

EVALUERING AF LGBT ASYLUM



Evaluering af LGBT Asylums rådgivnings- og communitytilbud til LGBT+flygtninge og asylaktivister i Danmark

“ Vi laver et stillads omkring medlemmerne. Vi kan ikke lave om på verden, og vi kan ikke komme uden om den virkelighed, de har - men vi kan bygge et stillads af venskaber og positiv selvidentifikation, der giver dem stærkere ben at stå på.



EVALUERING AF LGBT ASYLUM

EVALUERING AF LGBT ASYLUMS RÅDGIVNINGS- OG COMMUNITYTILBUD
TIL LGBT+FLYGTNINGE OG ASYLAKTIVISTER I DANMARK

Udarbejdet af Als Research

For LGBT Asylum

Forfattet af: Anne Heiberg Goor, Bjarke Følner, Monica Rahbek og Sara Anta Sow Pilehave

København 2024

ALS Research ApS

Ny Vestergade 1, 2.

1471 København K

www.alsresearch.dk



INDHOLD

1. FORORD	6
2. KONKLUSION	7
2.1. KERNEMÅLGRUPPEN	7
2.2. DE FRIVILLIGE	7
2.3. PROGRESSIONSMÅLINGER	8
2.4. STRATEGISKE SAMARBEJDER	9
2.5. ANBEFALINGER TIL LGBT ASYLUM	10
3. EVALUERINGENS FORMÅL	11
4. OM LGBT ASYLUM	12
4.1. INDSATSOMRÅDER	12
4.1.1. ASYLRÅDGIVNING	12
4.1.2. PSYKOSOCIAL STØTTE	13
4.1.3. MENTORPROGRAM FOR FLYGTNINGE MED OPHOLD	13
5. ORGANISATIONSSTRUKTUR OG UDVIKLING	14
5.1. MÅLGRUPPER	14
5.2. BRUG AF PEERFRIVILLIGHED	15
6. STRATEGISKE PARTNERSKABER	17
6.1. DE DANSKE ASYLCENTRE	17
6.2. DRC DANSK FLYGTNINGEHJÆLP	18
6.3. AIDS-FONDETS CHECKPOINT-KLINIKKER	20
7. LGBT ASYLUMS BETYDNING FOR MEDLEMMERNE	22

7.1. OPLEVET EFFEKT	22
7.2. FÆLLESSKAB OG COMMUNITY	23
7.3. TRIVSEL	24
7.3.1. PSYKOMETRISKE TRIVSELSMÅLINGER	25
7.4. RÅDGIVNING OG STØTTE I ASYLPROCESSEN	31
7.5. MÅLGRUPPENS EGNE FORSLAG TIL AT FORBEDRE DERES TRIVSEL	34
7.5.1. ALLOKERING AF SÆRSKILTE LGBT+ASYLCENTERPLADSER	34
7.5.2. BOLIGPLACERING AF LGBT+PERSONER, SOM FÅR OPHOLD I DANMARK	38
7.5.3. ØNSKER TIL LGBT ASYLUMS ARBEJDE	40
8. LGBT ASYLUMS FRIVILLIGE MEDARBEJDERE	42
8.1. DE FRIVILLIGES UDBYTT	42
8.1.1. FØLELSER AF AT HAVE ET FORMÅL	42
8.1.2. FÆLLESSKAB OG FAMILIE	43
8.1.3. MEDBESTEMMELSE OG KOLLEGIAL SPARRING	44
9. VIDEREUDVIKLING AF LGBT ASYLUM SOM ORGANISATION	46
9.1. AKKREDITERING	46
9.2. UDVIKLING AF INDSATS FOR MEDLEMMERNE	47
9.3. UDVIKLING AF DEN FRIVILLIGE INDSATS	48
9.3.1. RAMMESÆTNING AF FRIVILLIGROLLEN	49
9.3.2. SUPERVISION	54
9.3.3. OPKVALIFICERING	59
9.3.4. ORGANISATORISK TRANSPARENS	60
9.4. UDVIKLING AF STRATEGISKE SAMARBEJDER	61
9.4.1. KONKRETE ØNSKER TIL STYRKET SAMARBEJDE	62
9.4.2. GENERELLE OVERVEJELSER FRA SAMARBEJDSPARTNERE	64

9.5. LGBT ASYLUMS POLITISKE POSITION OG SYNLIGHED

65

10. REFERENCER

69

1. FORORD

I denne rapport fremlægges resultater og anbefalinger fra en evaluering af LGBT Asylums arbejde og organisation. Evalueringen skal bidrage til at gøre LGBT Asylum klogere på, hvilken effekt organisationens indsatsområder - psykosocialt støttenetværk, asylrådgivning og mentorprogram - har for kernemålgruppen af LGBT+personer, som søger eller har opnået ophold i Danmark. Evalueringen har særligt fokus på indsatsernes effekt for målgruppens trivsel og mentale sundhed og vil derudover belyse, hvordan LGBT Asylum fremadrettet kan styrke indsatserne gennem bæredygtig organisationsudvikling. Denne udvikling rammesættes inden for LGBT Asylums nuværende brug af peerfrivillighed og strategiske partnerskaber med relevante aktører inden for LGBT+ og asylområdet.

Evalueringen bygger bl.a. på interviews med 27 personer, som er tilknyttet organisationen, herunder:

- 1. 8 medlemmer af LGBT Asylum**, som enten søger eller har opnået ophold i Danmark
- 2. 11 frivillige fra LGBT Asylum**
- 3. 8 samarbejdspartnere** - herunder medarbejdere fra hhv. Røde Kors, AIDS-Fondet og DRC Dansk Flygtningehjælp samt organisationens eksterne supervisor

Foruden interviewdata bygger evalueringen af indsatsområdernes effekt på to psykometriske effektmål, som måler hhv. trivsel og ensomhed blandt organisationens medlemmer. Effektmålene benyttes som en progressionsmarkør baseret på før- og eftermålinger blandt medlemmer, som har deltaget på LGBT

Asylums weekendcamps i juni og oktober 2023. Effektmålingens formål er at give et indblik i, hvordan organisationens psykosociale netværk bidrager til at øge medlemmernes trivsel og mentale sundhed.

Rapporten er struktureret omkring fire temaer, hvoraf de første tre omhandler organisationens virke i forhold til tre særskilte målgrupper - 1) samarbejdspartnere, 2) kernemålgruppen (herefter: *medlemmerne*) og 3) de frivillige medarbejdere. Det fjerde tema omhandler videreudvikling af organisationen, herunder med henblik på at styrke LGBT Asylums drift og position som en vigtig aktør i det system, der danner ramme om LGBT+ flygtninge og asylansøgere og levevilkår i Danmark.

Als Research vil gerne takke medlemmer, frivillige og samarbejdspartnere, som har bidraget til evalueringen med vigtige inputs, overvejelser og betragtninger. Vi vil også takke LGBT Asylums sekretariat og bestyrelse, som har bidraget med materiale om praksis og koordinering af de forskellige indsatsområder samt stået til rådighed i forbindelse med spørgsmål og drøftelser om organisationens processuelle udvikling.

Evalueringen er gennemført af konsulent Anne Heiberg Goor, chefkonsulent Bjarke Følner samt juniorkonsulenter Monica Rahbek og Sara Anta Sow Pilehave. Ansvaret for evalueringens resultater og konklusioner påhviler alene Als Research.

2. KONKLUSION

Det er evaluators generelle vurdering, at LGBT Asylum gennem deres rådgivnings- og community-indsatser har en særlig positiv indvirkning på deres medlemmers trivsel og oplevelse af asylprocessen i Danmark. Det er herudover evaluators vurdering, at LGBT Asylum som et led i en større organisationsudvikling har iværksat en række både hensigtsmæssige og nødvendige tiltag, der dels bidrager til at kvalitets sikre organisationens indsatser, og dels skaber fundamentet for en mere effektiv og trivselsorienteret arbejdskultur til gavn for både medlemmer og medarbejdere.

2.1. KERNEMÅLGRUPPEN

Med udgangspunkt i interviews med LGBT Asylums kernemålgruppe er det evaluators vurdering, at organisationen gennem rådgivningen og det psykosociale netværk spiller en central rolle i at sikre og forbedre trivsel og levevilkår blandt LGBT+flygtninge og asylansøgere, som bor i Danmark. Det fremgår af interviewene, at målgruppen føler sig set og anerkendt i deres relation til LGBT Asylum, og at både rådgivningen og adgangen til det psykosociale netværk bidrager positivt til medlemmernes oplevelse af deres asyl- og/eller integrationsproces i Danmark.



I LGBT Asylum kan jeg være, hvem jeg vil.

Medlem af LGBT Asylum

Dette fremgår ligeledes af de trivselsmålinger, som evaluator i samarbejde med LGBT Asylum har foretaget i forbindelse med organisationens årlige

weekendcamps. Her indikerer resultaterne, at kernemålgruppen er særligt udsat i relation til depression, langvarig stresstilstand og ensomhed, men at adgang til et netværk af andre LGBT+personer kan bidrage positivt til at styrke deres mentale helbred og trivsel. Det er imidlertid også evaluators vurdering, at LGBT Asylum fremadrettet bør arbejde med at implementere trivselsmålinger som en del af en decideret brugerevaluering af deres respektive indsatsområder, så organisationen i højere grad end hidtil har mulighed for at dokumentere den vigtige effekt, som deres indsatser har for målgruppen.



