundersøkelsen var det 23 av 25 respondenter som svarte at de opplevde at opplæringen var tilpasset utfordringene de møter i arbeidet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold. Respondentene mente også at opplæringen i stor grad var relevant for dem, og gjorde dem bedre rustet til å være endringsagent (figur 1).



Figur 1 Opplevelse av relevans og nytte (n = 25)

Også for de fleste av deltakerne vi intervjuet, opplevdes programmet som svært relevant. Mange trakk frem at opplæringen ga verdifull innsikt i hvordan negativ sosial kontroll og æresrelatert vold manifesterer seg i ulike kontekster. En informant beskriver hvordan programmet har gitt henne en dypere forståelse av de kulturelle og strukturelle faktorene som opprettholder negativ sosial kontroll, både i minoritetsmiljøer og i det norske samfunnet.

I spørreundersøkelsen spurte vi respondentene om hvilke temaer i opplæringen de opplevde som mest nyttige. Flest respondenter trakk frem temaene negativ sosial kontroll og psykisk helse i et flerkulturelt perspektiv (tabell 4). Temaer som vold i nære relasjoner, æresrelatert vold og flerkulturell kompetanse ble også relativt hyppig nevnt. Det var med andre ord noen av de mest sentrale temaene i opplæringen som ble løftet frem som nyttigst. Dette var også temaer som trolig berørte størst andel av deltakerne.

Tabell 4 Hvilke temaer opplevde du som mest nyttige? n = 25

	Antall
Negativ sosial kontroll	19
Psykisk helse i et flerkulturelt perspektiv	16
Vold i nære relasjoner	14
Æresrelatert vold	12
Flerkulturell kompetanse	11
Migrasjons- og akkulturasjonsstress	8
Traumeforståelse og traumebasert tilnærming	7
Endringsprosesser	7
Risikovurdering og utfordringsbilde	6
Transnasjonale familieliv	5
Tvangsektenskap	4
Kjønnslemlestelse	4
Lovverk og samfunnsforståelse	3
Rettigheter og støtteordninger	1

Det var få av respondentene som mente at temaer som lovverk og samfunnsforståelse og rettigheter og støtteordninger, var blant de mest nyttige (tabell 4). En mulig tolkning er at fenomenkunnskapen ble vurdert som nyttigere enn innholdet om de formelle forholdene som det trolig ville være enklere for deltakerne å tilegne seg på andre vis.

15 av de 25 respondentene i spørreundersøkelsen hadde deltatt på nettverkssamlinger etter opplæringen, og disse opplevde at nettverkssamlingene i stor grad var nyttige.

Blant deltakerne vi intervjuer ble også nettverksbygging fremhevet som en stor fordel ved programmet. Det å møte deltakere fra ulike kulturelle og profesjonelle bakgrunner oppleves som en viktig læringsarena. Samtidig uttrykker flere informanter at nettverkene i liten grad har blitt fulgt opp etter kurset. Noen savner konkrete initiativ for å opprettholde relasjoner og samarbeid, og enkelte opplever usikkerhet rundt hvordan de kunne bruke nettverket i sitt videre arbeid. Dette fremheves som en svakhet som kan begrense programmets langsiktige effekt.

Flere av informantene etterlyser bedre tilrettelegging for å bruke kompetansen etter programslutt. Noen uttrykker usikkerhet om hva det innebærer å være en endringsagent i praksis.

I spørreundersøkelsen spurte vi respondentene hva endringsagenters viktigste rolle bør være. 22 av 25 svarte «være en trygg samtalepartner for personer som er utsatt». Nærmest like mange svarte at rollen også burde være å knytte kontakt med – og øke tilliten til – hjelpeapparatet, samt bidra til mer kunnskap i berørte miljøer (Tabell 5).

