

# Evaluering av Flexid

Evalueringsrapport utarbeidet av Oxford Research på oppdrag for Stiftelsen Flexid

**Knowledge for a better society**

Oxford Research provide knowledge for a better society by combining our competence in research, strategy and communication.

We carry out analysis and evaluations across a number of thematic fields including industry- and regional development, welfare policies, labour market and education issues, as well as research- and innovation systems.

We also facilitate implementation- and change processes based on the outcome of our analysis and evaluations.

Oxford Research was established in 1995 and is part of Oxford Group. We have offices in Denmark, Norway, Sweden, Finland, Latvia, and in Belgium (Brussels).

**Oxford Research AS**

Østre Strandgate 1  
4610 Kristiansand  
Norway  
(+47) 40 00 57 93  
post@oxford.no  
www.oxford.no

**Oppdragsgiver**

Stiftelsen Flexid

**Prosjektperiode**

Mai til oktober, 2019

**Prosjektteam**

Sjefsanalytiker Stine Meltevik

Analytiker Vegard Knutsen

Analytiker Johan Løkken

Adm.dir. Rune Stiberg-Jamt



**The venn-diagram** is a stylistic representation of Oxford Research efforts to combine competence in research, strategy and communication, in providing knowledge for a better society.

## **Forord**

Oxford Research har, på oppdrag fra Stiftelsen Flexid, gjennomført denne evalueringen av Flexid. Evalueringsteamet har bestått av prosjektleder Stine Meltevik, Vegard Solhjem Knutsen, Johan Løkken og Rune Stiberg-Jamt.

Underveis i evalueringen har vi hatt god dialog med de ansatte i stiftelsen og særlig med vår kontaktperson Anders Hansson. Vi vil takke for oppdraget og godt samarbeid!

Vi vil også takke kursholdere og kursdeltakere som har stilt opp både i intervjuer og besvarelse av spørreundersøkelser.

Overordnet viser evalueringen at Flexid skaper endringsprosesser på brukernivå som er positive for den enkelte. Basert på datagrunnlaget denne evalueringen bygger på, er det evaluators vurdering at man når de målsettingene man har satt seg gjennom Flexid blant de respondentene og informantene som det er innhentet data fra. Videre viser evalueringen at Flexid som metode er et nyttig verktøy for de sertifiserte kursholderne og fyller et behov knyttet til hvordan man kan jobbe mot ungdommer med krysskulturell bakgrunn. Når det kommer til implementering, bærekraften og systematikken både i forhold til hvordan det jobbes med Flexid og hvordan Flexid spres, har Stiftelsen Flexid et utviklingspotensial. Det er imidlertid evaluators inntrykk at stiftelsen er bevisst dette, og at utviklingsarbeidet er påbegynt.

Vi håper evalueringen vil være nyttig for Stiftelsen Flexid og at den kan være et utgangspunkt for videre utvikling av Flexid som verktøy for ansatte som arbeider med ungdom med krysskulturell bakgrunn.

På vegne av prosjektteamet,



Prosjektleder Stine Meltevik

Oxford Research AS

Kristiansand, 30. september 2019

## Innholdsfortegnelse

<b>1. Om evalueringen</b>	<b>1</b>
1.1 Metode og datagrunnlag	1
1.1.1 Spørreundersøkelse til kursholdere	2
1.1.2 Survey til kursdeltakere	2
1.1.3 Intervjuer	2
1.1.4 Metodens begrensninger	3
<b>2. Om Flexid</b>	<b>4</b>
<b>3. Implementering</b>	<b>6</b>
3.1 Programkvalitet	6
3.1.1 Motivasjon for å delta på sertifiseringskurset	6
3.1.2 Forankring av sertifiseringskurset	8
3.1.3 Erfaringsutveksling og oppfølging	10
3.2 Sertifiseringskursets gjennomføringskvalitet	14
3.2.1 Kursholdernes opplevelse av sertifiseringskurset oppbygging	14
3.2.2 Kursholdernes opplevelse av sertifiseringskurset kvalitet	16
3.2.3 Implementering og gjennomføring av Flexid-kurs	16
3.3 Evaluators vurdering og læringspunkter	18
<b>4. Virkninger av Flexid</b>	<b>20</b>
4.1 Ungdommenes motivasjon for deltakelse på Flexid-kurs	20
4.2 Flexid-kursets betydning for ungdommene	21
4.3 Evaluators vurdering	27
<b>5. Bærekraft</b>	<b>28</b>
5.1 Flexids bidrag på arbeidsplassen	28
5.2 Evaluators vurdering og læringspunkter	33
<b>6. Overordnet refleksjon</b>	<b>34</b>

---

**Figurer**

<b>Figur 1: Motivasjon for deltakelse på sertifiseringskurs</b> .....	7
<b>Figur 2: Initiativtaker til deltakelse på sertifiseringskurset</b> .....	8
<b>Figur 3: Tilretteleggelse for deltakelse på sertifiseringskurs</b> .....	9
<b>Figur 4:Nytten ved utfylling av logg</b> .....	10
<b>Figur 5 Opplevtes logg som tidkrevende?</b> .....	11
<b>Figur 6: Behov for veiledning etter endt sertifisering</b> .....	12
<b>Figur 7: Grad av oppfølging etter endt sertifisering</b> .....	13
<b>Figur 8: Lengde og antall samlinger</b> .....	15
<b>Figur 9:Tilfredshet med sertifiseringskurset</b> .....	16
<b>Figur 10: Anvendelse av Flexid-metodikk/tematikk i arbeidshverdagen</b> .....	17
<b>Figur 11: Motivasjon for deltakelse på Flexid-kurs</b> .....	20
<b>Figur 12: Kursets betydning</b> .....	21
<b>Figur 13: Kursets betydning 2</b> .....	22
<b>Figur 14: Kursets betydning 3</b> .....	23
<b>Figur 15: Kursets betydning 4</b> .....	24
<b>Figur 16: Økt forståelse og toleranse</b> .....	25
<b>Figur 17:Økt forståelse og toleranse 2</b> .....	26
<b>Figur 18 Sertifiseringskursets bidrag</b> .....	29
<b>Figur 19: Sertifiseringskursets bidrag 2</b> .....	29
<b>Figur 20: Endring av praksis på arbeidsplassen etter sertifisering</b> .....	30
<b>Figur 21: Arbeidsgivers initiativ for kompetansespredning på arbeidsplassen</b> .....	31
<b>Figur 22: Ringvirkninger</b> .....	32
<b>Figur 23: Metodikk og kunnskap integrert del av arbeidet på arbeidsplassen</b> .....	32

---

**Tabeller**

<b>Tabell 1: Toårig kursprogresjon for ungdommer</b> .....	5
--	---

---

# 1. Om evalueringen

Dette er en evaluering av et kurskonsept – Flexid, som er rettet mot barn og unge med flerkulturell oppvekst. På individnivå skal kursene gi de enkelte deltakerne økt bevissthet om egen identitet, ressurser, muligheter og valg i møte med ulike utfordringer. På et samfunnsnivå har kursene som mål å være et forebyggende tiltak blant annet for å motvirke sårbarhet mot psykiske problemer, konflikter i hjem og samfunn, og manglende tilhørighet.

Kursene ble første gang gjennomført i 2001 og har over tid vært i utvikling. I dag er Flexid organisert som en stiftelse og det er Stiftelsen Flexid som har vært oppdragsgiver for evalueringen.

Kurskonseptet til Flexid er todelt. På den ene siden er det kurs som retter seg mot ungdom, på den andre siden holdes kurs som tar sikte på å utdanne nye kursholdere. Begge kursene, det vil si kurs til ungdom og sertifiseringskursene er gjenstand for vår vurdering.

Gjennom mange år har kurskonseptet mottatt gode tilbakemeldinger fra deltakere, kursholdere og tilgrensende tjenestetilbydere, men har aldri blitt eksternt evaluert. Med den bakgrunn skal evalueringen bidra til å dokumentere resultater og måloppnåelse, samt undersøke hva som eventuelt kan forbedres og utvikles. Basert på Flexids kunnskapsbehov, har evalueringen tatt utgangspunkt i tre overordnede problemstillinger som berører henholdsvis implementering, effekt og bærekraft:

- Implementering; hva er erfaringene med implementering og gjennomføring av Flexid-kurs i etterkant av sertifisering.
- Effekt; I hvilken grad bidrar Flexid til endret adferd i målgruppen for Flexid-kurs?
- Bærekraft; I hvilken grad bidrar Flexid til endret praksis i virksomheter som har sertifiserte kursholdere?

Oxford Research har benyttet to konseptuelle tilnærminger for å belyse kursenes implementering, effekt og bærekraft, nemlig programkvalitet og gjennomføringskvalitet.

Programkvaliteten sier blant annet noe om hvordan kurset er bygd opp (lengde, omfang etc.), hvordan kurset er knyttet til deltakernes arbeidsplass og egen praksis og hvordan det er lagt opp til at deltakerne skal dele erfaringer og lære av hverandre under og etter kurset.

Gjennomføringskvaliteten handler blant annet om hvordan deltakerne opplever kurstilbudet og hvilke forventninger de har, og hvilke erfaringer de gjør seg. Relevant med tanke på å vurdere gjennomføringskvaliteten er også spørsmål om i hvilken grad deltakerne er tilfredse med kvaliteten på kurset og i hvilken grad deltakerne anvender innsiktene fra kurset i egen organisasjon.

## 1.1 Metode og datagrunnlag

Datamaterialet i prosjektet består av to separate spørreundersøkelser, en som er sendt til ungdommer som har deltatt på Flexid og en til deltakere på sertifiseringskursene. Spørreundersøkelsen til sertifiserte kursholdere ble gjennomført i mai 2019, surveyen til ungdommer ble gjennomført i august 2019. Videre er det gjennomført eksplorative intervjuer med ansvarlige/ansatte ved Flexid og

kvalitative intervjuer med både deltagende ungdom og kursholdere. Intervjuene har blitt gjennomført per telefon. Nedenfor gjør vi en kort gjennomgang av prosessen med datainnsamlingen.

### 1.1.1 Spørreundersøkelse til kursholdere

Spørreundersøkelsen til kursholdere tok for seg spørsmål knyttet til sertifiseringskursenes organisering og innretning, samt spørsmål knyttet til nytte, utbytte og oppfølging av kursholdere etter endt sertifisering. Hovedfokus her var å hente inn oppfatninger om organisering, innretning og utbytte av sertifiseringskurset.

Vi har samarbeidet med oppdragsgiver for å få tilgang til mailadresser. Stiftelsen Flexid overleverte epostlister med til sammen 250 kursholdere, etter gjennomgang av listene hvor vi utelukket kursholdere som ikke hadde fullført sertifisering eller ikke enda hadde gjennomført kurs for ungdommer satte vi igjen med en liste på 189 epostadresser til sertifiserte kursholdere. Det var denne listen som utgjorde utvalget av respondenter. Det er imidlertid også enkelte av de som har besvart undersøkelsen som ikke hadde endelig fullført kurset. 16 av adressene ble avvist, enten på grunn av at de ikke lenger var aktive, eller fordi respondentene ga uttrykk for at de ikke ønsket å svare på undersøkelsen.

Til sammen svarte 68 respondenter på hele undersøkelsen (36 prosent), mens 8 personer svarte på deler av undersøkelsen (4 prosent).

### 1.1.2 Survey til kursdeltakere

Undersøkelsen som ble sendt til ungdom tok for seg spørsmål om motivasjon for deltakelse på kurs, opplevelse av gjennomføring og hvilken nytte eller betydningen deltakelse har hatt.

Får å få tilgang til respondenter har vi fått bistand fra Flexid og sertifiserte kursholdere. De har fungert som et mellomledd i utsendelse av spørreundersøkelsen. Dette ble gjort ved at vi sendte ut en selvopprettelseslenke til Flexid-stiftelsen, som så videreformidlet denne med en informasjonstekst om utsending, til sertifiserte kursholdere. Kursholderne sendte så selvopprettelseslenken med informasjonstekst til ungdommene.

Til sammen svarte 33 respondenter på hele undersøkelsen mens 15 personer svarte på deler av undersøkelsen. I presentasjon av resultater fra begge spørreundersøkelsene har vi lagt til grunn alle svar som forelå på det aktuelle spørsmålet, uavhengig av om hele eller deler av undersøkelsen var besvart. Av den grunn presenterer vi antallet respondenter som har svart på det aktuelle spørsmålet som **n**, i forbindelse med hver figur.

### 1.1.3 Intervjuer

Innledningsvis i prosjektet gjennomførte vi tre eksplorative intervjuer med to sertifiserte kursholdere og ansatte ved Flexid-stiftelsen hvor hensikten var å gi økt forståelse for, og innsikt i innhold og innretning av de to kursene. Videre er det gjennomført totalt 17 intervjuer, med sertifiserte kursholdere (åtte intervjuer) og ungdommer som har deltatt på kurs (ni intervjuer). Hensikten har vært å supplere surveydata med mer inngående informasjon. Intervjuene har vært semistrukturerte, det vil si at det på

forhånd var definert hvilke hovedtemaer samtalen skulle dreie seg om samtidig som vi har åpnet for at dimensjoner og elementer som har dukket opp underveis i intervjuet ble fulgt opp.

#### 1.1.4 Metodens begrensninger

Det er hentet innspill fra en rekke personer med kunnskap og interesser om Flexid-kursene og hva kursene bidrar med. Samlet gir dataene et godt grunnlag for å belyse oppdragets problemstillinger. Det er imidlertid enkelte begrensninger som er nødvendig å trekke frem her.

En viktig begrensning er at det særlig i spørreundersøkelsen til ungdom er et lavt antall svar gitt antallet som gjennom årenes løp har deltatt på Flexid, noe som innebærer at man bør være forsiktig med å generalisere funn. Få respondenter gir likevel data som kan bidra med viktig læring og kunnskapsakkumulering, uavhengig av i hvor stor grad man er i stand til å gjøre formelle generaliseringer. Suppleringen av surveydata med intervjuer styrker også validiteten.

Det er også en viss svakhet at spørreundersøkelsen til ungdom ble distribuert ved hjelp av åpen link. Det gjør at vi ikke har kontroll på hvor mange som har mottatt undersøkelsen eller hvem det er som har mottatt undersøkelsen. Et siste punkt som kan trekkes frem som en mulig begrensning er utvalgsmetodikken (når det gjelder utvalg av ungdom). Det var behov for bistand fra stiftelsen selv for å få tilgang til, og samtykke fra ungdommene. Vi kan ikke utelukke at det gir en skjevhet i utvalget. Når det er sagt kan man *generelt* sett ikke utelukke mulige skjevheter i et begrenset utvalg – både når det gjelder utvalg av informanter til intervjuer og respondenter til spørreundersøkelsene. Det er gjerne de med særlig formeninger, enten i positiv eller kritisk retning, som er motiverte for å delta og det er svært vanskelig å justere for slike skjevheter i praksis.

Samlet sett vurderer Oxford Research datamaterialet til å være tilstrekkelig for å vurdere resultater og måloppnåelse, og hva som kan forbedres og utvikles ved Flexid og de øvrige forhold evalueringen har hatt som formål å belyse



## 2. Om Flexid

Flexid som kurskonsept ble utviklet tidlig på 2000-tallet. Utgangspunktet for kurset var å skape et tilbud til barn og unge som hadde en flerkulturell bakgrunn. Siden oppstart 2001 har flere hundre barn og unge deltatt på eller fullført Flexid-kurs. I løpet av de 18 siste årene har det blitt utdannet i overkant av 150 kursholdere, og kurs for ungdommer holdes jevnlig i 20 av landets kommuner<sup>1</sup>.

Flexid som kurskonsept retter seg mot ungdom i alderen 15 til 20 år med en eller annen form for krysskulturell oppvekst<sup>2</sup>. Videre legges det opp til opplæring og sertifisering av nye kursholdere. Målsettingene med Flexid er gjengitt under.