Jeg føler, at jeg er accepteret her. Jeg er accepteret her. Jeg tror, at det er den største grund til, at jeg føler mig godt tilpas på campen.

Medlem af LGBT Asylum

2.2. DE FRIVILLIGE

Det er på baggrund af interviews med organisationens frivillige medarbejdere evaluators vurdering, at LGBT Asylum de seneste år har sat et øget fokus på frivilligtrivsel gennem supervision, udvidet onboarding og opkvalificering. Disse tiltag har til sammen bidraget til en ændring i organisationsstrukturen, der i højere grad flytter beslutningskraften fra den enkelte frivillige til organisationen som helhed, hvilket er særligt hensigtsmæssigt i forhold til at minimere risikoen for udbrændthed – særligt i rådgivningsindsatsen, som kan være mentalt belastende for de frivillige medarbejdere. På baggrund af interviews med både frivillige og den eksterne supervisor fremgår det dog

også, at trivsel og psykosocialt arbejdsmiljø er forhold, som kontinuerligt bør italesættes og videreudvikles for at kunne opretholdes. Dette ses særligt i forhold til frivillige, som fortæller, at de har svært ved at sætte grænser for eget tidsforbrug, tilgængelighed og engagement, hvilket ofte udmønter sig i et klassisk frivilligdilemma om, hvornår den gode indsats er 'god nok'. Det er evaluators opfattelse, at LGBT Asylum særligt i onboardingprocessen gør de frivillige opmærksomme på, at denne problematik kan og sandsynligvis vil opstå, men at de frivillige mangler konkrete værktøjer til, hvordan de skal håndtere problematikken i deres arbejde. Det er derfor evaluators vurdering, at LGBT Asylum bør udarbejde konkrete anbefalinger og retningslinjer for bl.a.:

- Forventet **tidsforbrug og tilgængelighed**
- Brug af **private mobiltelefoner**
- **Opkvalificering**, herunder kendskab til rådgivningsrelevant lovgivning
- **Supervisionsdeltagelse**
- **Dilemmaer i kontaktpersonsarbejdet**, f.eks. ifm. asylafslag
- **Selvevaluering blandt frivillige** mhp. at monitorere og forebygge udbrændthed og sekundær traumatisering

Derudover er det evaluators vurdering, at LGBT Asylum med fordel kunne udnævne en arbejdsmiljørepræsentant, som kan varetage opgaven med systematisk sikring af arbejdsmiljø blandt både lønnede

og ulønnede medarbejdere. Dette vil efter evaluators opfattelse bidrage til, at uklarheder omkring retningslinjer og arbejdsmiljø flyttes fra supervisorsrummet til et organisatorisk organ, som har mandat til at afklare og løse eventuelle udfordringer. Derudover får frivillige ved udpegelsen af en arbejdsmiljørepræsentant en tydelig indgang til det trivselsrelaterede område, hvor de kan henvende sig med specifikke udfordringer i relation til deres arbejdsopgaver.

2.3. PROGRESSIONSMÅLINGER

I forbindelse med LGBT Asylums weekendcamps i juni og oktober 2023 er der gennemført før- og eftermålinger med validerede mål for trivsel (WHO-5) og ensomhed (T-ILS). Førmålingerne viser, at en stor andel af de adspurgte LGBT Asylum-medlemmer er i mistrivsel. Deres gennemsnitlige score i WHO-5 ligger på 42,5, hvilket er betydeligt lavere end gennemsnittet for den danske befolkning (68) samt for andre LGBT+personer i Danmark (57). Førmålingerne indikerer ligeledes, at 39,4% af de adspurgte medlemmer er svært ensomme. Svær ensomhed er dermed 2-3 gange mere udbredt blandt de adspurgte LGBT Asylum medlemmer end i den danske befolkning generelt (12,4 %) samt blandt unge danskere i alderen 16-24 år (ca. 22 %).¹

Både i relation til trivsel og ensomhed ses en lille positiv progression fra før- til eftermåling på tværs af de to weekendcamps. I WHO-5-indekset stiger scoren

¹ Se afsnit 6.3.1 for henvisninger til de benyttede tal for udbredelse af mistrivsel og ensomhed i den danske befolkning, herunder blandt unge og LGBT-personer.

gennemsnitlig fra 42,4 til 44,8 (+2,4) på en skala fra 0-100, mens ensomhedsscoren gennemsnitligt falder lidt - med -0,1. Målingerne indikerer dermed, at medlemmerne gennemsnitligt kun oplever en lille positiv trivselseffekt af at deltage i en weekendcamp, hvilket kan virke overraskende, når man sammenligner med den oplevede effekt, som fremgår i interviews med medlemmer. Her fremhæves det nemlig, at flere medlemmer føler sig mindre ensomme og oplever at blive en del af et positivt og inkluderende fællesskab, når de deltager i LGBT Asylums weekendcamps. En mulig årsag til den effektforskel, som fremgår mellem interviews og progressionsmålinger, kan være, at weekendcampen naturligvis kan være med til at rykke medlemmerne i en positiv retning, men at den ikke alene kan løse de svære trivsels- og ensomhedsudfordringer, som mange af medlemmerne oplever. Dette forhold er ikke overraskende og understreger blot vigtigheden af, at LGBT Asylum også tilbyder deres medlemmer andre former for hjælp og netværksaktiviteter, da der tydeligvis er behov herfor. Mistrivsel og svær ensomhed er netop fortsat meget udbredt blandt LGBT Asylums medlemmer - også efter deres deltagelse på en weekendcamp.

2.4. STRATEGISKE SAMARBEJDER

Det er evaluators vurdering, at LGBT Asylum i kraft af deres respektive indsatsområder har etableret en række gode og vigtige strategiske samarbejder med relevante aktører inden for LGBT+, asyl- og integrationsområdet. Det fremgår af interviewene, at flere af samarbejdspartnerne har ønsker til videreudvikling af det gode samarbejde, og at en sådan videreudvikling i vid udtrækning kan tænkes ind i den igangværende

og kontinuerlige organisationsudvikling, som danner ramme om LGBT Asylums arbejde.



Når jeg taler med dem, så bliver jeg imponeret over de veje, de går. De er jo sindssygt dygtige til at komme ud og profilere sig på mange områder. Det elsker jeg. Det synes jeg simpelthen, at de skal blive ved med - fordi vi skal se dem. De er så vigtige. De er megavigtige.

Samarbejdspartner

Slutteligt er det evaluators vurdering, at LGBT Asylum som en del af deres organisationsudvikling bør overveje at udarbejde et fælles organisatorisk værdisæt, som rammesætter organisationens position og strategi i spændingsfeltet mellem politisk fortalervirksomhed og praksisnære kerneopgaver blandt målgruppen. Det er evaluators vurdering, at LGBT Asylum - som så mange andre non-profit organisationer - arbejder i et svært krydsfelt mellem det systemiske og det aktivistiske. Udviklingen af et sæt fælles organisatoriske retningslinjer vil tydeliggøre LGBT Asylums officielle position og dermed præcisere organisationens råde- og handlerum for både interne og eksterne aktører. Hermed sikres det, at hhv. medarbejdere, samarbejdspartnere og øvrige aktører er bekendt med organisationens mandat og position i forhold til at agere både fortalervirksomhed og praktiker på LGBT+ og asylområdet i Danmark.

2.5. ANBEFALINGER TIL LGBT ASYLUM

Evaluator har udarbejdet følgende anbefalinger til LGBT Asylums fremadrettede arbejde:

Videreudvikling og implementering af brugerevaluering - fokus på medlemmernes oplevelse af de konkrete indsatsområder samt på effektmåling af væsentlige parametre som f.eks. trivsel og ensomhed. Dette vil give organisationen mulighed for at dokumentere effekten af deres arbejde med målgruppen af LGBT+flygtninge og asylansøgere i Danmark.

Implementering af trivselsorienterede tiltag i den administrative medarbejdergruppe, herunder særligt for frivillige, som løfter arbejdsopgaver i relation til den igangværende organisationsudvikling, da det er evaluators indtryk, at denne kan skabe et særligt arbejdspress på ikke-lønnede medarbejdere, som får sværere ved at afgrænse arbejdstid og -opgaver.

Udvikling af trivselshåndbog for frivillige medarbejdere, særligt for de frivillige, som er i hyppig kontakt med kernemålgruppen og derfor i risiko for udbrændthed og sekundær traumatisering. Den nuværende kontaktpersonshåndbog er gavnlig ift. at beskrive arbejdsgange og faglige perspektiver på kontaktpersonsrollen, men at der mangler klare retningslinjer, som kan afbøde noget af det tunge individuelle ansvar, som mange af de frivillige oplever.

Implementering af obligatorisk supervision og trivselsmålinger blandt de frivillige. Her med det formål at sikre et kontinuerligt fokus på medarbejdertrivsel samt risikoen for udbrændthed blandt de frivillige. Her kunne screeningsværktøjet ProQOL (Professionel Quality of Life) f.eks. være gavnligt.