Tabell 5 Hva mener du bør være endringsagentens viktigste rolle? n = 25

	Antall
Være en trygg samtalepartner for personer som er utsatt	22
Knytte kontakt mellom utsatte/berørte og hjelpeapparatet	21
Bidra til økt tillit til hjelpeapparatet blant utsatte	20
Bidra til økt kunnskap i berørte miljøer	20
Bidra til økt kunnskap i egen organisasjon	19
Bistå og veilede utsatte i hvordan de kan håndtere egen situasjon	16
Påvirke holdninger i berørte miljøer	16
Bidra med kunnskap til det offentlige (f.eks. tjenester, myndigheter)	15

Det var noen færre som mente at viktige roller var å bistå og veilede utsatte i hvordan de kan håndtere egen situasjon, samt å påvirke holdninger i berørte miljøer (tabell 5). Det kan tolkes som at disse rollene er mer krevende, stiller andre krav til kompetanse eller i større grad involverer personlig risiko. Det kan også tolkes som et uttrykk for hva respondentene faktisk jobber med i sine roller i organisasjonen.

5.3.5 Styrker, svakheter og samlet vurdering fra informanter og respondenter

Vi har brukt både spørreundersøkelsen og de kvalitative intervjuene til å innhente deltakeres synspunkter på programmets styrker og svakheter.

I spørreundersøkelsen roste mange deltakere det omfattende og relevante innholdet som tok opp aktuelle samfunnsutfordringer. God organisering og bruk av kompetente fagpersoner ble trukket frem som sterke sider. Det å få høre erfaringer fra andre endringsagenter og bidrag fra ulike foredragsholdere ble også verdsatt. At deltakerne kom fra ulike bakgrunner ble sett på som en ressurs som muliggjorde læring fra ulike perspektiver. Programmet ble sett på som en god plattform for nettverksbygging.

I de kvalitative intervjuene trakk informantene frem det faglige innholdet, nettverksmulighetene og den inkluderende atmosfæren som styrker ved programmet. Mange opplevde at det ga dem nye perspektiver og styrket deres evne til å håndtere utfordringer i arbeidshverdagen.

Samtidig var det flere deltakere som mente at programmet kunne bli overveldende fordi mye ble presset inn på kort tid.

Flere deltakere så også utfordringer med å opprettholde og ta i bruk kompetansen. Noen mente det manglet en struktur for å opprettholde nettverkene. Flere opplevde at det manglet konkrete muligheter for å bruke kunnskapen i praksis, og at det burde vært mer støtte til implementering lokalt. Respondentene savnet tilgang til kursmateriell etter at opplæringen var avsluttet.

Blant svakhetene nevnte flere at opplæringen kunne være for teoretisk og lite praktisk rettet. Flere savnet mer fokus på konkrete casestudier og praktiske øvelser som kan knyttes direkte til deres arbeid.

Programmet ble vurdert som verdifullt av de aller fleste informantene vi intervjuet. Ifølge informantene bidrar det til økt kunnskap, bevissthet og nettverksbygging, og har potensial til å spille en viktig rolle i arbeidet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold. Samtidig ble det også pekt på behov for justeringer i målgruppe, metode og innhold for å øke programmets effekt og relevans.

I spørreundersøkelsen svarte 23 av 25 respondenter at opplæringsprogrammet Endringsagenter bør videreføres. De siste to var usikre.

5.4 Våre vurderinger

Basert på spørreundersøkelsen, de kvalitative intervjuene og RVTS' interne evaluering vurderer vi at opplæringsprogrammet i hovedsak oppleves som relevant og meningsfullt blant de tidligere deltakerne vi har data fra. Programmet bidrar til økt forståelse for komplekse problemstillinger og gir mange trygghet i møte med temaer som negativ sosial kontroll og æresrelatert vold. Nettverksbygging og tverrfaglig erfaringsutveksling fremstår som særlig verdifulle komponenter.

Samtidig indikerer funnene at kompetansen i mange tilfeller forblir en individuell ressurs som ikke integreres i organisasjonens arbeid. Uklarhet om rolle, mangel på materiell og fravær av systematisk oppfølging gjør det krevende for enkelte å omsette læringen i praksis – særlig for deltakere uten organisatorisk støtte eller tydelig funksjon.

Når det gjelder de to overordnede evalueringsspørsmålene, har vi følgende betraktninger.