### Målsettingene med Flexid

- På et samfunnsnivå har kursene som mål å være et forebyggende tiltak for å motvirke sårbarhet mot psykiske problemer, konflikter i hjem og samfunn, og gjengdanning som følge av mangelfull integrering og opplevelse av rotløshet og mangelfull tilhørighet.
- På et individnivå har kursene som mål å gi de enkelte deltakerne økt bevissthet om egen identitet, resurser, muligheter og valg i møte med utfordringer. Det er et mål om at deltakerne oppnår større subjektivt velvære og stolthet knyttet til sin opprinnelse og flerkulturelle tilhørighet. Det er et mål om at den individuelle endring skal vises i form av økt forståelse og toleranse, både mellom ulike minoritetsmiljøer og mellom minoritetsmiljøene og majoriteten, økt selvfølelse og bedre konflikthåndtering
- Å bevisstgjøre og gi trygghet på flerkulturell identitet, personlige ressurser og kompetanse som det å vokse opp med flere kulturer gir
- Å bevisstgjøre på utfordringer som det å være i minoritet kan gi, og gi trygghet på å møte og takle dem
- Bevisstgjøre og skape forståelse for hva som skjer når familien bytter land
- Bidra til økt forståelse for foreldrenes situasjon
- Bevisstgjøre på mulighetene som «brobyggere»
- Styrke deres selvbilde og gi verktøy og gi strategier til å møte og mestre hverdagen

Kurset for ungdommer er lagt opp til å gjennomføres på fritiden og strekker seg over to skoleår, men kan også tilpasses skoleundervisning. En del av informantene oppgir nettopp at Flexid er gjennomført i skoletiden. Kurset er gratis for ungdommene. Kurset til ungdommene er organisert i bolker. Et kurs består av bolker med 12 ulike tema, alle kurs gjennomføres på gruppenivå. Tabellen på neste side viser fordelingen av tema fordelt på de to årene.

<sup>1</sup> <https://Flexid.no/historie/>

<sup>2</sup> Krysskulturell oppvekst – innebærer å eksponeres for flere kulturelle referanserammer, minoritetserfaringer og flytting i utviklingsårene.

**Tabell 1: Toårig kursprogresjon for ungdommer**

1.år	2.år
Flerkulturell identitet Third culture kids Flerkulturelle ressurser og brobyggerkompetanse	Flerkulturell identitet/egen historie Språk og følelser Typisk...om generalisering
Migrasjonsprosessen	Jeg i møte med andre
Fordommer og rasisme	Jenter og gutter – forestillinger, valg og utfordringer
Jenter og gutter – roller og forventninger	Dilemmaer og valg i et flerkulturelt samfunn

Når det gjelder sertifiseringskurset består det av en teoridel og en praksisdell. I teoridelen gjennomgår kursholderne de samme temaene som på ungdommenes kurs. I praksisdelen gjennomfører deltakerne på sertifiseringskurset Flexid-kurs for ungdommer. Som dokumentasjon på fullført kursholder-sertifisering utstedes et sertifiseringsbevis. Etter endt sertifisering kan kursholderne gjennomføre egne kurs. En forutsetning for dette er at kurset ledes av to sertifiserte kursholdere.

I de følgende kapitlene (kap. 3-5) presenteres resultatene fra datainnsamlingen. Kapitlene er delt inn etter de tre problemstillingene som evalueringene skal besvare. I kapitlene gjøres deskriptive fremstillinger av resultatene, samt enkelte analyser i den løpende teksten. I slutten av hvert kapittel gis en kortfattet vurdering/analyse basert på funnene.

## 3. Implementering

Dette kapitlet diskuterer implementeringen av sertifiseringskurset. Kapitlet søker å besvare problemstillingen: hva er erfaringene med implementering og gjennomføring av Flexid-kurs i etterkant av sertifisering. Vi har belyst implementering gjennom de to forholdene nevnt innledningsvis; programkvalitet og gjennomføringskvalitet (kap. 1).

Kapitlet tar først for seg elementer ved sertifiseringskursets programkvalitet. Blant annet betrakter vi kursets forankring – i hvilken grad kurset er tilknyttet kursholderens arbeidsplass og egen praksis, samt erfaringsutveksling og læring underveis og etter endt sertifisering.

Videre tar kapitlet for seg sertifiseringskursenes gjennomføringskvalitet, herunder kursets oppbygning, hvordan kursholderne opplever sertifiseringskursets kvalitet, egne forventninger til kurset og hvilke erfaringer de har gjort seg i etterkant. Som et ledd i å besvare problemstillingen belyses det videre hvordan Flexid-stiftelsen legger til rette for å skape engasjement blant kursholderne, og i hvilken grad kursholderne følges opp i etterkant av sertifisering. Vi kommer så med noen funn om hvordan kunnskapen som er opparbeidet under sertifiseringskurset er brukt i kursholderens arbeidshverdag, og hvordan kursholderne selv opplever gjennomføringen av Flexid-kurs i etterkant av sertifisering.

### 3.1 Programkvalitet

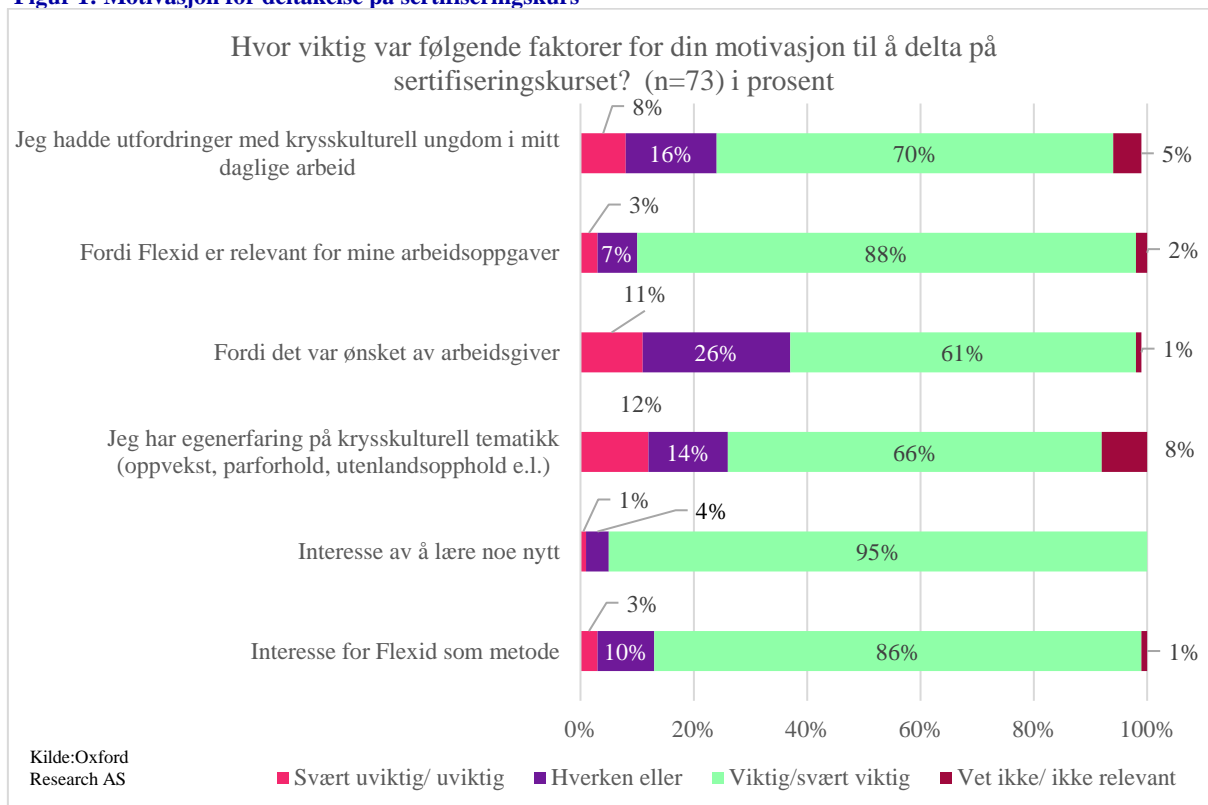
Formålet her er å belyse deltakernes opplevelse av hvordan kurset er bygd opp (lengde, omfang etc.), hvordan kurset er knyttet til deltakernes arbeidsplass og hvordan det er lagt opp til at deltakerne kan dele erfaringer og lære av hverandre under og etter kurset. Viktige begreper i den sammenheng er *motivasjon*, *forankring* og *erfaringsutveksling*. Her tar vi for oss funn fra datainnsamlingen knyttet til disse begrepene.

#### 3.1.1 Motivasjon for å delta på sertifiseringskurset

Kursholderne har ulik motivasjon for å delta på sertifiseringskurset. Dette er interessant å belyse, fordi det sier noe om hvorfor de ønsker sertifiseringen.

Som neste figur viser, er hovedinntrykket at motivasjonen er sammensatt. De fleste forhold oppgis å være viktig eller svært viktig som motivasjon for deltakelse. Men det er særlig respondentenes interesse av å lære noe nytt, Flexid som metode og Flexids relevans for respondentenes arbeidsoppgaver som er viktige faktorer for deltakelse på sertifiseringskurset. Mindre viktige faktorer er ønsket om deltakelse fra arbeidsgiver og egenerfaring på krysskulturell tematikk, hvor henholdsvis 11 prosent og 12 prosent av respondentene oppgir det som svært uviktig/uviktig for deltakelsen.

**Figur 1: Motivasjon for deltakelse på sertifiseringskurs**



Majoriteten av respondentene er ansatt i kommunal sektor, og over halvparten av respondentene har en jobb hvor ungdom med flerkulturell bakgrunn ofte eller primært er målgruppen det jobbes opp mot<sup>3</sup>. Funnene peker mot at motivasjonen for deltakelse på kurs i virker å dreie seg om seg om behovet for kompetanseheving i jobbsammenheng. Respondentene uttrykker at de mangler en kompetanse eller verktøy på sin arbeidsplass for å hjelpe ungdom som har utfordringer med å finne sin plass i samfunnet.

På et mer personlig plan trekker respondentene frem at de ønsker å lære mer om Flexid for å kunne forstå utfordringene ungdommene står i; «På grunn av egen krysskulturell erfaring og opplevelsen av å vokse opp i en majoritetskultur der ingen forsto hvor vanskelig det kunne være å finne tilhørighet. Og hvordan det å svare på spørsmålet "Hvor kommer du fra?" var nærmest umulig - når hjemme var både flere og ingen steder. Ønsket derfor å sertifiseres som en del av min egen prosess, men har senere erfart at det er noe av det lureste jeg har gjort også som en del av mitt yrkesaktive liv. Jeg trengte et verktøy i mitt krysskulturelle arbeid» (fritekstsvare spørreundersøkelse kursholdere). Fritekstsvarene viser også at personene som har gått på sertifiseringskursene har et ønske om å hjelpe ungdom som på en eller annen måte føler seg utenfor eller har utfordringer knyttet til oppfattelse av sin identitet:

<sup>3</sup> Se rapportvedlegg om respondentenes arbeidsplass

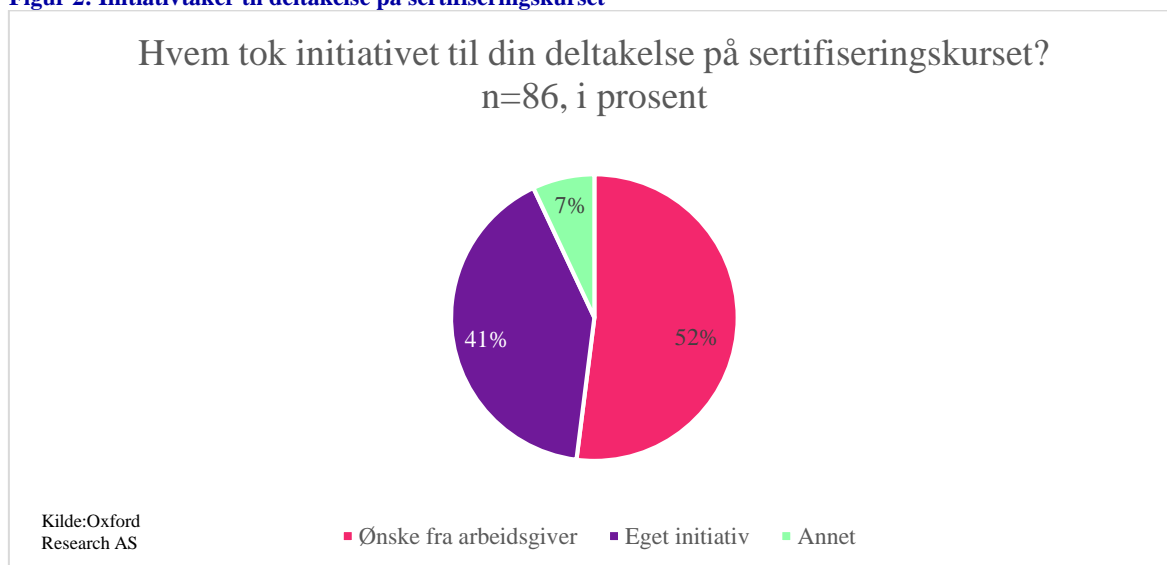
*Ungdomsgruppe på skolen jeg jobber som var svært utagerende. De skremte både lærere og elever med sin adferd. Felles var at de alle hadde krysskulturell bakgrunn, og de fant hverandre på tvers av klasser, men den ene fellesnevneren var at de ønsket ikke å være norske. Standardsvaret deres var at vi ikke forsto de. Skolen trengte verktøy til å jobbe med disse ungdommene.*

En annen faktor som kan forklare hvorfor respondentene ønsker å delta på sertifiseringskurset belyser vi gjennom å se hvem som er initiativtakeren til deltakelse.

Sertifiseringskurset tilbys i hovedsak enkeltpersoner i virksomheter med ungdom som målgruppe for sitt arbeid. Er det slik at det er enkeltpersoner, eller arbeidsgiver som ønsker at respondentene skal tilegne seg kompetansen gjennom sertifiseringskurset? Det er interessant her at andelen som er egeninitiert er relativt høy.

I neste figur avdekker svarene fra surveyen at det i hovedsak er todelt – 52 prosent av respondentene oppgir at det var arbeidsgiver som ønsket at respondentene gjennomførte kurset, mens 41 prosent oppgir at de tok sertifiseringskurset på eget initiativ. En liten andel (7 prosent) oppgir andre årsaker til deltakelse på sertifiseringskurset.

**Figur 2: Initiativtaker til deltakelse på sertifiseringskurset**



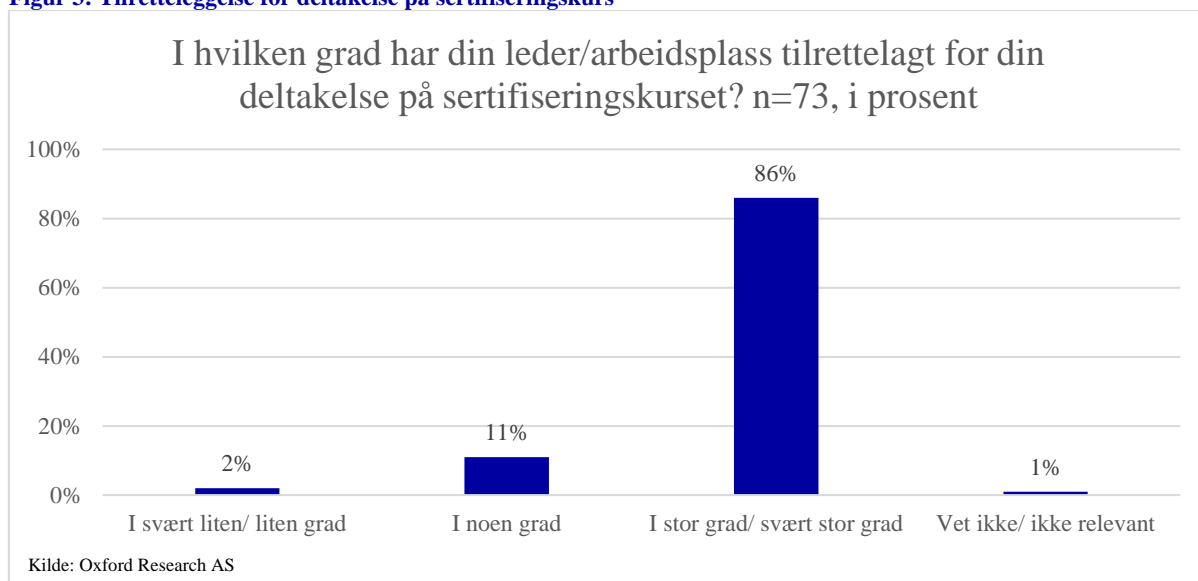
Respondentene som har oppgitt andre initiativtakere til sertifiseringskurset trekker i fritekstsvarene frem at det i hovedsak er representanter fra Flexid-stiftelsen som har vært i kontakt med arbeidsgiver eller respondenten selv, i forbindelse med muligheten for sertifisering.