Videreudvikling af rekrutterings- og onboarding-procedurer for nye frivillige, så både nye og erfarne frivillige i særligt rådgivningen i højere grad opkvalificeres i kompetencer, som kan kvalitetssikre indsatsen. Dette indebærer bl.a. formalisering af viden samt at instruere de frivillige i beslutningskompetencer og handlerum i arbejdet som kontaktperson.

Udarbejdelse af fælles organisatorisk værdisæt, som tydeliggør LGBT Asylums officielle standpunkt og position i forhold til spændingsfeltet mellem systemisk og aktivistisk arbejde. Denne anbefaling kommer på foranledning af interviews med frivillige og strategiske samarbejdspartnere, som oplever uklarhed omkring organisationens position i relation til det at arbejde hhv. "med" og "mod" systemet.



Der er jo et ganske godt samarbejde mellem de forskellige LGBT+organisationer, hvor vi mødes på kryds og tværs i forskellige netværk. Her er min fornemmelse, at de øvrige organisationer - også dem jeg ikke er med i - har en stor respekt for LGBT Asylum, og ser dem som en vigtig aktør i det her miljø; de løfter en opgave, som er svær for de andre organisationer. For det er en målgruppe, som du ikke nødvendigvis kan komme i kontakt med, og der løfter de jo den og taler den ind i det øvrige LGBT+miljø og gør os opmærksomme på, at der er en gruppe her, som vi er nødt til at tage os af.

Samarbejdspartner

3. EVALUERINGENS FORMÅL

I 2022 iværksatte LGBT Asylum projektet *Tryghed, trivsel og mental sundhed for LGBT+ flygtninge og asylansøgere*. Projektet er finansieret af Det Obelske Familiefond og løber fra 2022 til og med 2024. LGBT Asylum har som en del af projektet indgået evalueringssamarbejde med Als Research, som har fået til opgave at dokumentere projektets resultater samt at udføre en procesevaluering af organisationen og dens arbejde. Formålet med de to evalueringsspor er at hjælpe LGBT Asylum med at påvise effekten af deres kerneindsatser samt at identificere vigtige læringspotentialer, der kan løfte det fremadrettede arbejde og bidrage til en bæredygtig økonomisk forankring af organisationen. Dette sikres gennem fire fokuspunkter, som skal understøtte LGBT Asylum i deres fremtidige arbejde:

1. At fastlægge **relevante evalueringsmetoder** for projektet.
2. At indsamle og analysere **evalueringsdata**.
3. At udarbejde en **forankringsplan** mhp. at opnå langsigtet finansiering af LGBT Asylum.
4. At sikre **overensstemmelse mellem evalueringsdesign og forankringsplan**, herunder at udvikle en model for løbende implementering af forbedringer pba. evalueringsresultater.

Evalueringen har til formål at bringe viden om styrker og svagheder tilbage til de organisatoriske lag, som står for driften og administrationen af LGBT Asylums arbejde samt at kvalitetssikre organisationens tre kerneindsatser - rådgivning, psykosocialt netværk og et nyopstartet mentorprogram - gennem fokus på arbejdsgange, procedurer og metoder, som bidrager

til at skabe en effektiv, transparent og trivselsorienteret organisationsstruktur.

Als Research har gennemført evalueringen med udgangspunkt i samtaler med LGBT Asylums sekretariat samt interviews med medlemmer, frivillige og samarbejdspartnere. Interviewene er afviklet af to omgange i henholdsvis oktober 2022 og oktober 2023.

Som en del af evalueringen har Als Research og LGBT Asylum samarbejdet om at udvikle et evalueringværktøj til at måle medlemmernes trivsel og ensomhed. Målingerne er baseret på de psykometriske skalaer WHO-5 og T-ILS. WHO-5 måler trivsel i form af risiko for depression og langvarig stresstilstand. T-ILS (Three-Item Loneliness Scale) måler grad af ensomhed. Til LGBT Asylums weekendcamps i juni og oktober 2023 har medlemmerne udfyldt en førmåling (baseline) på campens første dag og en eftermåling på campens sidste dag. Disse før- og eftermålinger indgår i evalueringens datagrundlag og har fungeret som pilottest for den fremadrettede anvendelse af systematisk brugerevaluering blandt organisationens medlemmer.

I evalueringen anvendes citater fra den indsamlede kvalitative og kvantitative data. For at sikre medlemmernes, de frivilliges og samarbejdspartnernes anonymitet, har evaluator valgt at oversætte alle citater til dansk for at mindske risikoen for genkendelighed. Nogle informanter benævnes i rapporten med pronominerne *de* og *deres* - dette skyldes dels et hensyn til informanternes anonymitet, dels et ønske om at benytte et inkluderende og ikke-kønnet pronomen for informanter, hvis foretrukne pronominer evaluator ikke er bekendt med.

4. OM LGBT ASYLUM

LGBT Asylum er en dansk organisation, som siden 2012 har arbejdet for at forbedre levevilkår for LGBT+personer, som søger - eller har fået - asyl i Danmark. Organisationen er udsprunget af et netværk af queerpersoner, som havde et ønske om at støtte og rådgive LGBT+personer, der skal navigere i det danske asylsystem med henblik på at opnå opholdstilladelse. Siden oprettelsen af det oprindelige støttenetværk er LGBT Asylum vokset, og organisationen består nu af tre særskilte indsatsområder, som til sammen udgør kernen af organisationens arbejde og professionelle profil. Indsatserne er baseret på organisationens brug af queer-to-queer metoden, der er inspireret af peer-to-peer metoden. I peer-to-peer metoden matches to eller flere personer, der har fælles livserfaringer inden for et givent område. I queer-to-queer metoden er de fælles livserfaringer centreret om seksualitet og kønsidentitet og det at være LGBT+ minoritet. Støttemodtagere er LGBT+ flygtninge, og støttegivere er frivillige kontaktpersoner og mentorer, der selv identificerer sig som LGBT+. Hensigten med queer-to-queer metoden er dermed at skabe et tillidsfuldt rum for organisationens medlemmer, hvor de kan deles deres ofte tabubelagte og traumatiserende oplevelser på vilkår, de selv bestemmer og er trygge ved.

4.1. INDSATSOMRÅDER

LGBT Asylum startede oprindeligt som et støttenetværk for LGBT+personer, der søger asyl i Danmark. Siden oprettelsen har organisationen gennemgået en større udvikling, som stadig er igangværende, og som bl.a. har medført en udvidelse af de tilbud og

indsatser, som medlemmerne tilbydes. Støttenetværket er udvidet til en decideret rådgivningsindsats for asylansøgere samt et koordineret psykosocialt netværk, der varetager planlægning af sociale aktiviteter for organisationens medlemmer. Endelig er der i 2023 oprettet et mentorprogram for LGBT+personer med flygtningebaggrund, som har fået ophold i Danmark og derfor kan have brug for støtte og vejledning i forbindelse med deres integrationsproces.

4.1.1. ASYLRÅDGIVNING

Det første af de tre indsatsområder er den asylrådgivning, som LGBT Asylum udbyder til asylansøgere med LGBT+identitet. Nytilkomne asylansøgere - i LGBT Asylumregi kaldet *asylaktivister* - tildes som en del af rådgivningen to frivillige kontaktpersoner, der selv identificerer sig som LGBT+. Kontaktpersonernes rolle er dels at yde psykosocial støtte og sparring, dels at rådgive asylaktivisten om og igennem asylprocessen. De frivillige kontaktpersoners arbejde består således både i at understøtte asylaktivisten socialt samt i at agere bindeled i kontakten til myndigheder og andre relevante aktører. Det er en essentiel del af rådgivningen, at der etableres en personlig relation mellem kontaktpersoner og asylaktivister, der kan bidrage til at skabe tryghed omkring asylprocessen, som kan være både lang og emotionelt drænende. Her er en vigtig del af kontaktpersonernes rolle at hjælpe asylaktivisten med at forstå proceduren omkring de oplysnings- og motivsamtaler i Ud-lændingestyrelsen, som danner grundlaget for asylsagen, samt at træne asylaktivisten i at tale om kønsidentitet, seksualitet og erfaringer som

LGBT+person, idet dette formodentligt vil udgøre en væsentlig del af oplysnings- og motivsamtalernes indhold.

4.1.2. PSYKOSOCIAL STØTTE

Det andet indsatsområde er etableringen af et psykosocialt støttenetværk, hvor medlemmer én gang om måneden kan deltage i et socialt arrangement med andre LGBT+personer, som enten søger eller har opnået ophold i Danmark. Formålet med de sociale arrangementer er at give medlemmerne et trygt og stabilt socialt netværk, hvor de kan opbygge relationer og spejle sig i erfaringer fra andre, som enten er eller har været i samme situation som dem selv. De sociale arrangementer afvikles i weekenderne og kan bl.a. form som sharing circles, besøg ved AIDS-Fondets checkpoint-klinikker, NADA-workshops eller community dinners, hvor medlemmer og frivillige mødes, spiser mad og hænger ud sammen. Møderne kombineres også med eksterne aktiviteter, der sætter fokus på det at være LGBT+person i Danmark; f.eks. deltagelse i Copenhagen Pride eller MIX CPH LGBTQ+ Film Festival samt oplæg hos eksterne aktører om seksuel sundhed eller lignende. Arrangementerne i det psykosociale netværk arrangeres af frivillige fra LGBT Asylums community organising-gruppe. Som en del af den psykosociale indsats afvikles også tre årlige weekendcamps, hvor medlemmer inviteres på weekendophold med fokus på samvær, aktiviteter og workshops.