5.4.1 I hvilken grad rekrutterer programmet relevante ressurspersoner?

Både spørreundersøkelse og intervjuer indikerer at programmet rekrutterer engasjerte personer med forkunnskaper og etablerte nettverk. Dette styrker læringsmiljøet og potensiell effekt. Samtidig tyder materialet på at enkelte grupper – særlig konservative og lukkede miljøer – i liten grad nås. Flere deltakere peker selv på at dette begrenser potensialet for endring der utfordringene er størst. Rekrutteringsgrunnlaget fremstår derfor som relevant, men snevert.

Det er verdt å merke seg at svarandelen i spørreundersøkelsen var lav, og at det har vært krevende å rekruttere informanter. Dermed mangler vi erfaringer og vurderinger fra en betydelig andel tidligere deltakere.

5.4.2 Hvor relevant er opplæringen for deltakerne, og gir den dem tilstrekkelig kunnskap til å utføre sine roller som endringsagenter?

Deltakerne opplever opplæringen som faglig solid, og innholdet treffer godt på de utfordringene de møter i sitt arbeid. Samtidig rapporterer mange at rollen som endringsagent forblir uklar, og at de mangler støtte og verktøy for å ta kompetansen i bruk i praksis.

Vi vurderer at programmet gir god tematisk innsikt, men at svak etterfølgende støtte reduserer potensialet for varig lokal forankring og praktisk anvendelse. Det er behov for å styrke overgangen fra opplæring til handling.

5.4.3 Oppfølging og støtte etter opplæringen

Deltakere løfter frem behovet for systematisk støtte etter at opplæringen er avsluttet. Flere uttrykker usikkerhet knyttet til hvordan de kan bruke kunnskapen i praksis, og savner både oppfølging, tilgjengelig kursmateriell og tydelige kontakflater. Enkelte har deltatt i nettverkssamlinger og beskriver disse som verdifulle, men oppfølgingen fremstår som ujevn og personavhengig. Det er indikasjoner på at manglende struktur og støtte reduserer mulighetene for å anvende kompetansen over tid – særlig for deltakere uten sterk organisatorisk forankring. Etter vår vurdering er dette et viktig område for videre utvikling av programmet.

6 Oppsummering og anbefalinger

Dette kapitlet oppsummerer hovedfunnene fra evalueringen og gir anbefalinger for eventuell videreføring og videreutvikling av Endringsagenter. Vurderingene og anbefalingene bygger på funn som er konsistente på tvers av intervjuer, spørreundersøkelse og dokumentstudier, og som fremstår som gjennomgående og lite omstridte i datamaterialet.

Kapitlet er strukturert i tre deler: Først presenteres en tematisk oppsummering av hovedfunnene (6.1), deretter følger konkrete anbefalinger (6.2), og til slutt gis en samlet vurdering av forutsetningene for eventuell videreføring av programmet (6.3).

6.1 Oppsummering av hovedfunn

Evalueringen viser at opplæringsprogrammet Endringsagenter i hovedsak oppleves som faglig relevant og meningsfullt blant deltakerne som inngår i vårt datagrunnlag. Programmet gir økt kunnskap, trygghet og dialogkompetanse i møte med utfordringer knyttet til negativ sosial kontroll og æresrelatert vold.

Samtidig peker både dokumentasjon, intervjuer og spørreundersøkelse på svakheter som reduserer programmets gjennomslagskraft. Nedenfor er funn og vurderinger når det gjelder hovedspørsmålene i evalueringen: (1) *I hvilken grad rekrutterer programmet relevante ressurspersoner?* (2) *Hvor relevant er opplæringen for deltakerne, og gir den dem tilstrekkelig kunnskap til å utføre sine roller som endringsagenter?*