### 3.1.2 Forankring av sertifiseringskurset

For å sikre gode gjennomføringer av Flexid-kurs og implementering av kunnskap og metodikk på arbeidsplassen etter endt sertifisering, er det interessant å belyse i hvilken grad deltakelse på sertifiseringskurset er forankret på arbeidsplassen.

Figuren nedenfor viser respondentenes svar på spørsmål om hvordan leder og arbeidsplassen tilrettelegger for deltakelse på sertifiseringskurset. Fra figuren kan vi se at majoriteten av respondentene opplever at arbeidsgiver tilrettelegger for den enkeltes deltakelse på sertifiseringskurset. Hele 86 prosent av respondentene oppgir at de mener arbeidsgiver tilrettelegger i stor/ svært stor grad. Sett i lys av at mange har tatt initiativ til deltagelse selv må den høye tilretteleggingsgraden sies å være høy.

**Figur 3: Tilretteleggelse for deltakelse på sertifiseringskurs**



Sertifiseringskurset koster 23 000 NOK per sertifisering og innebærer 9 dager med undervisning samt et praksisløp hvor kursholder skal lede et Flexid-kurs for ungdommer over et semester. I fritekstsvarerne er respondentene spurt om hvilken måte det ble tilrettelagt for den enkeltes deltakelse på sertifiseringskurset. Fra fritekstsvarerne har respondentene kommet med ulike eksempler på dette; flere av respondentene oppgir at arbeidsgiver har gitt den enkelte fri for å delta på kurset. Andre trekker frem at arbeidsgiver også dekker reise- og overnattingsutgifter. Videre skriver flere av kursholderne hvordan arbeidsgiver tilrettelegger med vikar, permisjoner og tilrettelagt arbeidstid:

*Vi var 3 som gikk på kurs i samme periode og vi fikk avsatt tid til å jobbe med kurset og dekket alle kostnader. Det ble også tilrettelagt i arbeidstid (alle 3 hadde dagtidsarbeid) for å kunne gjennomføre kurs med ungdom i helger for eksempel. Og mulighet til å reise bort, leie hytte/kurssted for helg med ungdommer.*

*Arbeidsgiver lønnet oss, betalte for reise, kost og losji for å reise til Oslo. Vi får også betalt time for time når vi øver oss på å holde et kurs og når vi gjennomfører et tema. Vi har også mulighet til å bruke arbeidstiden, om det skulle passe.*

Kilde: fritekstbesvarelser spørreundersøkelse til kursholdere

### 3.1.3 Erfaringsutveksling og oppfølging

Sertifiseringskursene gjennomføres alltid i grupper hvor mye av undervisningen er diskusjons- og gruppebasert. For deltakerne på sertifiseringskurset er utveksling av erfaringer og gruppelæring en svært viktig del av kurset. På spørsmål om hva respondentene opplever som det beste ved kurset er det flere som fremhever nettopp dette. Blant annet trekkes det frem at sammensetningen av deltakere på sertifiseringskurset, med ulike erfaringer knyttet til flerkulturell ungdom både personlig og i jobbsammenheng, skaper en arena for læring som et flertall av respondentene opplever som svært positivt. Som eksempler på dette kan det nevnes:

*[Det var] engasjerte deltakere på kurset og nyttige og lærerike temaer. Under kursdagene var det veldig godt å høre andres erfaringer og refleksjoner.*

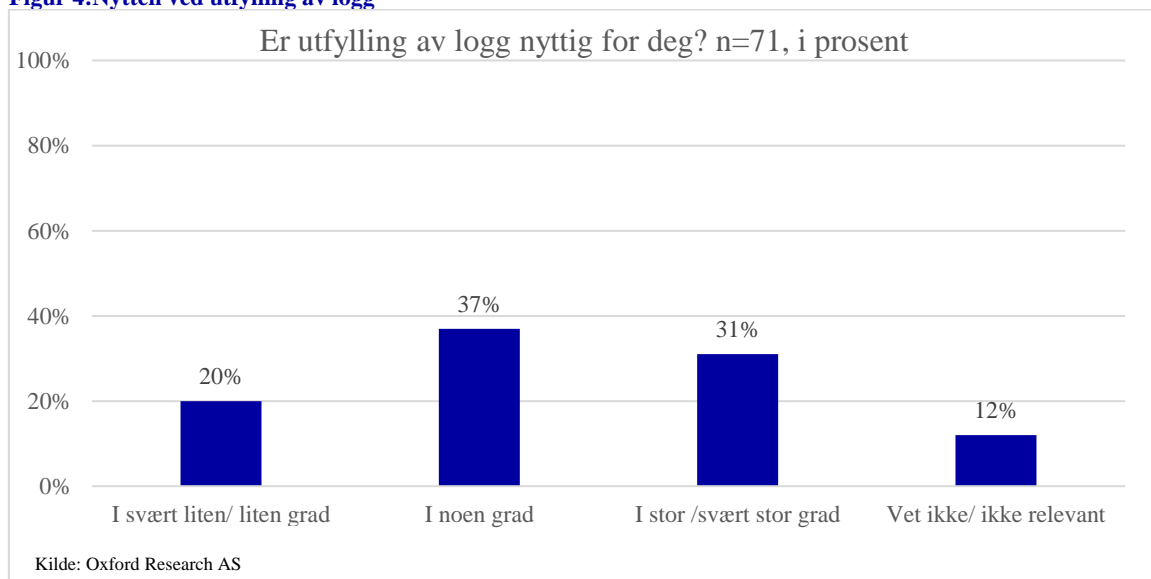
*Erfaringsutveksling, praktiske oppgaver, metodikken og fellesskapet med andre deltakere som var engasjerte opplevde jeg som svært bra.*

Kilde: fritekstbesvarelser spørreundersøkelse til kursholdere

Som en del av praksisen ved sertifiseringskurset skal kursholderne innsende en logg med refleksjoner rundt hver enkelt kurssamling til de ansvarlige for sertifiseringen.

Neste figur viser hvordan respondentene oppfatter nytten av bruk av logg. Som figuren viser, er det delte opplevelser knyttet til nytten av å utfylle logg.

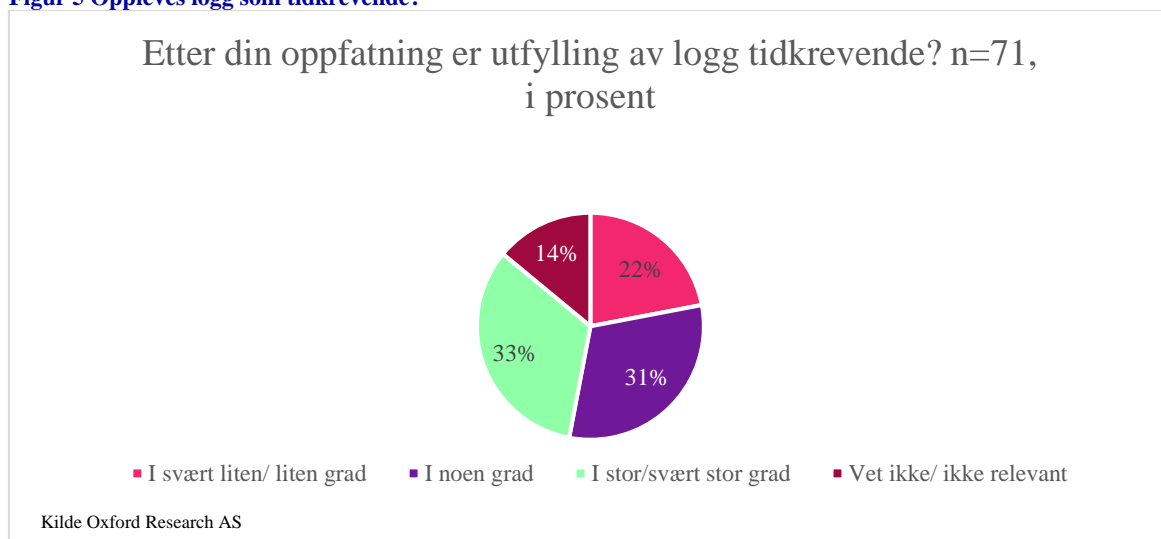
**Figur 4: Nytten ved utfylling av logg**



Innledningsvis i prosjektets eksplorative fase trakk noen informanter frem at det var svært tidkrevende å føre logg for hver kurssamling. Derfor har vi i survey spurt respondentene om logg er tidkrevende å fylle ut.

Som vi kan se av figuren, oppgir 33 prosent at de oppfatter utfylling av logg etter endte kurssamling som tidkrevende. 31 prosent av respondentene oppgir at de synes utfylling av logg er noe krevende, mens 22 prosent av respondentene ikke oppfatter loggføringen som tidkrevende.

**Figur 5 Opplevs logg som tidkrevende?**



Basert på både surveydata og intervjuer med sertifiserte kursholdere synes det å være en del delte oppfatninger knyttet til utfylling av logg. I tillegg til at noen kursholdere opplever loggen som tidkrevende er det også noen som trekker frem at de ser på bruk av logg som lite hensiktsmessig, og at loggen oppleves mer som et kontrollredskap for Flexid-stiftelsen enn et læringsverktøy for seg selv. Blant annet blir det påpekt av en rekke informanter at de ikke klarer å se nytten av å rapportere på aktiviteter de har gjennomført i praksisen når det ikke blir gitt noen tilbakemelding på loggen. For noen av informantene fører det til at logg oppfattes som lite hensiktsmessig og mer som ekstraarbeid etter kurssamlingene. En informant trekker i intervjuet frem hvordan hun opplevde utfyllingen av logg i praksisløpet:

*Logg er en fin måte å få tenkt gjennom og snakket om ting, men det er tidkrevende. Det jeg savner er at veileder ikke svarer på loggene våre, og vi opplever at det er vanskelig å få kontakt med veileder. Det har vi uttrykket flere ganger at vi savner, for vi legger mye jobb i loggen. Det betyr ingenting hva vi skriver for vi får ikke noe svar, men har prøvd å gjøre det likevel. Men det gjør noe med holdningen din når du ikke hører noen ting. Det bare uteblir tilbakemeldinger og det er for dårlig. (...) Utfylling av logg er jo en bevisstgjøring av det vi driver med. Det er et læringsverktøy, men det blir mye av det samme om og om igjen, spørsmålene er så like hver gang. Skal det fungere som et læringsverktøy så er det en forutsetning av at veileder svarer på loggen. Det er noe læring i å skrive også, men synes ikke den er like stor som hva det hadde vært med tilbakemeldinger underveis.*

Kilde: Intervju sertifisert kursholder



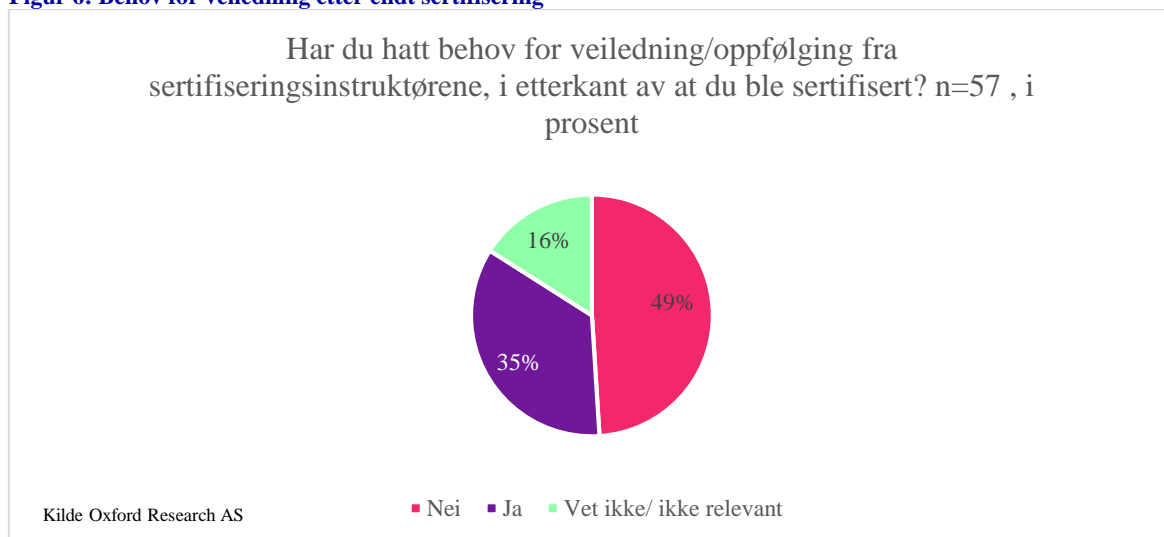
En annen informant trekker frem at han opplever loggføringen som et nyttig redskap, både for selvrefleksjon, men også som et dokumentasjonsverktøy for sin egen del:

*Jeg opplevde loggføringen som nyttig. I arbeid med barn og unge så er det lite systematisering i dokumentasjon av det man driver med. Dermed er det vanskelig å si at det er kurset eller tilfeldigheter som er utslagsgivende. Logg er en fin måte å dokumentere hva en gjør å bli bevisst dette.*

Kilde: Intervju sertifisert kursholder

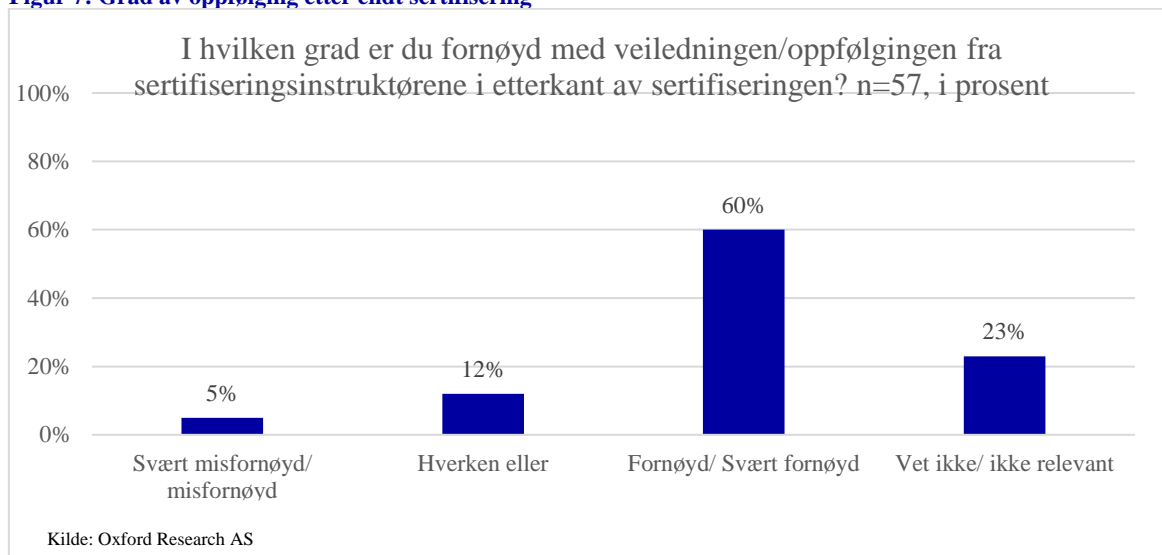
Når det gjelder veiledning/oppfølging i etterkant av sertifisering er resultatene sprikende. Neste figur viser at cirka 50 prosent av respondentene ikke har hatt et behov for oppfølging i etterkant. 35 prosent av respondentene oppgir at de har hatt et behov for oppfølging i etterkant av sertifiseringsløpet.