4.1.3. MENTORPROGRAM FOR FLYGTNINGE MED OPHOLD

Den sidste af LGBT Asylums tre indsats er et mentorprogram for medlemmer, som har opnået ophold

i Danmark og derfor ikke længere er i målgruppen for asylrådgivningsindsatsen. Mentorprogrammet er et nyere indsatsområde i organisationen, som er oprettet med det formål at støtte LGBT+flygtninge, som har behov for råd og vejledning omkring det at bo og leve i Danmark. Det er på baggrund af interviews med medlemmer og frivillige i LGBT Asylum evaluators indtryk, at mentorprogrammet som særskilt indsats endnu ikke er implementeret i praksis, men at flere af de aktiviteter - f.eks. workshops og sociale arrangementer - som udgør en del af indsatsen, allerede er forankret i organisationen under de øvrige indsatsområder.

Grundet den endnu tidlige forankring af indsatsen inkluderer rapporten ikke analyser eller evalueringer af mentorprogrammets betydning for organisationen som helhed. Det er dog evaluators opfattelse, at mentorprogrammet implementeres som en indsats, der har særligt fokus på at sikre, at organisationens refugee-aktivister oplever tryghed i overgangen fra asyl- til opholdsfasen. Herunder er det evaluators vurdering, at indsatsen ligeledes har fokus på at reducere isolation og stress blandt LGBT+personer, som er nye i det danske samfund og system.

5. ORGANISATIONSSTRUKTUR OG UDVIKLING

LGBT Asylum har gennem de seneste år påbegyndt en større udvikling af deres organisationsstruktur og de underliggende indsatsområder. Formålet med organisationsudviklingen er dels at kvalitetssikre de indsatser, som udbydes til organisationens medlemmer, dels at påbegynde en øget standardisering og koordinering af de organisationslag, som danner rammen om LGBT Asylums medarbejdere. Organisationen har som en del af udviklingen også påbegyndt en professionalisering af deres kontaktpersonsordning med henblik på at opnå akkreditering af RådgivningsDanmark.

LGBT Asylum har i alt seks lønnede medarbejdere, som varetager centrale opgaver i driften af organisationen. To af de seks lønnede stillinger er implementeret efter evalueringssamarbejdets opstart. Foruden de lønnede medarbejdere løftes kerneopgaverne primært af frivillige, som tager del i alle organisationslag, herunder også bestyrelsen og sekretariatet. Det er evaluators vurdering, at særligt professionaliseringen af kontaktpersonsordningen har fokus på at rammesætte arbejdsopgaver i de forskellige organisationslag for hermed at understøtte og sikre de frivillige, der varetager arbejdet i de forskellige lag. Det er desuden evaluators indtryk, at der ligeledes er sat øget fokus på de frivillige medarbejders trivsel, da

særligt de frivillige, som er i direkte kontakt med medlemmer, kan være i risiko for udbrændthed og sekundær traumatisering². Professionalisering og videreudvikling af organisationsstrukturen bevirker efter evaluators vurdering, at LGBT Asylum bevæger sig fra en overvejende flad organisation til en mere hierarkisk struktur. Dette afspejles bl.a. også i ansættelsen af lønnede ressourcer, herunder en Fællesskabs- og frivilligchef, en Rådgivningschef og en Kommunikations- og Fundraisingchef. Det er dog evaluators opfattelse, at organisationen stadig bestræber sig på at bevare flere af de organisatoriske karakteristika, som har dannet fundament for LGBT Asylum siden oprettelsen, herunder en bredt funderet beslutningskompetence med fokus på inklusion af både frivillige og medlemmer.

5.1. MÅLGRUPPER

LGBT Asylums medlemmer³ består af to kernemålgrupper: refugee-aktivister og asylaktivister.

Refugee-aktivistgruppen består af LGBT+personer med flugterfaringer, som har fået midlertidigt eller permanent ophold i Danmark. Gruppen fungerer som et psykosocialt netværk, hvor medlemmer understøtter og sparrer med hinanden om alt fra

² Social- og Boligstyrelsen 2023: Anbefalinger til at arbejde traumebevidst i den sociale indsats for voksne

³ NB: LGBT Asylums frivillige betegnes også internt som medlemmer. I rapporten benyttes betegnelsen "medlemmer" dog udelukkende om kernemålgruppen af personer med flygtninge- eller asylansøgerbaggrund.

boligplacering, myndighedskontakt samt job- og studiemuligheder til mere private forhold, som det at integrere sig og etablere et nyt liv som LGBT+person i Danmark. Gruppen mødes månedligt og deltager sammen med resten af LGBT Asylum i de tre årlige weekendcamps, som organisationen afvikler. Refugee-aktivisterne er medansvarlige for udvikling og implementering af det mentorprogram, som etableres for LGBT+personer, der har fået ophold. Medlemmer af asylaktivist-gruppen overgår automatisk til refugee-aktivistgruppen, når de opnår asyl.

Asylaktivist-gruppen består af LGBT+personer, som ansøger om asyl i Danmark. Medlemmer af denne gruppe tilknyttes to faste kontaktpersoner, som er frivillige i LGBT Asylum. Det er disse kontaktpersoner, som rådgiver og støtter asylaktivisterne igennem deres asylproces. Asylaktivisterne deltager – ligesom medlemmerne af refugee-gruppen – i sociale arrangementer og weekendcamps, når det er muligt. Her er LGBT Asylums samarbejde med de Røde Kors-medarbejdere, som arbejder på de danske asylcentre særligt vigtigt, idet asylcentermedarbejderne understøtter koordinering og praktik i forhold til deltagelse i LGBT Asylums sociale arrangementer.

5.2. BRUG AF PEERFRIVILLIGHED

LGBT Asylum har som NGO stærke rødder i frivillighed, og alle dele af organisationen er derfor også drevet helt eller delvist af frivillige kræfter. Organisationens brug af frivillige tager udgangspunkt i peer-frivillighed, idet LGBT Asylum arbejder for, at deres frivillige skal udgøre så bred en repræsentation som muligt inden for spektret af LGBT+identiteter (jf. organisationens vedtægter). Dette er med henblik på at skabe en queer to queer-orienteret indsats, hvor

målgruppen af refugee- og asylaktivister mødes af frivillige, som også har erfaringer med det at være queerperson, hvilket bidrager til at skabe en tryk og tillidsfuld relation, hvor aktivisterne kan være åbne og ærlige omkring dem selv og deres identitet. Dette hensyn er særligt vigtigt i rådgivningsindsatsen, da mange af asylaktivisterne kommer fra lande eller kulturer, hvor det at være LGBT+person er enten stærkt tabuiseret eller decideret strafbart. Kontaktpersonerne mødes hver 6. uge og gennemgår i fællesskab aktuelle asylsager, så de enkelte kontaktpersoner kan få sparring på konkrete udfordringer eller sagsforløb.

Udover kontaktpersonerne og mentorerne i flygtninge-mentorprogrammet findes der tre koordinationsgrupper for frivillighed i LGBT Asylum: community organising, trivsel og udvikling samt ekstern kommunikation.

Koordinationsgruppen for community organising har ansvaret for LGBT Asylums psykosociale netværk og planlægning af sociale arrangementer. Gruppen er også ansvarlig for at sikre, at arrangementer lever op til organisationens code of conduct, som har til formål at skabe tryghed og inklusion på tværs af medlemmer og frivillige.

Koordinationsgruppen for frivilliges trivsel og udvikling har ansvar for rekruttering, onboarding, uddannelse og trivsel for frivillige i LGBT Asylum. Gruppen har til formål at sikre mangfoldighed, engagement og bæredygtighed blandt de frivillige medarbejdere, og gruppen er derfor også en stor del af den udviklingsproces, som organisationen pt. gennemgår. Koordinationsgruppens fokus på frivilligtrivsel skal også bidrage til at sikre en mere professionel rådgivning i kontaktpersonsarbejdet. Dette sker bl.a.

via intro- og videreuddannelsesforløb samt mulighed for kvartalsvis supervision og akut krisesupervision.

Gruppen har videreudviklet organisationens forhenværende rekrutterings- og onboardingprocedurer, bl.a. via udarbejdelse af en række introduktionsmaterialer, som bidrager til at ensrette og kvalitetssikre opkvalificering af nye frivillige. Evaluator har som en del af evalueringen gennemgået dele af dette materiale, der bl.a. rummer en kontaktpersonshåndbog med viden om asylprocessen samt en præsentation af en ny supervisionsindsats. Evaluator noterer, at det nye onboardingoplæg for frivillige i særlig høj grad sætter fokus på flere af de parametre, som er vigtige for at kvalificere frivilligruppen og øge de frivillige medarbejders trivsel. Det gælder bl.a. overvejelser om organisationens psykosociale arbejdsmiljø samt de udfordringer, der kendetegner frivilligt arbejde med målgruppen af socialt udsatte personer.