6.1.1 Rekruttering

Informanter med innsikt i programmet vurderer at det i stor grad rekrutteres motiverte og kompetente personer med tilknytning til etablerte organisasjoner og frivillige miljøer. Dette kan bidra til kvalitet og engasjement i opplæringen. Samtidig viser funnene at det er betydelige begrensninger i rekkevidden – særlig til mer konservative, lukkede eller marginaliserte miljøer, samt i betydelige geografiske områder. Det er også variasjon mellom RVTS-regionene i forståelsen av hvem som omfattes av målgruppen. I tillegg er det viktig å se på i hvilken grad deltakerne har reell mulighet og motivasjon til å fungere som endringsagenter etter opplæringen – ikke bare hvilken bakgrunn de har. Den begrensede responsen i datainnsamlingen – både i spørreundersøkelsen og ved henvendelser om intervju – kan tyde på at ikke alle opplever en sterk tilknytning til rollen som endringsagent i ettertid.

På tvers av intervjuene tegner det seg et inntrykk av at rekrutteringsarbeidet i dag i stor grad er relasjonsbasert, personavhengig og noe tilfeldig, og i mindre grad preget av en felles strategi eller systematikk. Informanter viser til at deltakerne ofte rekrutteres gjennom kjente nettverk, tidligere samarbeid eller lokale initiativ, og at det i liten grad brukes en strukturert metodikk for å nå bredt ut eller dekke spesifikke behov i utsatte miljøer. Det er også variasjon mellom RVTS-regionene når det gjelder hvilke kriterier som legges til grunn, og hvorvidt man aktivt vurderer deltakernes motivasjon og mulighet til å fylle rollen som endringsagenter. Samlet sett gir dette et bilde av et rekrutteringsarbeid som preges av engasjement og tillit, men som samtidig mangler nasjonal samordning og strategisk innretning. Dette vurderer vi som en sentral forklaring på den noe manglende treffsikkerheten som datamaterialet indikerer – og som kan gjøre det utfordrende å sikre både bred representasjon og tilstrekkelig motivasjon for og god forståelse av rollen som endringsagent etter opplæringen.

6.1.2 Relevans og anvendelse

Deltakerne som har svart på spørreundersøkelsen og stilt til intervju, vurderer innholdet i programmet som faglig relevant og nyttig. Programmet gir dem språk og forståelse for komplekse og sensitive temaer, og styrker evnen til å kommunisere og bidra i samtaler om negativ sosial kontroll og æresrelatert vold. Enkelte trekker også frem at programmet har gitt dem trygghet i møte med offentlige instanser, og bedre innsikt i hvordan man kan bygge bro mellom egne miljøer og hjelpeapparatet.

Samtidig peker informanter på at det for mange deltakere er uklart hvordan kompetansen konkret kan anvendes i etterkant. Dette gjelder særlig der opplæringen ikke er forankret i en organisasjon eller struktur som gir støtte til videre bruk.

Det er også betydelig variasjon mellom deltakerne i hvordan og i hvilken grad kompetansen tas i bruk. Noen rapporterer om konkrete aktiviteter og bidrag – som foredrag, samtalegrupper eller faglig utvikling i egne organisasjoner – mens andre står alene og savner både oppfølging og veiledning. Flere informanter, både deltakere og eksterne aktører, etterlyser tydeligere forventninger til hvordan kunnskapen kan og bør anvendes, samt strukturer som kan støtte deltakerne i rollen som endringsagenter over tid. Uten en klart definert rolle, oppfølging i ettertid eller nettverk øker risikoen for at kunnskapen ikke tas i bruk eller svekkes over tid. I tillegg fremhever flere at det mangler skriftlig materiell å slå opp i etter endt opplæring, noe som svekker muligheten for å bruke og formidle kunnskapen.

6.2 Anbefalinger

Våre anbefalinger bygger på funnene og vurderingene i de foregående kapitlene. Som tidligere nevnt har vi ikke vurdert det faglige innholdet eller den pedagogiske tilnærmingen i detalj – dette er fagmiljøenes ansvar. Det kan være ulike syn på enkelte moduler, tema og metoder, noe som er naturlig i et fagfelt i utvikling. Samtidig er det viktig å understreke at programmet er utviklet og gjennomføres av noen av Norges fremste fagmiljøer på feltet, og at både innhold og undervisningsopplegg får gjennomgående gode tilbakemeldinger fra deltakerne.