**Figur 6: Behov for veiledning etter endt sertifisering**



Neste figur viser hvorvidt respondentene er fornøyde med veiledningen og oppfølgingen etter endt sertifisering. Som vi kan se av figuren er over 60 prosent, fornøyde eller svært fornøyde med veiledningen og oppfølgingen fra sertifiseringsinstruktørene etter endt sertifisering. Av de spurte respondentene er den kun en liten andel på fem prosent som oppgir at de er misfornøyde med oppfølgingen.

**Figur 7: Grad av oppfølging etter endt sertifisering**



Majoriteten av respondentene i spørreundersøkelsen er altså fornøyde med veiledning/oppfølging etter sertifiseringskurs. Noen informanter trekker likevel frem at det er et behov for mer oppfølging. Dette påpekes av den enkelte kursholder, men også av virksomhetene kursholderne er ansatte i. Resultatene fra spørreundersøkelsen er noe sprikende på dette, mens de kvalitative intervjuene i større grad peker i retning av at det er ønske om mer oppfølging. Flere informanter i intervjuene forteller at de ikke har opplevd å få tilstrekkelig oppfølging av Flexid-instruktørene etter endt sertifisering. En arena for veiledning, mer systematisk oppfølging samt samlinger for kursholderne hvor det legges til rette for erfaringsutveksling, blir også uttrykt som et ønske av flere informanter. Enkelte informanter påpeker at arbeidsgivere også bør inkluderes i oppfølgingen i etterkant av sertifisering. På spørsmål om hva som kunne blitt bedre med Flexid svarere en informant:

*Kanskje samlinger for Flexid-instruktører, det kunne stimulert litt til engasjement. Man sitter jo ganske alene med denne kompetansen på skolen, så for å fremheve at dette er aktuelt så kan det være hensiktsmessig. Det virker ikke å være noen systematisk oppfølging av de som har deltatt på sertifiseringskurset. Kanskje burde en ikke bare ha oppfølging av kursholdere, men også oppfølging av skolen. Vi får beskjed fra arbeidsgiver om at Flexid ikke kan prioriteres i år. Tror alle vi fire som er sertifisert har lyst til å holde kurs, men hindringene ligger ikke ved oss selv.*

Kilde: intervju sertifisert kursholder

En annen informant trekker frem at oppfølging kan bidra til motivasjon for å holde i gang Flexid-kursene.

*[...] det er et behov for [oppfølging for] å holde oss i gang. Oppfølging og veiledning motiverer oss ikke minst til å fortsette med Flexid. Det de har utviklet er enormt bra.*

Kilde: intervju sertifisert kursholder

## 3.2 Sertifiseringskursets gjennomføringskvalitet

Når det gjelder gjennomføringskvaliteten er det relevant å se på hvordan kursholderne opplever kurset. Her betraktes kursets lengde og opplevelse av kvalitet. Videre vil vi se hvordan kunnskapen anvendes av kursholderne etter endt sertifisering.

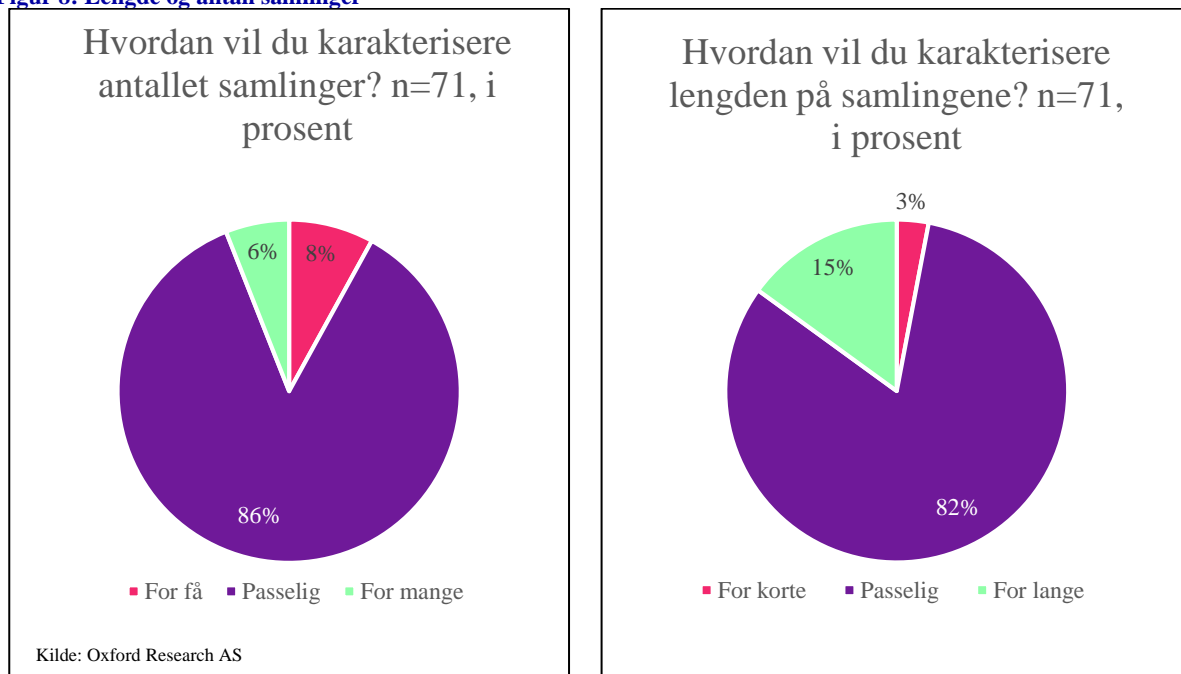
### 3.2.1 Kursholdernes opplevelse av sertifiseringskurset oppbygging

Sertifiseringskurset for kursholdere tilbys virksomheter, offentlige, så vel som private, som arbeider direkte med flerkulturell ungdom. Kurset består av ni dagers undervisning fordelt over tre ganger tre dager i en periode på seks til åtte måneder. Sertifiseringskurset består av en teoretisk og en praktisk del. Den teoretiske delen av undervisningen er en gjennomgang av de 12 tematikkene som ungdommene skal kurses i. Videre gis det en innføring i bruk av metodiske verktøy og praktiske øvelser for å gjennomføre kurset. Kursets praksisdeler løper parallelt med opplæringen og består i å holde et års Flexid-kurs for ungdom som holdes sammen med sertifiserte kursholdere. Per dags dato holdes det sertifiseringskurs i Rogaland, Agder og på Østlandet, men nedslagsfeltet for sertifiseringskursene er hele landet så det er mulighet for sertifiseringskurs andre steder i Norge.

For å fange opp hvordan kursholderne opplever kurssamlingenes oppbygning har vi i spørreundersøkelsen stil spørsmål om hvordan de opplever antallet og lengden på samlingene. Respondentenes svar er illustrert i de neste figurene.

Som figurene viser, er de fleste respondentene fornøyde med både lengden og antallet samlinger. 86 prosent av respondentene oppgir at de synes antallet samlinger er passelig. Den samme tendensen vises når det kommer til lengden på samlingene, hvor 82 prosent av respondentene oppgir at de synes lengden på samlingene er tilstrekkelig. Det er altså slik at de fleste respondentene oppfatter omfanget av kursene som passende. 15 prosent av respondentene oppgir imidlertid at det er for lange kurssamlinger.

**Figur 8: Lengde og antall samlinger**



De fleste respondentene er stort sett fornøyde med kursoppbyggingen, likevel trekker noen respondenter i fritekstsvarene frem at det er lite systematikk og mangel på gode verktøy for deling av kursdokumenter. De av kursdeltakerne som oppgir at det er for lange samlinger, mener at det kan kortes ned på plenumsdiskusjonene ved samlingenes avslutning da de opplever at dette ikke tilfører noe nytt i diskusjonene. Noen av respondentene påpeker at deler av kursmaterialet begynner å bli utdatert, da spesielt med tanke på videosnutter og filmklipp. Dette gjør at det ikke lenger er særlig velegnet for å nå ungdommene på en god måte. Nedfor er noen sitater fra kursholdere.

---

*En del av det pedagogiske materiale er gammelt. Trengs fornyelse av b.la. videoer*

*Rotete i dropbox og mye av materiellet som blir anbefalt når ikke målgruppen ungdom i dag.*

*Litt rotete oppsett til ekstramateriale i dropbox. Samlingene var i lengste laget. Det var fint at det ble satt av tid til at alle kunne uttrykke følelser og meninger, men denne prosessen kunne med fordel kortes ned litt.*

*Vi har selv funnet mange andre gode filmsnutter og rollemodeller for ungdommene som er mer i dagens tid. At vi har opplevd det utdatert, har gjort at det har blitt mer tidkrevende og vi har brukt mer tid på å lete etter alternativer.*

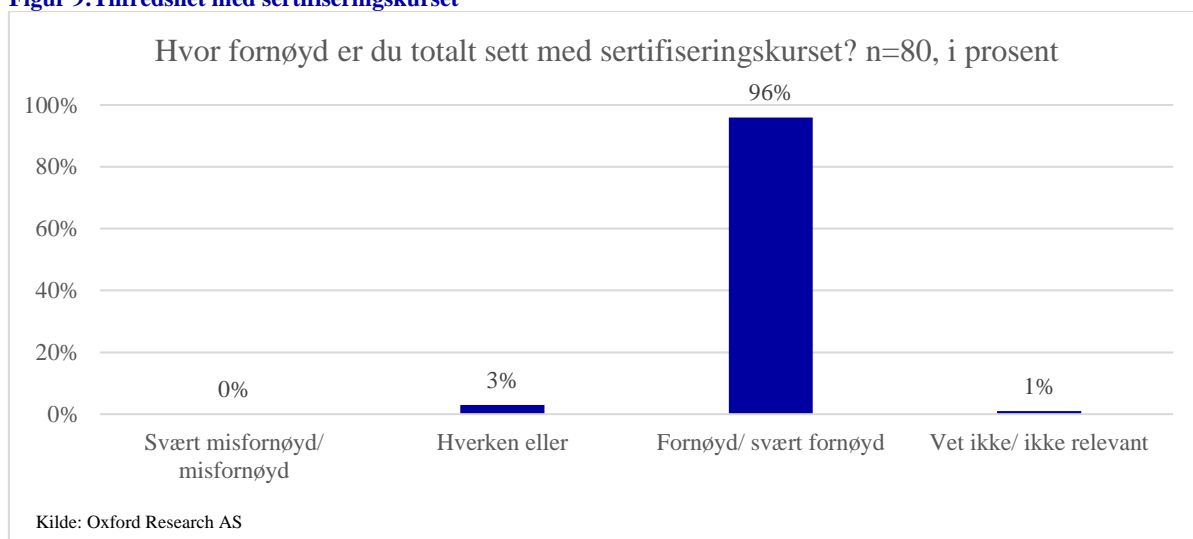
Kilde: intervjuer med sertifiserte kursholder

---

### 3.2.2 Kursholdernes opplevelse av sertifiseringskurset kvalitet

Overordnet er tilbakemeldingene både fra survey og intervjuer med sertifiserte kursholdere at de er veldig fornøyde med sertifiseringskurset. Figuren nedenfor viser respondentenes svar på hvor fornøyde de totalt sett er med sertifiseringskurset. Hele 96 prosent av respondentene oppgir at de er fornøyde/ svært fornøyde med kurset.

Figur 9: Tilfredshet med sertifiseringskurset



I fritekstsvarene trekkes det frem hva respondentene opplever som positivt med sertifiseringskurset. Oppsummert pekes det på: 1) gode og engasjerte kursinstruktører, 2) det sosiale samværet mellom kursdeltakerne, 3) tematikk, teori og de pedagogiske metodene, 4) variasjon i undervisningsopplegget og 5) gruppediskusjonene med erfaringsutveksling.

Dette underbygges av intervju med informantene. En informant forteller om sin opplevelse av sertifiseringskurset og hvordan kursoppbygningen og tematikkene skaper gode opplevelser og refleksjoner underveis:

*Innholdet i sertifiseringskurset er jeg veldig positiv til. Jeg likte at det var lagt opp til forberedelse i forkant, det ga mye tid til øvelser og til selvrefleksjon knyttet til temaene underveis. Ellers er jeg veldig fornøyd med sertifiseringskurset i seg selv. Tematikkene og kursene sitter i fingerspissene til kursholderne. Jeg husker at en av mine kollegaer underveis i sertifiseringskurset fikk en aha-opplevelse, «Hvorfor fantes ikke dette kurset da jeg var ungdom».*

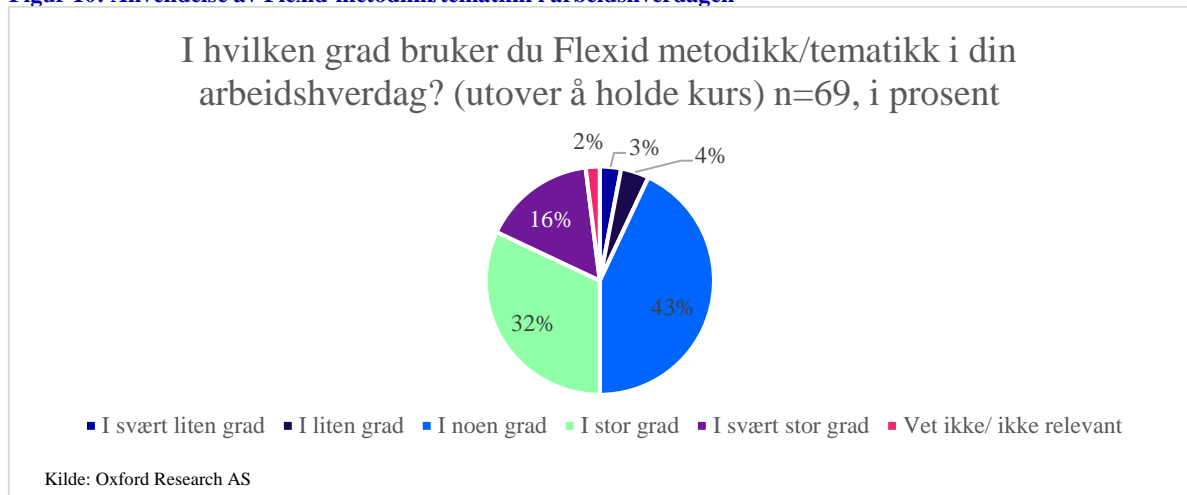
Kilde: Intervju sertifisert kursholder

### 3.2.3 Implementering og gjennomføring av Flexid-kurs

Når det gjelder implementering og gjennomføring av Flexid-kurs, viser neste figur at 48 prosent oppgir at de i stor/ svært stor grad bruker kunnskapene de har lært på Flexid-kurset i sin

arbeidshverdag, utover det å holde kurs for ungdommene. 43 prosent av respondentene oppgir at Flexid-metodikken i noen grad benyttes i arbeidshverdagen.

**Figur 10: Anvendelse av Flexid-metodikk/tematikk i arbeidshverdagen**



Respondentenes svar støttes av de kvalitative intervjuene. Informantene trekker frem hvordan de trekker på kompetansen de har opparbeidet seg gjennom sertifiseringskurset som et virkemiddel for å nå ut til ungdommene. En informant forteller om hvordan han ledet etableringen av et uteteam for oppsøkende sosialt arbeid blant ungdom. Hensikten med uteteamet var å drive rus- og kriminalitetsforebyggende arbeid. Han forteller at det er et stort behov for kompetansen som man opparbeider seg gjennom sertifiseringskurset:

*Jeg jobber i bydelen som SLT-koordinator, altså, rus og kriminalitetsforebyggende koordinator. (...) Jeg skulle dra i gang det prosjekt med uteteam som driver oppsøkende sosialt arbeid blant ungdom.. (...) jeg skrev Flexid inn i denne prosjektsøknaden som et virkemiddel teamet skulle bruke. Generelt er det viktig å ha kompetanse og fokus på krysskulturell oppvekst, fleksibel identitet og krysspress. I bydelen er det ungdom med mer enn 150 nasjonaliteter. Behovet for kompetanse knyttet til det er stort.*

Kilde: intervju sertifisert kursholder

En annen informant jobber som programrådgiver innenfor introduksjonsprogrammet for nyankomne flyktninger og forteller om hvordan hun har anvendt erfaringene og kunnskapene hun har tilegnet seg på kurset i sitt daglige arbeid.