Koordinationsgruppen for ekstern kommunikation varetager LGBT Asylums eksterne kommunikation gennem fortaler- og pressearbejde. Gruppen står for kontakt til politiske aktører af relevans for organisationen i tæt samarbejde med generalsekretæren. Gruppen står desuden for LGBT Asylums sociale medier og udarbejder nyhedsbreve og årsberetninger samt taler, oplæg og præsentationer til eksterne arrangementer og eksterne undervisningsaktiviteter.



Vi er blevet 'voksne', og vi har lært så meget af vores erfaringer, at vi er havnet her, hvor vi er.

Det er ret vildt. Det er jo på rimelig få år, at vi har lært alt det. Det, synes jeg er virkelig, virkelig sejt.

Frivillig i LGBT Asylum

6. STRATEGISKE PARTNERSKABER

En stor del af LGBT Asylums arbejde med og for målgruppen af LGBT+flygtninge og asylansøgere har fundament i stærke strategiske samarbejder med eksterne aktører, som spiller en central rolle for målgruppens levevilkår, trivsel og helbred.

Als Research har som en del af evalueringen af organisationen foretaget interviews med flere eksterne samarbejdspartnere for at afdække og kortlægge LGBT Asylums kontaktflade med øvrige aktører på LGBT+ og asylområdet og dermed omfanget af organisationens arbejde.

6.1. DE DANSKE ASYLCENTRE

LGBT Asylum har gennem flere år arbejdet for, at de af deres medlemmer, som er en del af asylsystemet, visiteres til det samme asylcenter for at øge deres sikkerheden for og muligheden for at være del af et støttende LGBTQI+ fællesskab under deres ophold i asylcentret. De seneste år har organisationen derfor arbejdet tæt sammen med de danske asylcentre for at forbedre forholdene for de LGBT+personer, som bor på centrene. LGBT Asylum samarbejder med Udlændingestyrelsen og andre operatører på området, men det er særligt samarbejdet med de Røde Kors-medarbejdere, som er i daglig kontakt med asylcentrenes beboere, der danner fundamentet for organisationens indsats på centrene. På flere af de danske asylcentre har man oprettet LGBT+netværk med henblik på at styrke LGBT+ beboeres trivsel.

Samarbejdet mellem asylcentermedarbejderne og LGBT Asylum tager udgangspunkt i et

trivselsperspektiv, idet de to aktører bl.a. bruger hinanden som sparringspartnere omkring den fælles målgruppes mentale helbred. Både ressourcepersoner fra Røde Kors og frivillige kontaktpersoner fra LGBT Asylum fortæller, at det er vigtigt, at de i fællesskab kan drøfte og udveksle erfaringer om LGBT+beboere som kan være i svær mistrivsel på centrene.



Røde Kors har nogle gange kontaktet os og sagt: 'Prøv at høre, vi er bekymrede for den her situation. Hvad oplever I?' Jeg tænker, at det er virkelig vigtigt i forhold til at hjælpe dem bedst muligt, at der er det her samarbejde.

Frivillig i LGBT Asylum

Det strategiske samarbejde omhandler også det at lokalisere personer i asylsystemet, som er inden for LGBT+målgruppen og derfor kan have behov for ekstra støtte under asylopholdet og -processen. Dette betyder f.eks., at Røde Kors-medarbejderne henviser LGBT+beboere til LGBT Asylum, hvis beboerne ikke allerede selv kender til og har kontaktet organisationen. I nogle tilfælde går opsporingen dog den anden vej, idet der også er tilfælde, hvor LGBT Asylum er i kontakt med asylansøgere, hvis LGBT+identitet er ukendt på asylcentret, hvor de bor. Her bliver det LGBT Asylum, som - med samtykke fra asylaktivisterne - gør asylcentrene opmærksomme på, at nogle af deres beboere identificerer sig som LGBT+ og kan være ekstra sårbare og udsatte under opholdet.

Samarbejdet mellem LGBT Asylum og asylcentre betyder dermed, at LGBT+beboere, som ikke selv kan eller tør italesætte deres identitet, får adgang til vigtig støtte og rettigheder, fordi centermedarbejderne gøres opmærksomme på deres LGBT+status. Dette gælder bl.a. muligheden for at bo på et center, hvor man kan indgå i netværk med andre LGBT+personer, idet man siden 2020 har forsøgt at efterleve dette princip i indkvarteringsarbejdet på de danske asylcentre. En del af LGBT+beboerne på de danske centre har netop haft et ønske om at bo på Asylcenter Jelling, fordi man her gør en stor indsats for at imødekomme målgruppen, bl.a. med en ugentlig *Rainbow Club*, hvor beboerne mødes og laver sociale aktiviteter sammen.



Der er nogen, som formår at henvende sig til LGBT Asylum, men ikke nævner noget her [på centret]. Vi skulle på et tidspunkt lukke et center - som nu står i beredskab - og så fik jeg en liste ind fra LGBT Asylum over de beboere, som de gerne ville have, at vi prioriterede at sende til Jelling på grund af deres seksualitet - og hvis jeg husker rigtigt, så var der fire på listen, som vi ikke havde nogen idé om [var LGBT+person].

Samarbejdspartner fra asylcenter

6.2. DRC DANSK FLYGTNINGEHJÆLP

Som en del af deres asylorienterede indsats indgår LGBT Asylum i tæt samarbejde med DRC Dansk Flygtningehjælp, som bistår med juridisk bistand under asylaktivisternes sager. De frivillige kontaktpersoner og asylaktivisten samarbejder med juridiske

rådgivere, som vejleder under alle faser af asylproceduren, herunder også i forbindelse med afslag. Samarbejdet med de juridiske rådgivere i DRC Dansk Flygtningehjælp minder på mange måder om samarbejdet med Røde Kors-medarbejderne, idet sparingselementet - af begge aktører - fremhæves som en helt central del af deres arbejde med målgruppen af LGBT+asylansøgere. Her fremhæves det især, at LGBT Asylum sidder med en masse vigtig viden om medlemmernes situation, som er væsentlig at dele og drøfte med andre aktører for at styrke deres trivsel under og efter asylprocessen.



LGBT Asylum har et andet forhold til ansøgerne, end vi på den måde kan få. Så man får det bedste fra to verdener ved at samarbejde med dem; vi kan få nogle informationer, som er meget relevante for os i forhold til, hvad der kan være vigtigt i sagen. Man får faktisk rigtig gode informationer fra dem, fordi det er jo ikke alle, der har gjort sig tanker om det [at være LGBT+person]. Måske har de ikke dét sprog, men de har fornemmelserne, uden at have sproget. Dét kan de, der [i LGBT Asylum]; tale med nogen, som selv kender det.

Samarbejdspartner fra den juridiske rådgivning

Det fremgår af interviews med LGBT Asylums frivillige og DRC Dansk Flygtningehjælps juridiske rådgivere, at LGBT Asylums medlemmer ofte har svært ved at italesætte eller fortælle om deres LGBT+identitet, og at dette kan udgøre en stor barriere for deres asylsag. Dette skyldes, at det som en del af asylsagen forventes, at asylaktivisterne under deres oplysnings- og motivsamtaler i Udlændingestyrelsen fortæller om

deres seksualitet og/eller kønsidentitet, herunder om intime eller sårbare omstændigheder som tidligere seksuelle relationer. En vigtig del af LGBT Asylums arbejde er derfor at støtte deres medlemmer i at turde "stå ved" deres identitet og hjælpe dem med at få et sprog for deres oplevelser.



Hvis man skal ind i Udlændingestyrelsen og Flygtningenævnet, så skal man jo bevise, at man er queer. Så der kan vi jo ligesom - få folk selv til at hvile i deres seksualitet. For de skal jo ind og performe, at de er, dem de er, og overbevise dem, der sidder i det lokale om, at de er dem, de er. Så derfor så bliver man jo nødt til at turde stå ved det.

Frivillig i LGBT Asylum



Det bliver en del af en troværdighedsvurdering; helt generelt, jo senere man fortæller noget i et forløb, jo mere vil det danne modvægt til troværdigheden. Men jeg vil sige, at det generelt er accepteret, at der er temaer, der kan være svære at tale om. Så det er ikke sådan, at fordi du siger det sent, så er du utroværdig. Men det har betydning rent juridisk, hvornår man siger ting. Det er også derfor, at det er vigtigt at få talt om nogle af de her processuelle ting, der kan være med til at understøtte deres troværdighed.

Samarbejdspartner fra juridisk rådgivning

Hos de juridiske rådgivere fremhæves det, at asylaktivister, som fortier deres LGBT+status i den første

oplysnings- og motivsamtale, kan påvirke deres egen troværdighed og dermed retten til asyl i en negativ retning. Rådgiverne pointerer, at en indledende fortællelse ikke nødvendigvis er ensbetydende med, at medlemmets asylkrav vurderes som utroværdigt, men at det kan komplicere asylproceduren, hvis medlemmets narrativ skifter mellem de respektive oplysnings- og motivsamtaler.