For at opplæringen skal ha ønsket effekt i praksis, er det etter vår vurdering tre sentrale forutsetninger som må være til stede:⁷

1. Rekrutteringen må være målrettet, systematisk og treffsikker – det vil si at man når ut til relevante miljøer og organisasjoner, og rekrutterer personer som både har tillit i sine omgivelser og motivasjon til å fungere som endringsagenter.
2. Rollen som endringsagent må være tydelig definert og forstått, både av deltakerne selv og av deres organisasjoner.
3. Deltakerne må ha tilgang på støtte, verktøy og strukturer som gjør det mulig å anvende og videreutvikle kompetansen etter opplæringen.

⁷ Andre sentrale forutsetninger for at kompetansen fra opplæringen skal kunne gi effekt i praksis, inkluderer blant annet at deltakerne har tilstrekkelig tid og kapasitet til å følge opp rollen som endringsagent, at de har relasjonell tilgang, tillit og aksept i miljøene de skal virke i, at rollen deres er anerkjent og oppfattes som legitim i organisasjonen eller lokalsamfunnet, og at de har mulighet til å samarbeide med relevante aktører, for eksempel hjelpeapparatet. Slike faktorer påvirker i vesentlig grad om og hvordan kompetansen anvendes. Vi har ikke tatt disse inn som egne anbefalinger, fordi de i hovedsak ligger utenfor det opplæringsprogrammet selv kan sikre, og må håndteres i samspill med deltakernes organisasjoner, nettverk og i deres kontekster.

Disse forutsetningene handler ikke om innholdet i modulene, men om hvordan programmet organiseres, forankres og følges opp. De spiller også flere av de utfordringene som har kommet til uttrykk i vårt datamateriale.

Som beskrevet i kapittel 6.1, tyder funnene på at rekrutteringsarbeidet i dag i stor grad er personavhengig, relasjonsbasert og lite systematisert. Informanter peker også på at rollen som endringsagent fremstår som uklar og krevende, og at det mangler tydelige forventninger og støtte i etterkant av opplæringen. Flere etterlyser bedre tilgang til kursmateriell, nettverksarenaer og muligheter for faglig påfyll og kollegial veiledning. Uten slike strukturer er det risiko for at kompetansen forblir en individuell ressurs som svekkes over tid, fremfor å bli satt i system og videreført i det forebyggende arbeidet.

På bakgrunn av dette gir vi i det følgende anbefalinger, med sikte på å styrke programmets treffsikkerhet, anvendbarhet og virkning over tid.

6.2.1 Utvikle en målrettet og effektiv rekrutteringspraksis

RVTS-ene bør i fellesskap utvikle en mer målrettet og systematisk praksis for rekruttering, med felles forståelse, tydelig arbeidsdeling og ansvar. Rekrutteringsarbeidet er ressurskrevende og må gjennomføres på en mest mulig treffende og effektiv måte. Formålet bør være både å rekruttere motiverte personer som har tillit i sine omgivelser, og som har forutsetninger for å kunne fungere i rollen som endringsagent. Rekrutteringen bør i større grad rettes mot miljøer og geografiske områder som hittil har vært lite representert i programmet. Det viktigste er imidlertid rekrutteringsarbeidet er strategisk, systematisk og tilpasset målgruppene.

For å styrke rekrutteringen anbefaler vi å:

- Etablere en felles strategi og systematikk for rekruttering, inkludert hvordan informasjon om programmet formidles, hvordan aktuelle kandidater identifiseres, og hvordan vurdering og seleksjon gjennomføres. Dette bør inkludere felles kriterier for hvem som omfattes av målgruppen, med vekt på motivasjon, rolle og tilknytning til relevante miljøer. Det bør også gjøres en vurdering av om vedkommende har forutsetninger og kapasitet til å fungere som endringsagent etter kurset.
- Føre en enkel oversikt over rekrutteringen, inkludert deltakernes bakgrunn, tilknytning og funksjon, som grunnlag for å justere rekrutteringsstrategien og sikre at relevante miljøer blir nådd.