*Jeg bruker det hele tiden i møte med flyktninger. Hvordan kan jeg hjelpe dem til å forstå, hvordan kan jeg formidle dette riktig? Så i enkeltmøter så kommer det frem. Så har jeg prøvd å lære opp teamet litt ... gi konkrete eksempler på slik og sånn kan det gjøres.*

Kilde: intervju sertifisert kursholder

Videre har vi i intervjuene spurt informantene om hva som skal til for å sørge for god implementering av Flexid-kurset. Utover det som allerede er nevnt tidligere i kapittelet peker informantene på viktigheten av å inkludere og motivere arbeidsgiver slik at de ser nytten av kurset, og at det må settes av ressurser og tid til å forankre metodikken.

En informant forteller om hvordan de arbeidet for å implementere Flexid-kurset som en del av undervisningen på ungdomsskolene i kommunen:

---

*Det var viktig å få med lederen slik at enheten kunne satse på denne metodikken. Og sånn sett kunne ha det som tema på rektormøte, med rådmann og ordfører slik at vi fikk økonomi til å starte opp et nytt prosjekt. Vi fikk hjelp av Flexid-stiftelsen til å framsnakke Flexid i kommunen. Det har banet vei sånn at vi får startet opp i kommunen.*

Kilde: intervju sertifisert kursholder

---

### 3.3 Evaluators vurdering og læringspunkter

Kapittelet har tatt for seg elementer av sertifiseringskursets program- og gjennomføringskvalitet. Evalueringen avdekker at det i all hovedsak er svært positive tilbakemeldinger på både kursets innhold og gjennomføring. Det er imidlertid visse læringspunkter som det kan være verdt å trekke frem her.

Det er høy grad av egeninitiering men samtidig stor grad av tilpassing. Det er interessante fordi det basert på vår erfaring, oftest er ønske fra arbeidsgiver om kursdeltakelse som får høyest score. Videre er den høye tilretteleggingsgraden ved arbeidsplassen positiv sett i relasjon til at så mange har tatt initiativ til dette selv.

Det er en del variasjon knyttet til hvordan loggføringen oppfattes. I hovedsak ser de fleste nytten av loggføringen som et læringsverktøy, men flere peker på at det er svært tidkrevende arbeid. Flere kursholdere trekker også frem at det oppleves som nytteløst når det i liten grad gis tilbakemelding på den innsendte loggen fra de sertifiseringsansvarlige. Det virker å være en utbredt oppfatning om at loggen ikke brukes til oppfølgingsarbeidet, eller at den ikke leses av de sertifiseringsansvarlige. Det burde dermed vurderes å enten revurdere kravet til bruk av logg under praksisdelen av sertifiseringskurset eller i større grad kommuniseres ovenfor kursdeltakerne hva som er poenget med logg. Gjennom mer tilbakemelding på logg kan det skapes en bedre forståelse for hensikten, men også bruke det som et reelt verktøy for å gi tilbakemelding og input til kursdeltakerne.

#### Oppfølging underveis og etter endt sertifisering

Fra surveyresultatene og intervjuene synes det å være en del motstridende oppfatninger knyttet til oppfølgingen av kursholderne etter endt sertifisering. Et viktig moment knyttet til dette er hvorvidt man ønsker at det skal være lik kvalitet på kursene som holdes rundt omkring i landet. Med økt oppfølging vil en også få en økt kontroll på kurskvaliteten, gjennom at dette kan fungere som en form for kvalitetssikring og sørge for en høyere grad av implementeringskvalitet. Manglende oppfølging gjør også at det blir opp til den enkelte å sørge for at kunnskapene fra kurset spres og benyttes i organisasjonene. En god og systematisk oppfølging kan altså gi en merverdi i form av at kunnskap

spres og tas i bruk av også andre i organisasjonen. Oppfølgingen bør også i større grad inkludere organisasjonene som de sertifiserte kursholderne er en del av.

Et sentralt læringspunkt, slik evaluator ser det, er at Flexid-stiftelsen i det videre arbeidet har fokus på systematikk i oppfølging og kvalitetssikring. Både gjennom kontakt med kursholdere, men også gjennom arenaer for erfaringsutveksling og utvikling med kursholderne i fellesskap. Dette vil også bidra til implementeringskvalitet og bærekraft.

### **Behov for systematisering og oppdatering av undervisningsmateriale**

Evalueringen avdekker også at det er et behov for et bedre system for lagring og deling av kursmateriale. Videre er det flere kursholdere som opplever en del av videomaterialet som utdaterte eller ikke så velegnet til å nå ungdommen på en god måte. Det gjør at kursholdere forsøker å finne nytt materiale på egen hånd, noe som kan være et forhold som bidrar til å svekke Flexid som metode. Et mer oppdatert kursmateriale kan bidra til å gjøre de fysiske rammene for gjennomføring av Flexid-kurs lettere for kursholderne, samtidig som det kan bidra til å i større grad nå ut til målgruppen for kurset. Det er stiftelsen som eier kurskonseptet og det bør være en interesse i å sørge for lik innretning og derigjennom lik kvalitet på kursene som holdes. Det bør derfor være stiftelsen selv som oppdaterer kursmaterialet.



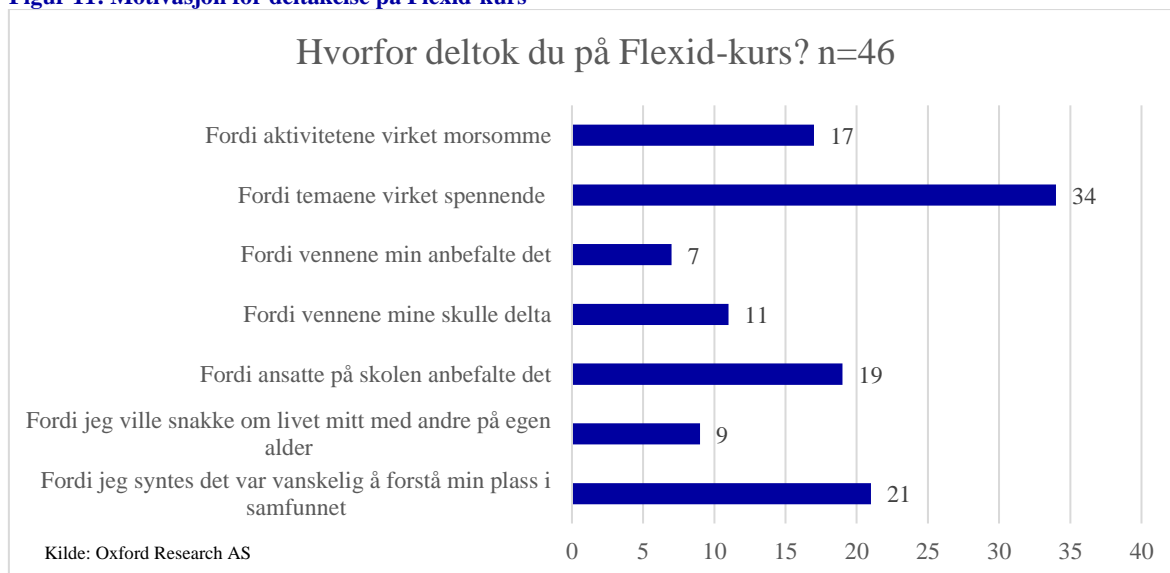
## 4. Virkninger av Flexid

Dette kapittelet tar for seg problemstillingen knyttet til hvorvidt Flexid bidrar til endret adferd i målgruppen for Flexid-kurs? Problemstillingen berører altså Flexids virkninger. Virkningene av Flexid er gjennomgående forsøkt belyst i tilknytning til Flexids målsettinger. Til grunn for kapittelet ligger resultater fra spørreundersøkelsen med kursdeltakere (ungdom), samt kvalitative intervjuer med samme informantgruppe. Resultatene fra spørreundersøkelsen til kursdeltakere vises i antall og ikke andel på grunn av begrenset antall svar. Flere av spørsmålene i spørreundersøkelsen er operasjonalisert dels med bakgrunn i målsettingene, slik de er formulert av Stiftelsen Flexid, og er dermed egnet for å belyse måloppnåelse. Vi starter først kapitelet med å ta for oss motivasjonen for deltakelse.

### 4.1 Ungdommenes motivasjon for deltakelse på Flexid-kurs

Figuren nedenfor viser at det særlig er en faktor som skiller seg ut som begrunnelse for respondentenes deltakelse på Flexid-kurset, nemlig at temaene virket spennende. 34 respondenter oppgir at dette var en viktig faktor for deltakelse på kurset. Videre trekker 21 respondenter fram at de synes de hadde vanskeligheter med å forstå sin egen plass i samfunnet. 19 respondenter trekker frem at det var skolens ansatte som anbefalte det og 17 respondenter oppgir at de deltok på kurset på grunn av kursaktivitetene.

Figur 11: Motivasjon for deltakelse på Flexid-kurs



I likhet med resultatene fra surveyen kommer det i intervjuene frem at informantene deltar på Flexid-kurs fordi de synes tematikkene er spennende. Videre oppgir flere av informantene at de opplevde utfordringer med egen identitet og håpte at kurset skulle hjelpe dem å håndtere dette.

Utfordringer knyttet til forståelse av egen identitet og blanding av kulturer trekkes frem av informantene som viktige årsaker til hvorfor de valgte å delta på Flexid-kurset:

*Det hørtes veldig interessant ut, og på den tiden hadde jeg min egen lille identitetskrise, «hvem er jeg, hvor hører jeg til, hvor mye skal jeg prioritere noen ting ift. alt annet fordi det er vanskelig å vokse opp med flerkulturell bakgrunn» Jeg ville bli mer komfortabel i egen situasjon.*

Kilde: intervju kursdeltaker

*Fordi jeg er generelt nysgjerrig i flerkulturell kompetanse. Kurset handler mye om hvordan man skal stå med en fot i den norske kulturen og en i den andre, og utfordringer knyttet til det. Det var en konflikt jeg selv sto i, det å greie å være en del av det norske samfunnet samtidig som man er del av egen kultur.*

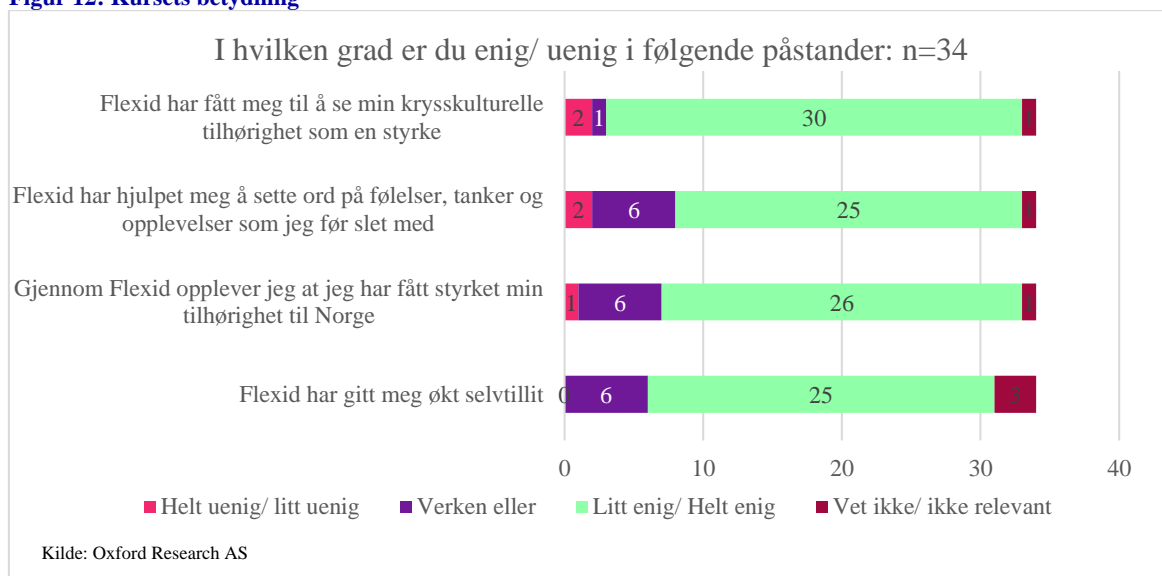
Kilde: intervju kursdeltaker

## 4.2 Flexid-kursets betydning for ungdommene

Flexid skal bidra med positive endringer på individnivå for deltakende ungdom. Blant sentrale målsettinger er at Flexid skal bidra med bevissthet rundt egne ressurser og muligheter, bevisstgjøre og gi trygghet på flerkulturell identitet, styrke selvbilde og gi verktøy og strategier til å mestre hverdagen. Flere av spørsmålene i spørreundersøkelsen som tar sikte på å avdekke virkninger av Flexid er operasjonalisert ut fra målsettingene som er formulert av stiftelsen.

Som den neste figuren viser, er ungdommene i all hovedsak enige i at Flexid har hatt en positiv betydning. 30 respondenter oppgir at de gjennom deltakelse på Flexid-kurs har klart å se sin krysskulturelle tilhørighet som en styrke. 25 respondenter oppgir at Flexid har hjulpet dem med å sette ord på følelser, tanker og opplevelser de før slet med. De fleste er også enige i at de har fått styrket sin tilhørighet til Norge gjennom Flexid. 25 respondenter oppgir at de er enige i at Flexid har gitt dem økt selvtillit. Det er også verdt å merke seg at det er svært få respondenter som sier seg uenig i påstandene.

**Figur 12: Kursets betydning**



Intervjuene med ungdom styrker videre disse funnene; ungdommene forteller i intervjuene at de blir «strukket» mellom ulike kulturer og at Flexid bidrar med en bevisstgjøring og endring knyttet til dette. I intervjuer forteller ungdommene videre at Flexid bidrar til svært positive endringsprosesser – og betyr mye for ungdommene:

*Gjennom Flexid har jeg fått flere tanker og jeg har fått mer bevissthet rundt det å ha en annen kultur, hvilke fordeler det er med å være innvandrer.*

*Når jeg begynte på Flexid så endret tankene seg ... Jeg føler at jorda er en plass for meg også, hvor jeg kan bo og leve*

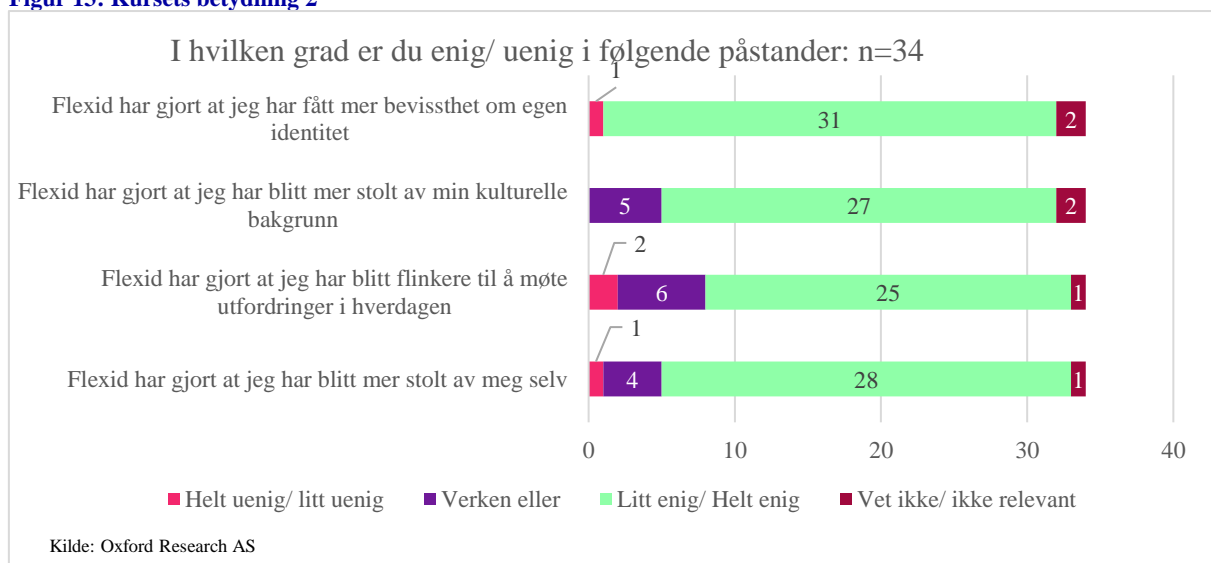
*Det var veldig mange brukbare ord. De satt mye ord på ting jeg selv følte som jeg ikke visste hva var*

Kilde: intervjuer med kursdeltakere

Flexid har videre målsettinger blant annet om å bevisstgjøre og gi trygghet på flerkulturell identitet, styrke selvbilde og gi verktøy for å møte å mestre hverdagen. Flexid skal videre bidra til bedre håndtering av utfordringer og stolthet knyttet til opprinnelse og flerkulturelle tilhørighet. Funnene i figuren under viser at deltakerne som har svart på undersøkelse i stor grad er enig i at Flexid har betydning på disse forholdene.