De juridiske rådgivere hos DRC Dansk Flygtningehjælp lægger ligeledes stor vægt på, at det strategiske samarbejde med LGBT Asylum har en vigtig funktion i forhold til både proces og udfald i asylansøgerens sager. Dette skyldes bl.a., at LGBT Asylum spiller en vigtig rolle i forhold til at sikre asylaktivisternes retssikkerhed, fordi mange asylaktivister har svært ved at gennemskue de love og regler, som regulerer asylområdet. En stor del af LGBT Asylums arbejde er dermed at hjælpe asylaktivisterne med at forstå og håndtere den viden, som de får i den juridiske rådgivning.



Noget af det, der går igen i stort set alle sager, er, at samtalen er svær at starte; dét, at tale om ens seksualitet eller kønsidentitet, er noget, der er uvant og skamfuldt og forbundet med en masse virkelig svære ting. Så det går 100% igen i alle sagerne, og det er en af de vigtigste opgaver, at man [som frivillig kontaktperson] er med til at starte den samtale, fordi det jo er dét, der er vigtigt til de her samtaler med Udlændingestyrelsen.

Frivillig i LGBT Asylum

Det pointeres også, at LGBT Asylums frivillige kontaktpersoner ofte opbygger en tæt relation til

asylaktivisterne, og at dette giver dem indblik i viden og sagsforhold, som de juridiske rådgivere ikke kender til. Disse forhold kan dog være afgørende for udfaldet af asylsagen, og det er derfor centralt, at de juridiske rådgivere får viden herom. Denne vidensdeling kan enten ske ved, at asylaktivisternes selv får mod og lyst til at dele oplysningerne, eller ved at de samtykker til, at de frivillige kontaktpersoner må videregive informationer, som kan være væsentlige for deres sagsforløb.

6.3. AIDS-FONDETS CHECKPOINT-KLINIKKER

LGBT Asylum har foruden de strategiske samarbejder, som omhandler den juridiske og systemiske indsats på asylområdet, indgået samarbejde med AIDS-Fondets Checkpointklinikker, som tilbyder gratis test og rådgivning om HIV og andre sexsygdomme. Gennem samarbejdet tilbydes LGBT Asylums medlemmer testning og mulighed for at deltage i arrangementer og oplæg om seksuel sundhed.



*Vi tilbyder test til de allermest sårbare og udsatte; dem, som ikke kommer til egen læge, dem, som ikke ved, hvem deres egen læge er, og dem, der ikke har en læge. **Her kommer samarbejdet med LGBT Asylum ind, fordi vi gerne vil sikre, at de personer, som kommer til Danmark og ikke har nogen fast tilknytning, også har mulighed for at blive testet.** Vi ved jo, at der er en del, som flygter, fordi de frygter for deres liv pga. at være LGBT+ person. De skal også have lov til at få det samme sundhedstilbud, som borgerne i Danmark.*

Samarbejdspartner fra AIDS-Fondet

Det ene ben af samarbejdet afvikles som workshops, hvor medarbejdere fra Checkpointklinikkerne holder oplæg om bl.a. sikker sex og medlemmerne efterfølgende kan stille anonyme spørgsmål. På disse workshops sættes der særligt fokus på at kunne tale om sex på en måde, der ikke udskammer eller tabuiserer medlemmernes seksuelle orientering eller kønsidentitet, idet man er bevidst om, at mange medlemmer kommer fra baggrunde, hvor det at tale om sex kan være forbundet med stor skam. Samtidig er der stort fokus på at aflive myter og fordomme om sygdomme og smitte, som kan have betydning for medlemmernes seksuelle adfærd og trivsel.



*Vi har haft nogle arrangementer, hvor man anonymt kan stille spørgsmål. [...] Vi prøver at gøre det i en setting, hvor seksualitet ikke bliver udskammet, **fordi rigtig mange har en skamfuldhed i forhold til sex. Så det er noget med at lave det sådan, at man taler positivt om sex; at det er okay, og at det er sjovt, men jo også sådan noget med, at man ikke får AIDS af at kysse nogen og sådan nogen forestillinger, som nogle af dem har.***

Frivillig i LGBT Asylum

Hos Checkpoint fremhæves det, at man er meget glad for samarbejdet med LGBT Asylum. Dette skyldes bl.a., at man gennem samarbejdet har etableret en relation til en nøgleaktør, der danner et vigtigt bindeled mellem Checkpoint-klinikkerne og en målgruppe, som både er meget udsat og meget svær at etablere kontakt til. AIDS-Fondet påpeger under interviewene, at målgruppen af LGBT+asylaktivister bør have adgang til samme sundhedstilbud, som

andre borgere i Danmark, og at det er særligt vigtigt, at de får mulighed for at drøfte deres seksuelle liv og sundhed med en ekstern professionel. En af Checkpointmedarbejderne fremhæver i denne forbindelse, at det kan være svært for LGBT Asylums medlemmer at dele intime detaljer eller usikkerheder med organisationens egne frivillige, fordi de frivillige ofte også er en del af medlemmerne sociale netværk. Adskillelsen af det psykosociale og det sundhedsfaglige er derfor vigtigt for at kunne give medlemmerne et trygt rum til at drøfte deres seksuelle liv.



*Det kan godt være svært i lige præcis denne her målgruppe at kombinere den tillid og tæthed, som er omkring det, at snakke med de frivillige i LGBT Asylum om meget sårbare ting, og så også at kunne forholde sig til den seksuelle del. **Så det har faktisk fungeret meget godt, at vi har kunne 'tage det' fra LGBT Asylum; når de er hos os, så handler det kun om seksualitet, og så er det vores eksterne testere, som sidder og snakker med dem om det mest intime i forhold til deres sexliv. Samtidig er der en tryghed i, at det er LGBT Asylum, som tager dem med herover - de er til stede og er med til at facilitere det.***

Samarbejdspartner fra AIDS-Fondet

Foruden de oplæg, workshops og sundhedssamtaler, som LGBT Asylums medlemmer får adgang til hos Checkpoint, så indebærer samarbejdet, at medlemmer én gang om året får mulighed for at blive testet for seksydomme. Hos Checkpoint fremhæves det dog, at testtilbuddet udfordres af regler, som fastlægger, at man skal have dansk CPR-nummer for at blive testet for klamydia og gonorré. Det betyder

nemlig, at de af LGBT Asylums medlemmer, som endnu ikke har opnået asyl, kun har mulighed for at blive testet for HIV og syfilis. Dette fremhæves som et ærgerligt ydre benspænd for det ellers gode samarbejde, da Checkpoint ser behovet for netop klamydia og gonorrétest og -behandling langt hyppigere i både denne målgruppe og blandt klinikens øvrige brugere. Derudover har en del af LGBT Asylums medlemmer et ønske om at opstarte i HIV-forebyggende behandling med PrEP, hvilket også kræver dansk CPR-nummer. Det fremhæves derfor, at målgruppen af asylaktivister ikke har samme rettigheder i forhold til "de basale, forebyggende tilbud", som den øvrige del af Checkpoints brugere.



*Hospitalerne gør dét, at man kan få et midlertidigt CPR-nummer, hvis man kommer fra Grønland eller Færøerne, og den mulighed har vi ikke i vores klinik - fordi vi ikke er en rigtig lægeklinik i den forstand. **Det ærgrer os rigtig meget, fordi vi har en gruppe mennesker, som ikke kommer hos deres egen læge og ikke har en egen læge. Lige præcis i de tilfælde er det brandærgerligt, at vi ikke kan tilbyde klamydia- og gonorrétest, fordi det meget mere er dét, vi ser.***

Samarbejdspartner fra AIDS-Fondet

7. LGBT ASYLUMS BETYDNING FOR MEDLEMMERNE

LGBT Asylums organisatoriske grundlag er ambitionen om at forbedre vilkår og rettigheder for LGBT+personer, der søger eller har fået asyl i Danmark. I evalueringen af organisationens betydning og effekt for kernemålgruppen er det dog vigtigt at være opmærksom på, at der inden for målgruppen af LGBT+flygtninge og asylaktivister er en række væsentlige forskelle, som har betydning for, hvilke indsatser medlemmerne tilbydes og hvilke forudsætninger, de har, for at tage imod dem. Flere af de frivillige fortæller, at der er sket en stor udvikling i kernemålgruppen siden LGBT Asylum startede, hvilket dels skyldes, at gruppen af refugée-aktivister er blevet større, og at de seneste års ændringer af asylområdet (herunder paradigmeskiftet) har skabt større usikkerhed for gruppen af asylaktivister.



Nogle flygtninge har gået i den her 'tilblivelsesproces', hvor man går op igennem Europa [...] Og så er der andre, der blev fløjet ind på SAS-fly.

De får tilbudt jobs, de bliver ikke råbt ad på gaden, de bliver ikke smidt væk fra strande og sådan nogle meget voldsomme xenofobiske oplevelser, som andre har haft - og som har været en stor ting i forhold til at falde til i et land, hvor der er generel mistro til dig.

Frivillig i LGBT Asylum

Ankomsten af ukrainske flygtninge har desuden betydet, at LGBT Asylum nu også arbejder med en målgruppe af LGBT+flygtninge, som har helt andre

rettigheder og betingelser for ophold end mange af de andre medlemmer. De ukrainske medlemmer har som alle andre fået en kontaktperson i organisationen ved ankomst til Danmark, men da deres ophold falder under den nye særlov for ukrainske flygtninge, er de overgået til refugée aktivistergruppen langt hurtigere end de øvrige asylaktivister.