Oversikten bør også inkludere hvilke rekrutteringskanaler og -aktiviteter som er benyttet, for å gjøre det mulig å analysere hva som fungerer og hvor det er forbedringspotensial.

Det kan også være hensiktsmessig å inkludere denne oversikten i den faste rapporteringen fra RVTS-ene til Bufdir.

- Gjennomføre jevnlig vurderinger av rekrutteringsarbeidet, for eksempel i form av erfaringsutveksling mellom regionene og enkel oppsummering av hvem som nås og hvilke miljøer som er underrepresentert.

Ansvar for rekrutteringen ligger allerede hos RVTS-ene. Dette bør sees som en naturlig del av deres oppdrag. Rekruttering er en kjernekomponent i opplæringsprogrammet, og må derfor inngå i det systematiske kvalitetsarbeidet rundt programmet. Samtidig erkjenner vi at det å utarbeide en felles strategi og å koordinere mer på tvers mellom RVTS-ene, samt å utvikle og opprettholde felles oversikter over rekrutteringsarbeidet, innebærer merarbeid. Vi har ikke vurdert hvorvidt dette merarbeidet dekkes innenfor dagens tilskuddsrammer.

6.2.2 Integrere rolleforståelse og praktisk anvendelse i opplæringsløpet

Flere informanter peker på at rollen som endringsagent kan være krevende og uklar. For at kompetansen skal kunne brukes i praksis, bør opplæringen gi deltakerne støtte til å forstå og fylle rollen i egen kontekst.

Opplæringsprogrammet bør derfor inneholde en tydelig og systematisk komponent som tar for seg hva rollen innebærer, hvilke forventninger som stilles, og hvordan rollen kan tilpasses ulike deltakere og kontekster og brukes i praksis.

Vi tar ikke stilling til hvordan dette skal løses pedagogisk – det kan løses gjennom en egen modul, eller som et tema som går igjen på tvers av moduler.

For å styrke dette anbefaler vi å:

- Utvikle et felles opplegg for rolleavklaring, med praktiske eksempler og støtte til hvordan rollen som endringsagent kan tilpasses ulike typer organisasjoner og miljøer. Opplegget bør legge til rette for at deltakerne reflekterer over hvordan de selv kan ta i bruk kompetansen i sin kontekst. Rollen bør ikke defineres ensidig av RVTS, men utvikles i samspill med deltakerne, slik at den oppleves som meningsfull, realistisk og forankret lokalt.
- Involvere deltakernes organisasjoner der det er relevant, for eksempel ved å oppfordre ledere til å bidra til lokal forankring og tilrettelegging for anvendelse av kompetansen.

Dette ansvaret ligger allerede hos RVTS-ene, og bør forstås som en integrert del av deres oppdrag. Rolleforståelse er en sentral forutsetning for at opplæringen skal få ønsket effekt, og må derfor inngå i kjerneleveransen i programmet.

6.2.3 Tilrettelegge for faglig nettverk og oppfølging etter opplæring

Det bør etableres enkle og bærekraftige strukturer for faglig kontakt og støtte etter endt opplæring. Dette kan bidra til å opprettholde engasjement, stimulere erfaringsdeling og styrke muligheten for praktisk anvendelse av kompetansen.

Vi anbefaler følgende tiltak:

- RVTS-ene bør gjøre sentralt kursmateriell lett tilgjengelig etter opplæringen og legge til rette for videre refleksjon og erfaringsdeling. Dette kan gjennomføres innenfor eksisterende ressurser og er en naturlig del av RVTS-enes oppdrag.
- Bufdir og RVTS-ene bør sammen vurdere hvordan arbeidet med regionale eller nasjonale nettverkssamlinger og faglige møteplasser for endringsagenter kan videreutvikles på en bærekraftig måte. Slike møteplasser bør tilpasses lokal kapasitet og etterspørsel.
- Bufdir, eventuelt i samarbeid med andre aktører, bør avklare hvem som skal ha det overordnede ansvaret for å koordinere slike nettverksaktiviteter. Dette trenger ikke nødvendigvis ligge hos RVTS-ene, men kan vurderes lagt til frivillige organisasjoner, kommunale aktører eller andre relevante samarbeidspartnere.