31 respondenter oppgir å være enige at de gjennom Flexid har fått mer bevissthet om egen identitet. 27 respondenter er enige i at de gjennom Flexid har blitt stoltere av sin kulturelle bakgrunn. 25 respondenter oppgir at de har blitt flinkere til å møte utfordringer i hverdagen og 28 respondenter oppgir at de er enige i at Flexid har gjort dem mer stolte over seg selv.

**Figur 13: Kursets betydning 2**



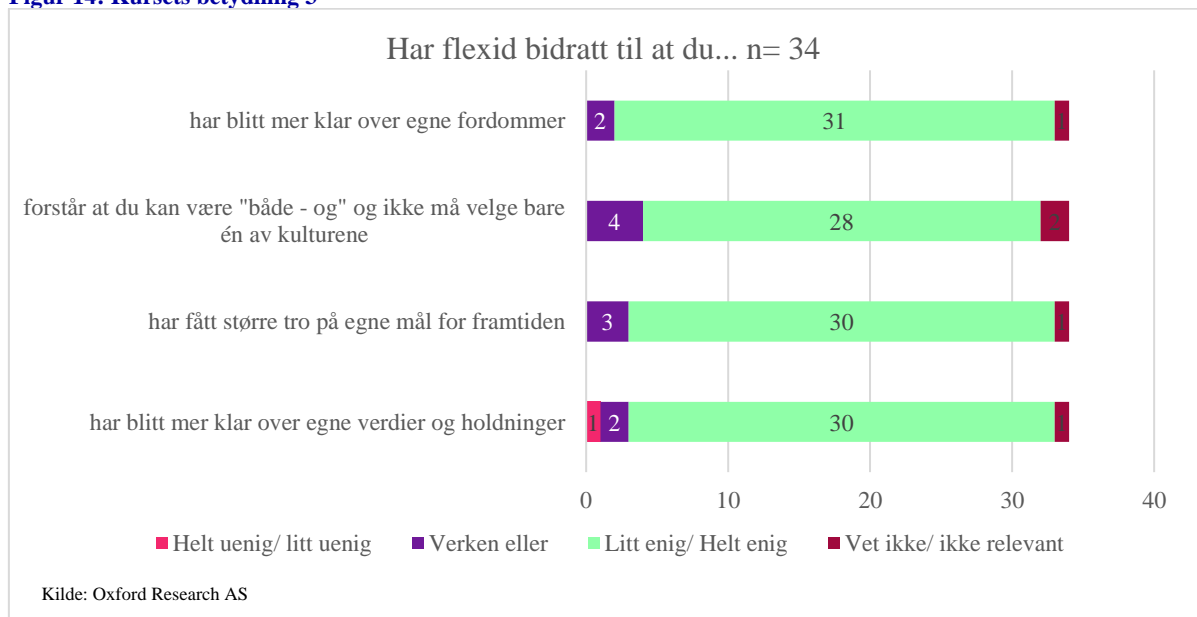
Intervjuene bygger opp under disse funnene; ungdommene forteller om utfordringer knyttet til sin identitet og tilhørighet og at de gjennom Flexid har fått verktøy til å håndtere utfordringer, samt at Flexid har bidratt til å skape en stolthet rundt dem selv:

*Flexid satte ord på følelsene jeg hadde, jeg ble bevisst på egen identitet, mine ressurser og utfordringene jeg står i.*

Kilde: intervju med kursdeltaker

I neste figur fremkommer flere bidrag til positive endringer hos kursdeltakerne. Flexid har mål om at den individuelle endringen skal vises i form av økt forståelse og toleranse, både mellom ulike minoritetsmiljøer og mellom minoritetsmiljøene og majoriteten, økt selvfølelse og bedre konflikthåndtering. 31 av ungdommene som har svart på spørsmålet, oppgir at de er enige i at de gjennom Flexid har blitt mer klar over egne fordommer. 28 respondenter oppgir at de er enige i påstanden om at de ikke må velge en av sine kulturer. Flexid har bidratt til større tro på egne mål for fremtiden for 30 av respondentene. Og 30 respondenter oppgir at de er enige i at de gjennom Flexid har blitt mer klar over egne verdier og holdninger.

**Figur 14: Kursets betydning 3**



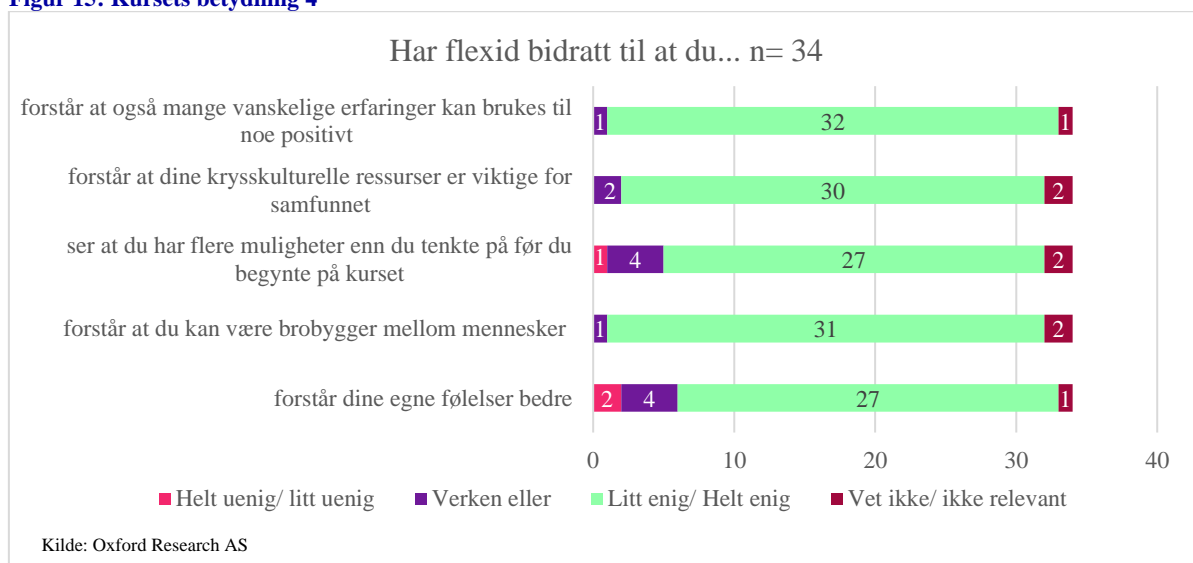
Også disse funnene støttes gjennom intervjuene med ungdommene. En ungdom forteller hvordan hun ble bevisst på å se verdien av og ikke bare forholde seg til en av sine kulturbakgrunner, men hvordan kulturene smeltet sammen, og kunne velge det hun opplevde som viktig fra alle kulturene:

*For eksempel så lærte jeg å ta det beste fra alle kulturene jeg har vokst opp med. I kurset så lærer du hvordan du skal ta de viktigste tingene fra alle kulturene, ikke bare fra den eritreiske kulturen, men fra somali, norsk eller romaner. De lærer deg å være et helt menneske, ikke bare på det sosiale, men du får et annet synspunkt, du begynner automatisk å se ting på en annen måte (...)*

Kilde: intervju med kursdeltaker

Respondentene ble videre stilt spørsmål som knytter seg til målene om å gi økt bevissthet om egne ressurser og muligheter, bevissthet rundt rollen som brobygger og bevisstgjøring på utfordringer som det å være i minoritet kan gi. 32 av 34 spurte respondenter oppgir at de er enige i at de gjennom Flexid forstår at vanskelige erfaringer også kan brukes til noe positivt. 32 respondenter oppgir at de gjennom Flexid forstår at deres krysskulturelle ressurser er viktige for samfunnet. 27 respondenter er enige i påstanden om at de ser flere muligheter enn de tenkte på før de begynte på kurset. Det er stor enighet i at respondentene gjennom Flexid har fått en forståelse for at de kan være brobyggere mellom mennesker. 27 respondenter oppgir at de er enige i at Flexid har bidratt til en bedre forståelse av egne følelser.

**Figur 15: Kursets betydning 4**



Det samme begrepsapparatet som benyttes i Flexids målsettinger finner vi også igjen i intervjuene. Blant annet peker en informant på hvordan han bruker erfaringen som brobygger i sitt arbeid:

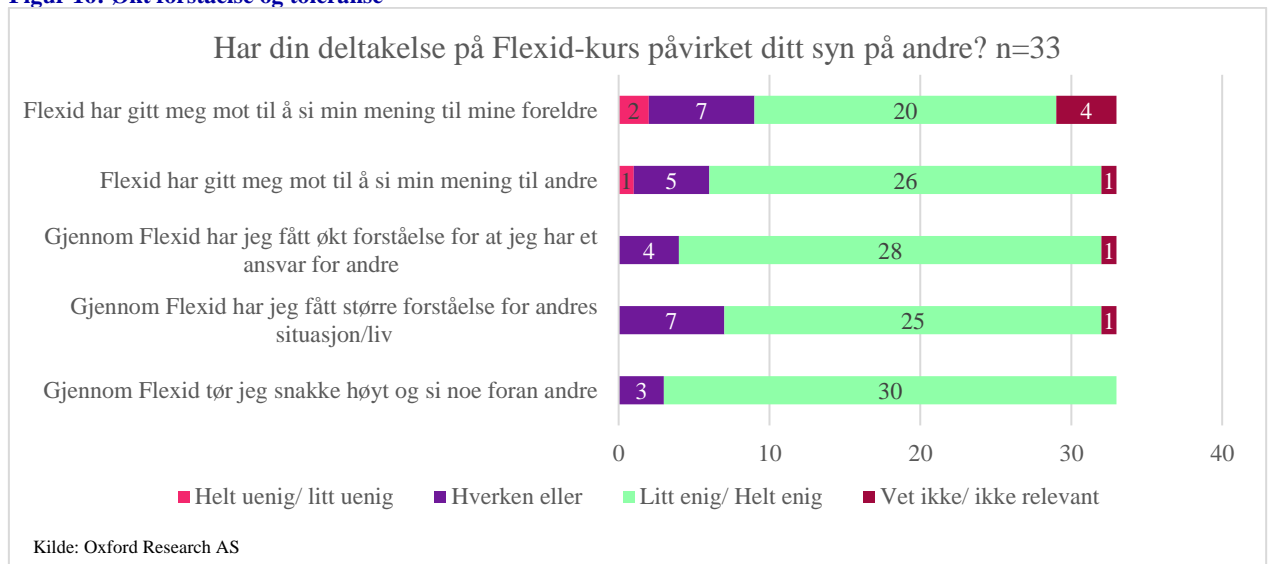
*Jeg jobber som rådgiver i NAV, og opplever å få bruk for det jeg har lært gjennom kurset. Det som er interessant er hvis jeg får en klient med innvandrerbakgrunn så er det mye lettere å fortelle om kravene til arbeidstakere og hvordan det norske arbeidslivet fungerer. I det jeg går inn i et samarbeidsmøte hvor det også er koordinatorene fra UDI så er det lettere å opptre som brobygger for klientene mine i forhold til sysselsetting og integrering.*

Kilde: intervju med kursdeltaker

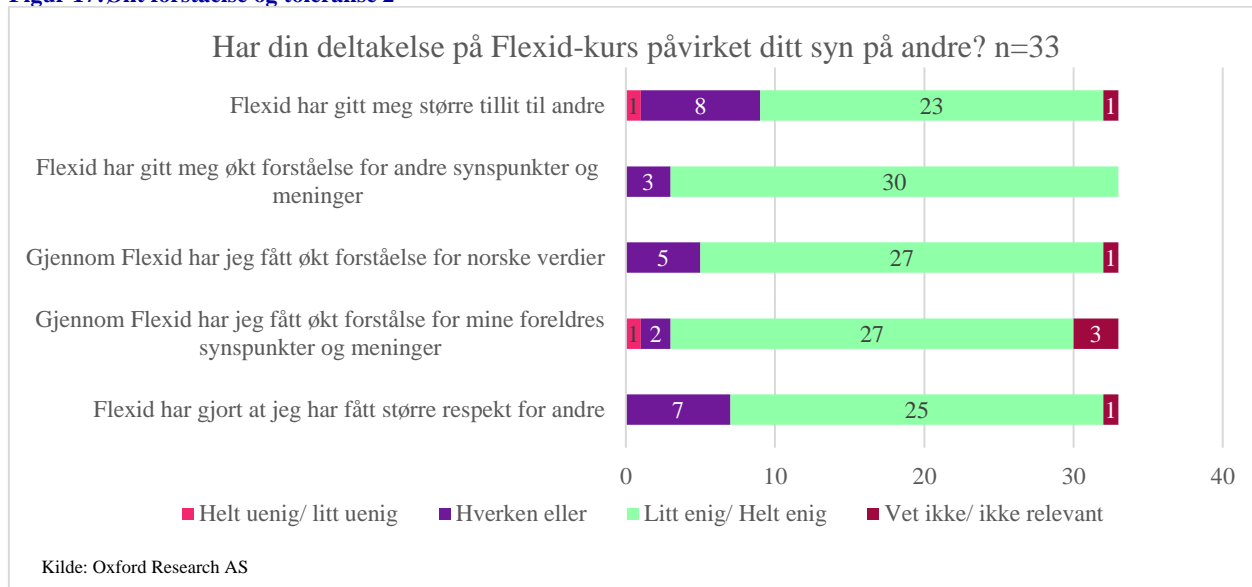
Et av Flexids mål på individnivå retter seg mot at individuell endring skal vises i form av økt forståelse og toleranse. I spørreundersøkelsen til ungdommene er dette belyst gjennom en rekke påstander.

Fra figuren nedenfor kan vi se at 20 respondenter er enige i påstanden at Flexid har bidratt til å gi mot til å si sin mening til foreldre. Videre ser vi at 26 respondenter er enige i påstanden at Flexid har bidratt til å gi mot til å si sin mening til andre. 28 respondenter er enige i at Flexid har bidratt til å økt forståelse om at de har et ansvar for andre. 25 respondenter er enige i at Flexid har bidratt med større forståelse for andres situasjon og liv. 30 respondenter, oppgir at de er enige i påstanden om at de gjennom Flexid tør snakke høyt og si noe foran andre.

**Figur 16: Økt forståelse og toleranse**



Fra figuren nedenfor kan vi se at langt på vei de fleste av informantene er enig i påstander om at Flexid bidrar med større tillit til andre, fått økt forståelse for andres synspunkter og meninger og økt forståelse for norske verdier. Nær samtlige informanter er også enige i påstanden om at de har fått økt forståelse for sine foreldres synspunkter og meninger. Videre oppgir de fleste å være enige i påstanden om at Flexid har gitt de en større respekt for andre.