Nedenstående evaluering af asylrådgivningens betydning for asylaktivisterne bygger derfor primært på beretninger fra medlemmer, som ikke kan eller har fået ophold under den nye særlov.

7.1. OPLEVET EFFEKT

Det står for evaluatoren tydeligt frem, at LGBT Asylums medlemmer helt overordnet oplever en meget stor effekt og betydning af deres medlemskab i organisationen. Under samtalerne med de flygtninge- og asylaktivister, som indgår i medlemsgruppen, fremgår det, at flere oplever mødet med LGBT Asylum som et afgørende punkt i deres personlige rejse eller proces gennem dét, at være LGBT+person og asylansøger i Danmark.



Jeg fandt mig selv. Jeg sluttede mig til gruppen, og jeg fandt mig selv. De behandler mig virkelig som - altså, jeg føler, at de er min familie. Jeg er så glad for dem.

Medlem af LGBT Asylum

Et af medlemmerne fortæller, at de⁴ "fandt" sig selv efter at være blevet en del af LGBT Asylum, og at de øvrige medlemmer og medarbejdere i organisationen er som en slags familie. Et andet medlem fortæller, at det sociale samvær og psykosociale netværk omkring LGBT Asylum opleves som "at kunne trække vejret igen", hvilket stilles i skarp kontrast til de forhold, som mange medlemmer oplever i forbindelse med deres asylcenterophold.



*Generelt er hver tur fra [Asylcenter] Jelling til København og campen ligesom **at kunne trække vejret igen**, fordi jeg ved, at jeg kommer hertil og laver noget interessant og hygger mig, mens jeg er her.*

Medlem af LGBT Asylum

7.2. FÆLLESSKAB OG COMMUNITY

Størstedelen af de medlemmer, som har været en del af evalueringen, fortæller, at LGBT Asylum spiller en væsentlig rolle i deres liv; én ting er den rådgivning og støtte, som de frivillige udøver for asylaktivisterne gennem deres asylproces, noget andet er de sociale aktiviteter, som LGBT Asylum tilbyder for at opbygge og understøtte medlemmernes psykosociale netværk. De sociale aktiviteter indbefatter både fælles middage, fredagscaféer, Pride-deltagelse og årlige weekendcamps. For asylaktivisterne har det sociale fællesskab bl.a. den betydning, at de får en pause fra den ensomhed, som man kan opleve som

LGBT+person på asylcentre, da de i fællesskabet med de andre medlemmer og frivillige hos LGBT Asylum oplever spejling og et frirum til at være præcis den, man er. Samtidig kan de gennem organisationen opleve, at det i Danmark er tilladt at udtrykke sin kønsidentitet og seksualitet.



***Før jeg lærte om LGBT Asylum, var situationen slet ikke god. Det meste af tiden, vil jeg sige, at jeg var isoleret. Jeg følte mig ensom det meste af tiden.** Men efter at være blevet medlem af LGBT Asylum, er situationen bedre. At komme her giver mig håb gennem min asylproces. Jeg bliver guidet, jeg får socialt netværk, og jeg får rådgivning.*

Medlem af LGBT Asylum

Til de sociale arrangementer kan asylaktivisterne også møde andre LGBT+personer fra samme asylcenter og dermed opbygge et netværk af relationer, som også understøtter trivsel og levevilkår, når de er på asylcentret. Fællesskabet har også stor værdi for de af LGBT Asylums medlemmer, som allerede har fået asyl i Danmark. Flere af medlemmerne i refugee aktivistergruppen fortæller, at LGBT Asylum har givet dem et netværk, som skaber grobund for venskaber og værdifulde oplevelser, hvor der er plads til alle. Dette er især vigtigt for de medlemmer, som er placeret i områder, hvor de føler sig utilpas ved at

⁴ Bemærk, at pronominerne de/deres benyttes om medlemmer, hvis foretrukne pronomen ikke er kendt af evaluatør.

udtrykke deres LGBT+identitet, eller hvor der ikke er andre synlige LGBT+personer at danne netværk med.



*Jeg ser folk her, der bor på asylcentre, de føler sig virkelig udmattede og trætte af deres rutinemæssige liv. **Så når de kommer herind, så ser de folk, der er som dem, og de kan snakke, de kan hænge ud, de kan gøre, hvad de vil.** Jeg kan se, at de er glade for at være her.*

Medlem af LGBT Asylum

Værdien i at lave sociale arrangementer på tværs af asylaktivister og flygtninge er også, at asylaktivisterne kan få håb, sparring og inspiration fra de medlemmer, som allerede har været igennem en asylproces. Omvendt kan medlemmer med flygtningebaggrund også opleve en værdi i at dele ud af deres erfaringer med at søge asyl.



***Det betyder uvurderligt meget for så mange mennesker, der er kommet til vores forening, som har fundet trøst og skabt relationer og er flyttet sammen.** Og det har været sådan helt surrealistisk for mange, har jeg kunnet mærke, at der er det her tilbud, hvor vi skal være sammen, og man kan ringe og bede om hjælp eller få et svar på nogle ting, man sætter spørgsmålstegn ved.*

Frivillig i LGBT Asylum

7.3. TRIVSEL

Som en del af evalueringen af indsatsområdernes effekt på målgruppen har evaluator i samarbejde med LGBT Asylum udført en pilottest af progressionsmålinger for medlemmernes trivsel. Dette er sket med henblik på at undersøge, hvordan organisationens psykosociale netværk bidrager til at øge medlemmernes mentale sundhed. Med brug af de to validerede skalaer WHO-5 og T-ILS har evaluator udført en før- og eftermåling blandt medlemmer, som har deltaget på LGBT Asylums weekendcamps i hhv. juni og oktober 2023. Det er evaluators anbefaling, at progressionsmålingen på længere sigt implementeres som en del af LGBT Asylums rådgivning for at indsamle systematisk progressionsdata, som kan give organisationen et vigtigt indblik i indsatsens effekt blandt brugerne. De målinger, som indgår i evalueringsrapporten, er en del af en pilottestning af progressionsværktøjet, og omhandler derfor kun effekten af LGBT Asylums psykosociale netværk, specifikt på de årlige weekendcamps. Derudover benyttes data som et baselinemål for medlemmernes generelle trivsel.

WHO-5 er et valideret mål for trivsel, som måler graden af positive oplevelser inden for de seneste 2 uger. Ved at anvende WHO-5 indekset har evaluator været i stand til at måle, hvor medlemmerne befinder sig på en skala, som indikerer en høj-, mellem- og lavrisikogruppe for mistrivsel i form af depression og langvarig stressbelastning. Tilsvarende har evaluator anvendt "The Three-Item Loneliness Scale" (T-ILS), der er et valideret psykometrisk mål for ensomhed, til at måle graden af ensomhed blandt LGBT Asylums medlemmer. Ved at lave både før- og eftermålinger

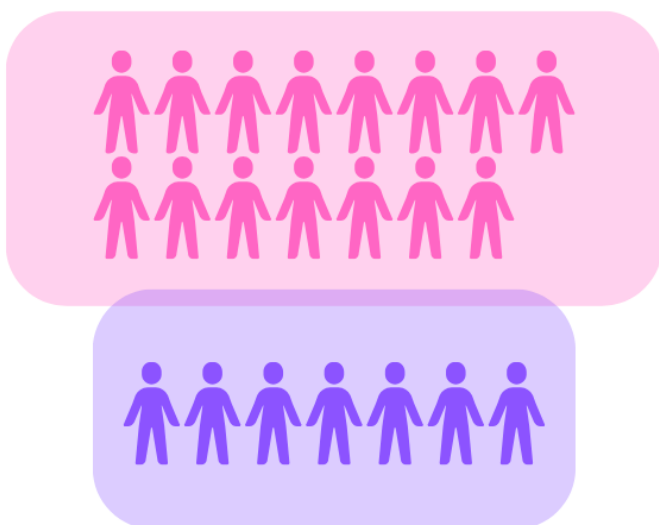
kan evaluator ligeledes se på progressionen i henholdsvis trivsel og ensomhed blandt LGBT Asylums medlemmer hhv. før og efter, de har deltaget i weekendcamp.

7.3.1. PSYKOMETRISKE TRIVSELSMÅLINGER

I forbindelse med trivselsmålingerne har evaluator indhentet relevant baggrundsdata for at få et indblik i LGBT Asylums målgruppe. Det er ikke alle medlemmer fra de respektive weekendcamps, som har besvaret målingerne, men den indsamlede data rummer besvarelser fra 17 medlemmer, som deltog på en weekendcamp i juni 2023, og 22 medlemmer, som deltog på en weekendcamp i oktober 2023. Det reelle deltagerantal på de to camps var hhv. 47 og 51. En stor del af de medlemmer, som indgår i trivselsmålingerne er hhv. asylaktivister og/eller ciskønnede mænd. Ciskønnede mænd udgjorde f.eks. ca. 35% af besvarelserne i juni og ca. 64% af besvarelserne i oktober.