Vi erkjenner at nettverksarbeid er ressurskrevende, og at dette arbeidet per i dag kan ligge utenfor RVTS-enes nåværende finansiering og oppdrag. Vi anbefaler derfor tydelig å se nettverks- og oppfølgingsarbeidet i sammenheng med relevante tiltak i regjeringens handlingsplan mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold (AID, 2025), som blant annet omtaler etableringen av nettverk for kunnskapsutvikling og kompetanseheving.

Dette vil bidra til en helhetlig og bærekraftig løsning der myndighetenes og RVTS-enes innsats samkjøres med andre eksisterende nettverk og møteplasser.

6.3 Videreføring av programmet

Evalueringen viser at Endringsagenter har betydelige kvaliteter og oppleves som faglig meningsfullt og relevant blant mange av deltakerne som har deltatt i evalueringen. Programmet gir kunnskap, trygghet og språk til å håndtere komplekse og sensitive temaer, og vurderes av mange som en viktig støtte i det forebyggende arbeidet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold.

Samtidig peker funnene på flere strukturelle svakheter som etter vår vurdering reduserer programmets gjennomslagskraft: rekrutteringsarbeidet mangler strategisk innretning og systematikk, rolleforståelsen er uklar, og oppfølging etter endt opplæring er varierende og til dels fraværende.

På denne bakgrunn vurderer vi at programmet har potensial til å gi viktig merverdi i det forebyggende arbeidet, forutsatt at det videreutvikles på noen sentrale punkter. Dersom det besluttes å videreføre programmet, bør det knyttes tydelige forventninger til:

- strategisk og systematisk rekruttering,
- rolleavklaring og organisatorisk forankring,
- systematisk oppfølging og faglig nettverksarbeid.

For å styrke både deltakernes opplevelse av nytte og programmets reelle virkning i det forebyggende arbeidet, bør modellen videreutvikles med en tydelig nasjonal struktur for rekruttering og oppfølging, kombinert med lokal forankring og fleksibilitet i gjennomføringen. Overgangen fra opplæring til praktisk anvendelse bør gjøres tydeligere, blant annet gjennom forventningsavklaring, rolleforståelse og støtte i etterkant.

Referanser

- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2025). *Sjef i eget liv: styrket innsats mot negativ sosial kontroll og æresmotivert vold 2025–2028* (Handlingsplan).
- Barne- og likestillingsdepartementet. (2017). *Retten til å bestemme over eget liv: Handlingsplan mot negativ sosial kontroll, tvangsekteskap og kjønnslemlestelse (2017–2020)*.
- Finansdepartementet. (2022). *Reglement for økonomistyring i staten: Bestemmelser om økonomistyring i staten* (oppdatert 20. desember 2022).
- IMDi. (u.å) *Rutiner i skolens arbeid mot negativ sosial kontroll og tvangsekteskap*. Hentet 12. november 2024 fra <https://www.imdi.no>
- Kunnskapsdepartementet. (2021). *Frihet fra negativ sosial kontroll og æresrelatert vold: Handlingsplan 2021-2024*.
- OECD. (2019). *Better Criteria for Better Evaluation: Revised Evaluation Criteria Definitions and Principles for Use*. OECD Publishing.
- RVTS. (2019). *Status for endringsarbeid i Norge: Et blikk på begrensninger og muligheter i arbeidet med negativ sosial kontroll, tvangsekteskap og kjønnslemlestelse*.
- RVTS. (u.å.). *Opplæringsprogrammet Endringsagenter – Innhold og organisering*. Hentet 25. mai 2025 fra <https://www.endringsagenter.no/>
- RVTS Vest (2024). *Evaluering av Endringsagenter i arbeidet med negativ sosial kontroll og æresrelatert vold basert på fokusgruppeintervjuer* [Upublisert intern rapport]. RVTS Vest.