**Figur 17: Økt forståelse og toleranse 2**


I intervjuene forteller ungdommene at de gjennom kurset i større grad får en forståelse av hvorfor foreldrene oppfører seg og mener slik de gjør. Kurset skaper en bevissthet rundt foreldrenes situasjon og bidrar, ifølge flere informanter, til å redusere konfliktnivået i familien knyttet til forskjeller i holdninger og verdier. En informant forteller hvordan hun etter å ha gjennomført kurset i større grad har fått forståelse for morens meninger og verdier:

«Forstår hvordan og hvorfor vi tenker som vi gjør. For eksempel forstå jeg mora mi bedre, hun er gresk- ortodoks og jeg forstår hun bedre nå .. hun har mer trangsynte meninger enn meg som har vokst opp her, som jeg ikke helt kunne forstå. Det gir mer mening nå hvorfor hun var så streng på noe, og hvorfor hun er så konservativ...» (Ungdom, 18)

En annen informant trekker frem hvordan kursholderne utfordret på fordommer og hvordan det bidro til å skape en bevisstgjøring som satte oppfatningene til deltakerne i et annet perspektiv:

«Ja, på Flexid ble man testet. Man sier jo man har ikke fordommer (...) man får en innsikt i at man faktisk har fordommer. Man har aldri tenkt på disse tingene før fordi det er et mer hysj-hysj tema. Gjennom Flexid har jeg fått flere perspektiver på ting, man blir mer open-minded. Det var mange forskjellige religioner i klassen, og man møter mange forskjellige holdninger og svar på ulike problemer på kurset. Jeg vil si at jeg har utviklet en større raushet til andre gjennom kurset. Jeg har lært at mennesker kan skjule veldig mye bak en «maske» og da er det mer hensiktsmessig å være en nysgjerrig og spørrende person i møte med andre.» (Ungdom, 24)

### 4.3 Evaluators vurdering

I dette kapitlet har vi belyst hva som er virkningene av å delta på Flexid-kurs. Vi har blant annet sett på elementer ved ungdommenes motivasjon for deltakelse på kurset, kursets betydning for ungdommene og hvorvidt Flexid bidrar til å øke ungdommenes forståelse og toleranse. En samlet vurdering er at funnene er i tråd med Flexids målsettinger. Det er relativt få respondenter i spørreundersøkelsen, men funnenes styrkes ytterligere gjennom intervjuer med ungdommene. Det er tydelig at Flexid utgjør et viktig positivt bidrag i livene til de ungdommene som har deltatt i datainnsamlingen.

#### Når man målene som Flexid har satt seg?

I denne evalueringen har vi vært bevisste på å eksplisitt bruke begrepet virkning i diskusjon knyttet til om en når målene som Flexid har satt seg. Prinsipielt sagt kan effekter av et tiltak måles ved at man har en variabel (indikator) som er et resultat av en prosess uten tiltaket. Deretter tilfører en tiltaket uten å endre andre rammebetingelser og lar det virke gjennom prosessen. Denne variabelen (indikatoren) måles på oppstartstidspunktet, og deretter måles den på nytt. Dersom både prosessen og de øvrige rammebetingelsene er uendret, vil differansen mellom den gamle og den nye variabelverdien (endring i tilstand) være effekten av tiltaket. En slik måling av effekt krever kontrollerte eksperimenter – noe som er et svært omfattende arbeid utenfor denne evalueringens rammer.

Likevel kan vi med empiri fra både spørreundersøkelse og intervjuer med ungdommene si at mange av elementene ved målsettingene på individnivå nås; ungdommene peker nettopp på at Flexid gir en økt bevissthet knyttet til målene på individnivå; Funnene fra spørreundersøkelsen og intervjuene med ungdommene, peker i retning av at utbytte eller nytteverdien for den enkelte ungdom som har deltatt på Flexid er av betydning; Flexid skaper endringsprosesser på brukernivå som er svært positive for den enkelte. Basert på datagrunnlaget denne evalueringen bygger på, er det evaluators vurdering at man når de målsettingene man har satt seg gjennom Flexid blant de respondentene og informantene som det er innhentet data fra. Det er imidlertid vanskelig å si noe om Flexids måloppnåelse på samfunnsnivå – ettersom samfunnseffektene ikke er direkte observerbare.



## 5. Bærekraft

Dette kapitlet tar for seg Flexids bærekraft. Formålet med kapitlet er å svare på problemstillingen; i hvilken grad bidrar Flexid til endret praksis i virksomheter som har sertifiserte kursholdere?

Problemstillingen berører mulig virkninger i en mer utvidet betydning. Hva slags positive endringsprosesser legger Flexid til rette for på arbeidsplassen, både for den enkelte sertifiserte kursdeltakere, men også blant ledelse og kollegaer? I hvilken grad deles kunnskap og tas i bruk av andre på arbeidsplassen? Kapitlet tar for seg virkninger i lys av bidrag utover det å holde kurs, men også med tanke på spredning av kunnskap på arbeidsplassen.

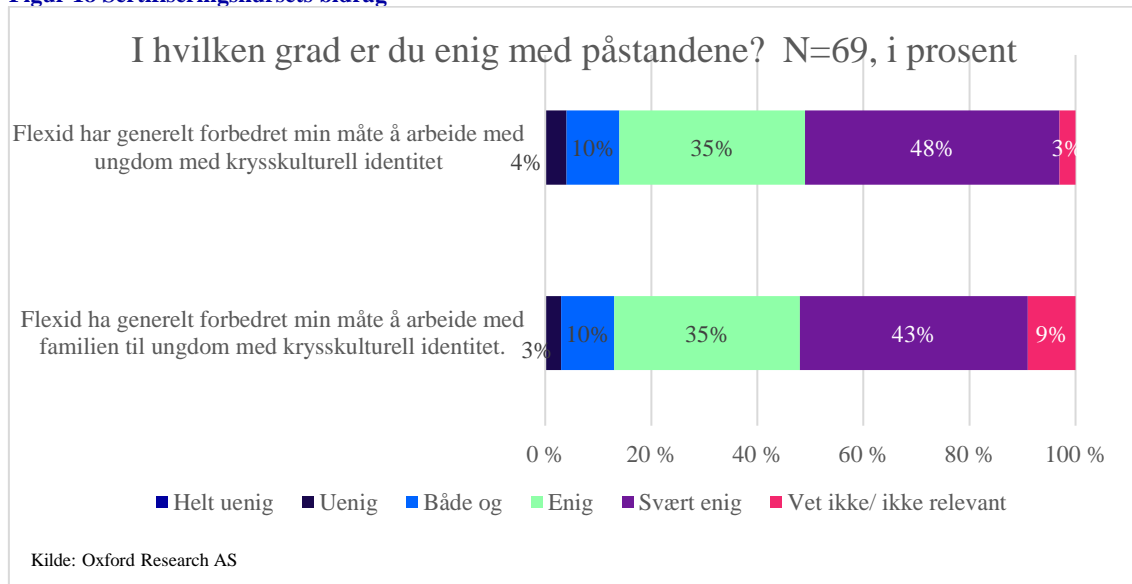
Til grunn for kapitlet ligger resultater fra spørreundersøkelser med de som har deltatt på sertifiseringskursene, samt kvalitative intervjuer med den samme informantgruppen. I det følgende presenterer vi først resultater fra datainnsamlingen, før vi til slutt gjør noen analyser/vurderinger av funnene.

### 5.1 Flexids bidrag på arbeidsplassen

Når det gjelder virkninger/effekt av det å delta på sertifiseringskurs skal deltagelse i hovedsak bidra til å ruste deltakerne for å holde egne kurs med høy kvalitet. Videre kan kursdeltakelse gi virkninger også for de andre som er ansatt i en organisasjon som har sertifiserte kursholdere. Hvorvidt kunnskap og økt kompetanse knyttet til arbeid med flerkulturell ungdom spres i organisasjonen er også undersøkt, selv om eventuell kompetansespredning er utenfor stiftelsens ansvar og dels utenfor deres innflytelsessfære.

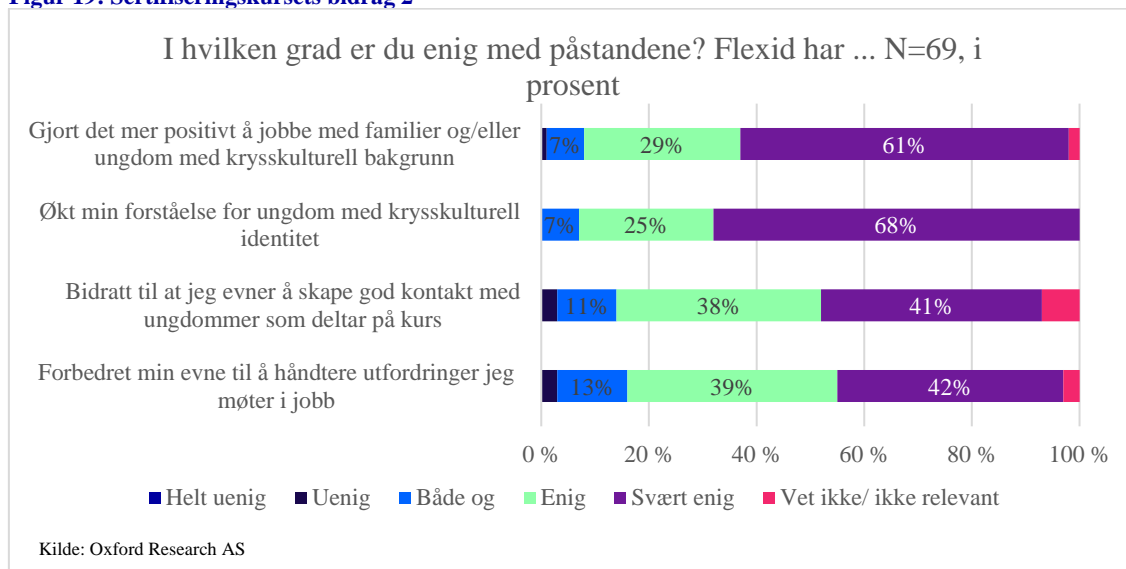
I de neste figurene kommer det frem resultater fra spørreundersøkelsen knyttet til sertifiseringskursets bidrag på kursholdernes arbeidsplass. Spørsmålene gjelder både kompetanseheving og andre aspekter ved deltagelse. De fleste er enig i at sertifiseringskurset har forbedret respondentenes måte å arbeide med krysskulturell ungdom på. Mange oppgir også at Flexid har bidratt til å forbedre deres måte å arbeide med familien til krysskulturell ungdom. Merk at det kun er en liten prosentandel av respondentene som oppgir at de er uenig i påstandene.

**Figur 18** Sertifiseringskursets bidrag



Det samme positive nytten viser seg i respondentenes svar på påstandene i neste figur. De aller fleste er svært positive til Flexids bidrag.

**Figur 19: Sertifiseringskursets bidrag 2**

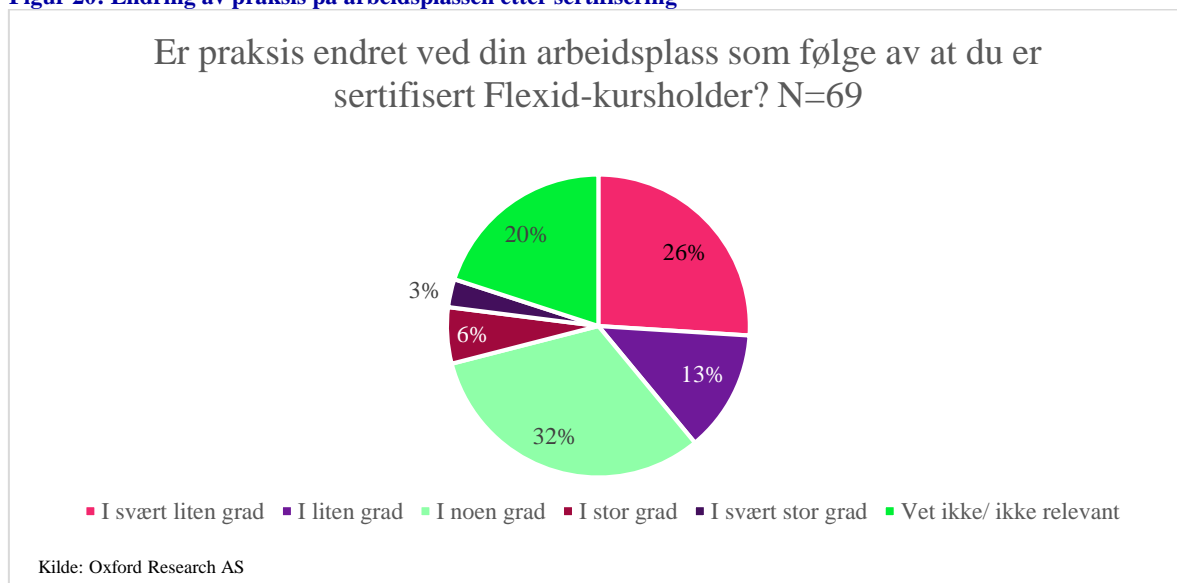


Figuren under tar for seg hvorvidt sertifiseringskursene bidrar til endret praksis ved arbeidsplassen til de som har deltatt på kurs. 9 prosent svarer at det enten i stor eller svært stor grad bidrar til endring av praksis på arbeidsplassen, mens 32 prosent svarer i noen grad. Merk her at spørsmålet berører relevansen av det som læres, altså om læringen er egnet til å brukes og bidrar til endring i praksis – men det tar ikke for seg hvorvidt kursdeltakeren eller ledelse ved arbeidsplassen har aktivt gått inn for/eller arbeidet med å endre praksis som følge av ny kompetanse.

Det vil være opp til ledelsen i samarbeid med den enkelte kursdeltaker å ta i bruk ny læring på arbeidsplassen, som i tur kan gi endret (og bedre) praksis. Her spiller en lang rekke faktorer inn, slik som både den enkelte ansatte og organisasjonens evner og rutiner for å ta i bruk ny kunnskap.

Merk her at på enkelte arbeidsplasser kan eventuelle bidrag til praksisendring være mindre relevant (for eksempel hvis det ikke er kollegaer som arbeider med samme problemstilling), og avhenger av kontekst.

**Figur 20: Endring av praksis på arbeidsplassen etter sertifisering**



I forlengelse av spørsmålet om praksisendring ble de som svarte at Flexid sertifisering bidrar til praksisendringer, utfordret til å gi en tekstlig beskrivelse i spørreundersøkelsen. I tillegg til en instrumentell effekt ved at man tidligere ikke hadde tilbud om kurs, men har det i dag, er viktige stikkord økt bevissthet og større forståelse for krysskulturelles situasjon og utfordringer. Blant eksemplene kan nevnes:

*Er mer bevisst og klar over utfordringer, de krysskulturelle ungdommene kan inneha.*

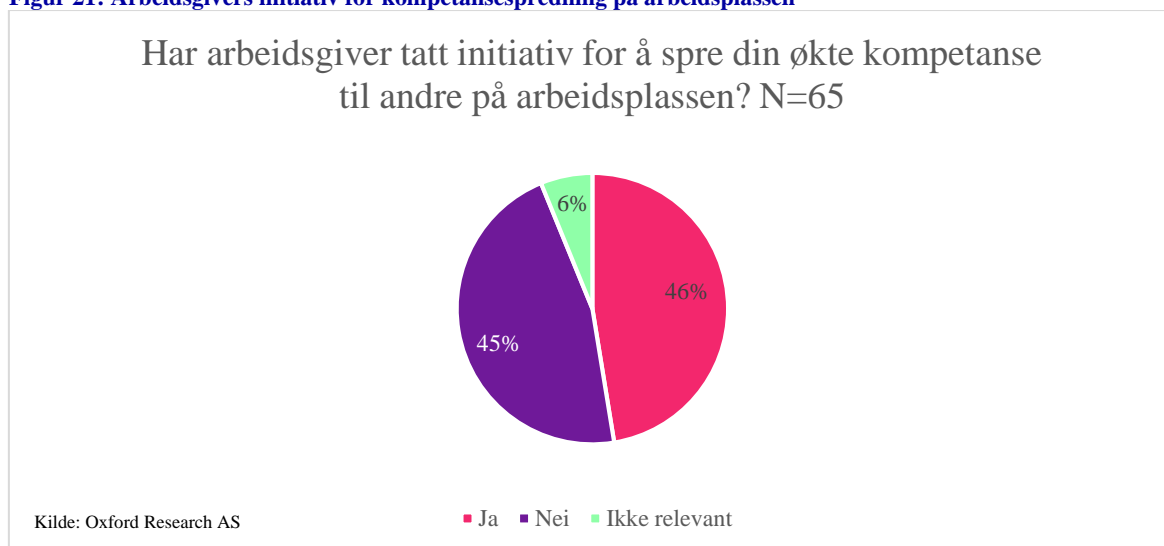
*Større fokus på familier som har flytteeerfaring. Stort fokus på at foreldre må kjenne til hva barna opplever. Se hele familien under ett. Se omfanget av problemstillinger som kan tas opp i samtale/veiledning.*

*Noe økt bevissthet rundt psykisk helse, tilhørighet og identitet hos krysskulturelle barn og unge- og forståelse for viktigheten av kunnskap og kompetanse på dette fagfeltet.*

Kilde: fritekstbesvarelser spørreundersøkelse til kursholdere

Funnene som gjelder bruk av kunnskap og praksisendring kan som nevnt muligens spores til at kanskje ikke alle arbeidsplasser er like flinke til å absorbere ny kunnskap. På spørsmål om arbeidsgiver har tatt initiativ til å spre økt kompetanse svarer 45 prosent ja og 46 prosent nei.

**Figur 21: Arbeidsgivers initiativ for kompetansespredning på arbeidsplassen**



Av de som svarte ja på spørsmålet over, er det flere som har gitt tekstlige beskrivelser av hvilken måte arbeidsgiver har tatt initiativ til å spre den økte kompetansen. Det å fortelle om Flexid til andre ansatte, informere i personalmøter, holde foredrag for andre i personalet, og holde mini-kurs for kollegaer er blant det som trekkes frem. Nedenfor finner vi noen eksempler på hvordan arbeidsgiver har tatt initiativ og lagt til rette for å spre kompetanse.

*Gjennom å fortelle om Flexid til andre i kommunal sektor, det være seg skole, barnevern og helsetjenesten mfl.*

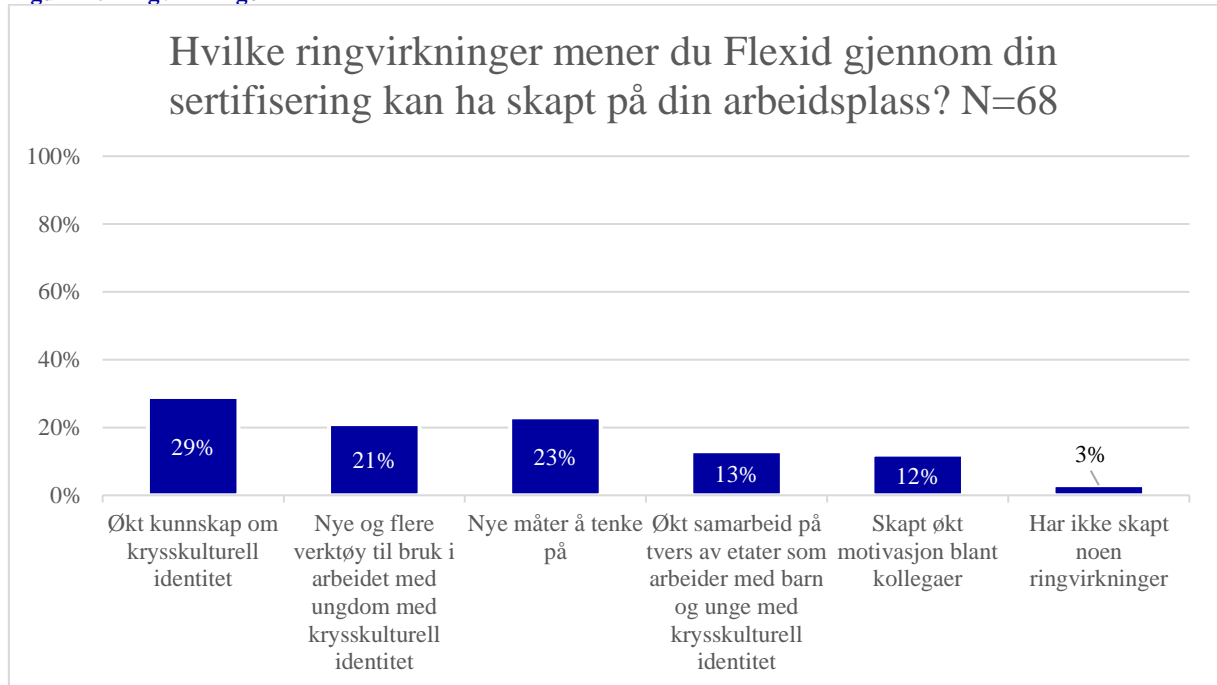
*Jeg går fra konsulentstilling til fagansvarligstilling etter sommerferien. Mye av grunnen til det handler om min kompetanse fra tidligere, men sammen med gjennomført Flexid har jeg fått en mye bedre kulturforståelse og sensitivitet som skal benyttes i et tverrfaglig utviklingsarbeid som vi er i gang med her i kommunen.*

*Jeg har snakket om Flexid på personalmøter. Jeg har vært kursholder for ungdommer som bor i boligen jeg jobber i. Jeg har blitt hørt når jeg har argumentert for at kulturforskjeller er bakgrunn for dilemmaer og utfordringer vi står ovenfor.*

Kilde: fritekstbesvarelser spørreundersøkelse til kursholdere

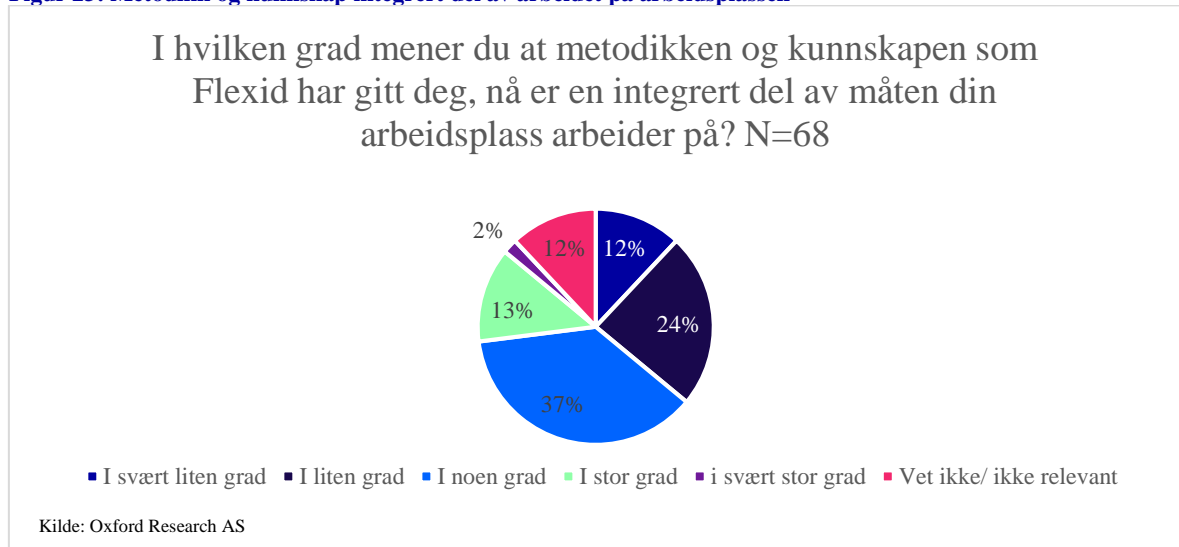
Respondentene er videre bedt om å svare på hvilke ringvirkninger deltakelse på sertifiseringskurs har skapt på arbeidsplassen. Her ble respondenten gitt mulighet til å krysse av for flere mulige ringvirkninger.

**Figur 22: Ringvirkninger**



Neste figur viser at det til sammen er relativt få (15 prosent) som i stor eller svært stor grad er enig i at Flexid-metodikk har blitt en integrert del av måten arbeidsplassen arbeider på. Langt flere mener at det har blitt det i noen grad, mens det også en stor del (36 prosent) som mener at det i liten grad er en del av måten arbeidsplassen arbeider på.

**Figur 23: Metodikk og kunnskap integrert del av arbeidet på arbeidsplassen**



## 5.2 Evaluators vurdering og læringspunkter

Det er et tydelig funn at sertifiseringskursene er en arena for kompetanseheving og erfaringsutveksling. Sertifiseringskurset utgjør altså et positivt bidrag i arbeidet med krysskulturell ungdom gjennom den økte kompetansen tilegnet gjennom kurset. Det er bred støtte i datamaterialet for at Flexid-sertifiseringskurs gir økt kompetanse som også benyttes i andre sammenhenger, utover det å holde kurs. Samtidig peker funnene, særlig fra spørreundersøkelsen, i retning av at det er en vei å gå når det gjelder spredning i organisasjonene av kompetansen som den enkelte opparbeider seg gjennom Flexid. Det er imidlertid viktig å få frem at forventning om bidrag til praksisendring kan være mer eller mindre relevant og realistisk avhengig av kontekst.

Det er vanskelig å svare direkte på problemstillingen i hvilken grad Flexid bidrar til endret praksis i virksomheter som har sertifiserte kursholdere. Datamaterialet peker nokså tydelig i retning av at det bidrar til endring hos den enkelte som har sertifisering. Vi kan altså med støtte i datamaterialet si at det bidrar til endring i praksis når det gjelder den enkelte ansatte som er sertifisert kursholder. I noen grad virker det også å bidra til endringer i virksomhetene. Det begrunner vi med at flere informanter har pekt på at de deler kunnskapen med kollegaer, at kollegaer er interessert og at det eksistere arenaer hvor kunnskapen deles. Samtidig kan dette bidra til at Flexid-metodikken utarter ulikt på ulike steder, da det i liten grad drives kvalitetssikring av hva som spres og hvordan dette gjøres. Den enkelte kursholder har altså svært store frihetsgrader, både i hvordan man selv gjennomfører Flexid-kurs, men også i hvordan kunnskapen spres på egen arbeidsplass.

Når det gjelder endring av praksis er det vanskelig å tolke entydig om det er bra eller dårlige resultater, fordi det kan være en høy terskel for at praksis eller arbeidsmåter endres som følge av kursdeltakelse på et enkelt kurs. Slik sett kan man si at det heller ikke er forventet at Flexid skal gi så betydelige bidrag til endringsprosesser. Det kan likevel sies å være et utviklingspotensial når det gjelder kunnskapsspredning og forankring på arbeidsplassene. Spredning av kunnskap på arbeidsplassen er komplekst, og det er viktig å få frem her at det i praksis er utenfor Flexids kontroll og delvis utenfor Flexids innflytelsessfære. Det er ikke dermed sagt at en ikke skal arbeide mer målrettet mot at kompetansen spres i organisasjonene som har sertifiserte deltakere.

Spredning av kompetanse knyttes gjerne til en organisasjons kollektive evne til å ta til seg og nyttiggjøre seg av ny kunnskap og informasjon. I dette er et nøkkelpunkt; forankring i ledelsen og at det eksister arenaer hvor kompetanse kan deles. Etter vår vurdering bør det være sentralt i oppfølgingsarbeidet av den enkelte sertifiserte kursholder og oppfordre til opplæring av kollegaer og deling av erfaringer, og her bør Flexid vurdere en mer aktiv rolle.

Evaluators vurdering er altså at det synes å være et forbedringspotensial når det kommer til bærekraften. Begrenset oppfølging av sertifiserte kursholdere gjør at stiftelsen i liten grad påvirker dette i dag. Dette handler om «transfer». Det er en investering å sende ansatte på kurs, det er da også ønskelig at denne typen videreutdanning tas i bruk. For Flexid er det imidlertid snakk om hvorvidt dette er en arbeidsmetodikk som skal forbli personavhengig eller om man har en ambisjon om å institusjonalisere denne måten å jobbe på. For å sikre bærekraften, så er det siste nødvendig å tilrettelegge for.

## 6. Overordnet refleksjon

Læringspunkter er adressert som siste delkapittelet i hvert av de tre hovedkapitlene; implementering, virkninger og bærekraft. Det er imidlertid enkelte overordnede refleksjoner som berører alle disse tre delene og som kort belyses her. Vi understreker at dette er evalueringsteamets refleksjoner som i større eller mindre grad er direkte relatert til empirien som er samlet inn i dette prosjektet, men basert på erfaringer som evaluator i stort.

For å sikre implementeringskvalitet og bærekraft, er Stiftelsen Flexid avhengig av å arbeide mer systematisk og utviklingsorientert. Blant annet er det slik i dag at man i liten grad har kunnskap om ungdommenes opplevelse av kursene og også lav innsikt i hva som skjer med ungdommene etter endt kurs. Dette gjør at Stiftelsen Flexid i liten grad står i posisjon til å kunne dokumentere egen måloppnåelse og eventuelt gjøre justeringer i opplegget basert på tilbakemeldinger fra ungdommene som deltar på kursene. Med det som utgangspunkt, er vår oppfatning at det i større grad bør legges til rette for læringssløyfer. Dette kan for eksempel gjøres ved at det innføres et enkelt evalueringsskjema som deltakerne skal besvare i etterkant av kurset. Eventuelt, dersom man er ambisiøs, kan man tenke seg å utvikle en app hvor alt av kursmaterieell gjøres tilgjengelig og som følger trinnene i kursene og ender opp med et evalueringsskjema.

Videre er det slik at mangel på oppfølging, veiledning og derigjennom kvalitetssikring potensielt fører til svikt i både implementeringskvalitet og bærekraft. På den ene siden står stiftelsen i en posisjon hvor man i liten grad har oversikt og innflytelse på kvaliteten i kursene som gis til ungdom, og på den andre siden har man ikke innflytelse på Flexids bidrag til endret praksis i virksomheter som har sertifiserte kursholdere. Man risikerer med det at bruk av Flexid som metode forblir personavhengig parallelt med at det kan utvikle seg mange ulike «Flexid-metoder». Dersom man har ambisjoner om å gjøre Flexid til den metoden som benyttes i arbeid med ungdom med krysskulturell bakgrunn i hele landet, og da sikre at metoden benyttes korrekt, kreves det etter vår vurdering blant annet mer systematisk veiledning og oppfølging av kursholdere.

Gitt at Stiftelsen Flexid er en relativt ung stiftelse og er, etter det vi har oppfattet, et steg på veien i profesjonalisering av arbeidet rundt Flexid, ser det ut til at de organisatoriske og strukturelle rammene for et slikt utviklingsarbeid vi har skissert over er på plass.

# OXFORD RESEARCH

## **Denmark**

Oxford Research A/S  
Falkoner Allé 20  
2000 Frederiksberg  
[office@oxfordresearch.dk](mailto:office@oxfordresearch.dk)

## **Norway**

Oxford Research AS  
Østre Strandgate 1  
4610 Kristiansand  
[post@oxford.no](mailto:post@oxford.no)

## **Sweden**

Oxford Research AB  
Norrländsgatan 11  
111 43 Stockholm  
[office@oxfordresearch.se](mailto:office@oxfordresearch.se)

## **Finland**

Oxford Research Oy  
Fredrikinkatu 61a, 6krs.  
00100 Helsinki  
[office@oxfordresearch.fi](mailto:office@oxfordresearch.fi)

## **Baltics/Riga**

Oxford Research Baltics SIA  
Elizabetes iela 51-12  
LV-1010, Rīga  
[info@oxfordresearch.lv](mailto:info@oxfordresearch.lv)

## **Belgium/Brussels**

Oxford Research c/o ENSR  
5. Rue Archimède  
Box 4, 1000 Brussels  
[office@oxfordresearch.eu](mailto:office@oxfordresearch.eu)