LGBT Asylum Camp oktober 2023

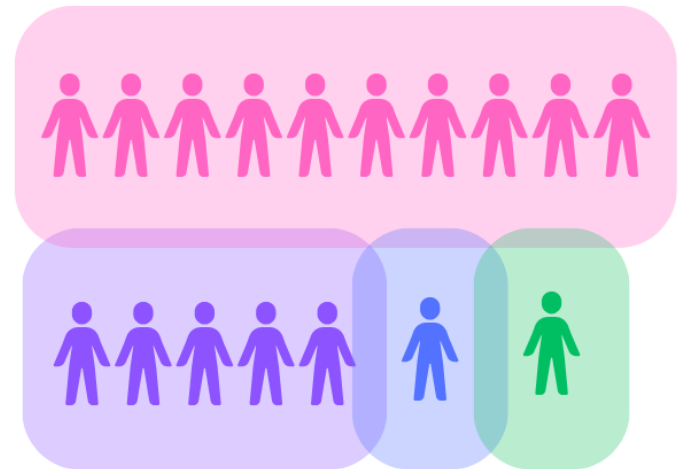
Antal deltagere = 22



15 asylansøgere
7 med midlertidig opholdstilladelse

LGBT Asylum Camp juni 2023

Antal deltagere = 17




10 asylansøgere
5 med midlertidig opholdstilladelse
1 med permanent opholdstilladelse
1 ønsker ikke at svare


Der er 3 besvarelser fra kvinder i både juni (3 ciskvinder) og oktober (1 ciskvinde og 2 transkvinder) og en næsten tilsvarende andel af besvarelser fra nonbinære medlemmer. På weekendcampen i juni ønskede 5 medlemmer ikke at angive deres kønsidentitet, mens det i oktober kun var et enkelt medlem.

LGBT Asylum Camp juni 2023


Fordeling af køn

 3 kvinder (ciskønnet)

 0 kvinder (transkønnet)

 6 mænd (ciskønnet)

 1 mand (transkønnet)


 2 nonbinær


 5 ønsker ikke at svare

LGBT Asylum Camp oktober 2023


Fordeling af køn

 1 kvinde (ciskønnet)


 2 kvinder (transkønnet)

 14 mænd (ciskønnet)

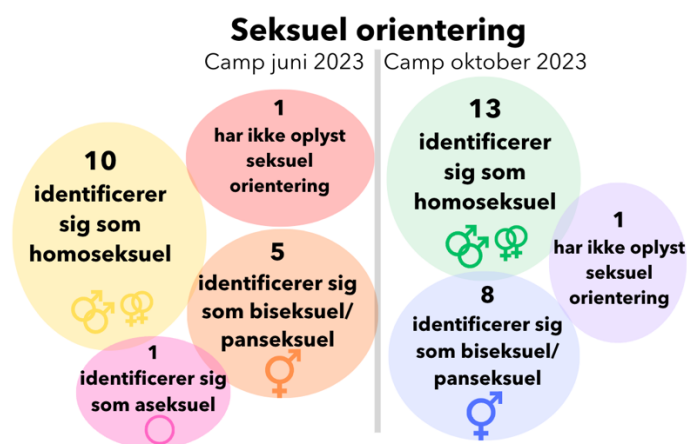
 0 mænd (transkønnet)

 3 nonbinær

 1 nonbinær transmand

 1 ønsker ikke at svare

Medlemmernes seksuelle orientering viser, at langt størstedelen af deltagerne på de to weekendcamps identificerer sig som homoseksuelle, da mere end halvdelen af medlemmerne ved begge weekendcamps har angivet dette. Dernæst viser fordelingen af seksuel orientering, at over 25 % af medlemmerne identificerer sig som biseksuel/panseksuel ved weekendcampen i både juni og oktober.



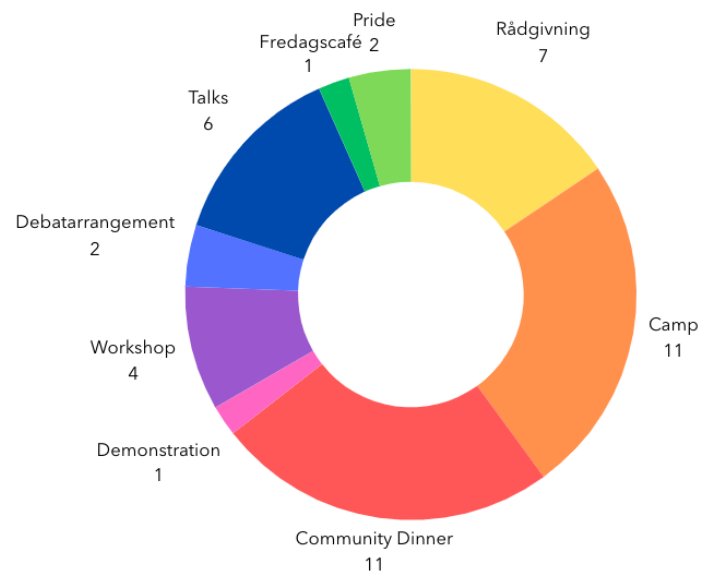
Der er i forbindelse med trivselsmålingerne også spurgt ind til medlemmernes deltagelse i LGBT Asylums forskellige tilbud. Her viser besvarelserne fra weekendcampen i juni, at langt størstedelen af medlemmerne inden for de seneste 6 måneder har deltaget i 'Community Dinner' (11), 'Camp' (11) og 'Rådgivning' (7). Tallene fra weekendcampen i oktober viser, at størstedelen af medlemmerne inden for de seneste 6 måneder har deltaget i aktiviteter som 'Camp' (20), 'Pride' (18), 'Rådgivning' (9), 'Demonstration' (9) og 'Community Dinner' (8). Besvarelserne viser således, at særligt rådgivningen og de månedlige community dinners benyttes af mange medlemmer.

Derudover ses det i besvarelserne fra oktobercampen, at en stor del af medlemmerne har deltaget i ekstra sociale arrangementer som f.eks. Pride eller en

demonstration. Generelt viser tallene, at de medlemmer, der har deltaget i LGBT Asylums camps i hhv. juni og oktober, i gennemsnit har benyttet sig af mere end 2 aktiviteter inden for de seneste 6 måneder.

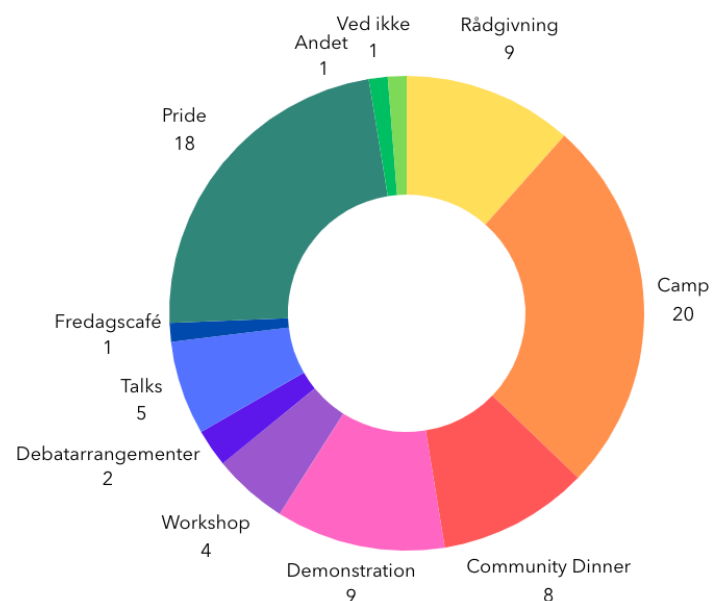
LGBT Asylum Camp juni 2023

Antal personer, som har deltaget i specifikke aktiviteter hos LGBT Asylum inden for de seneste 6 måneder



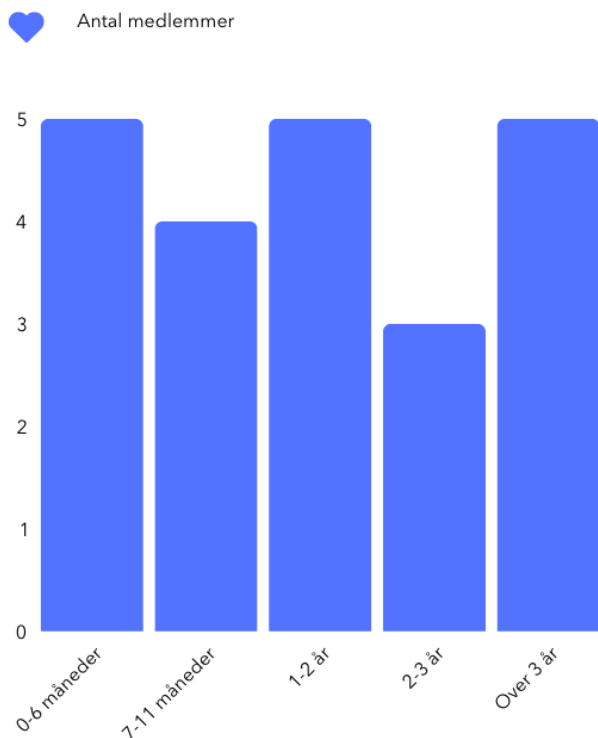
LGBT Asylum Camp oktober 2023

Antal personer, som har deltaget i specifikke aktiviteter hos LGBT Asylum inden for de seneste 6 måneder



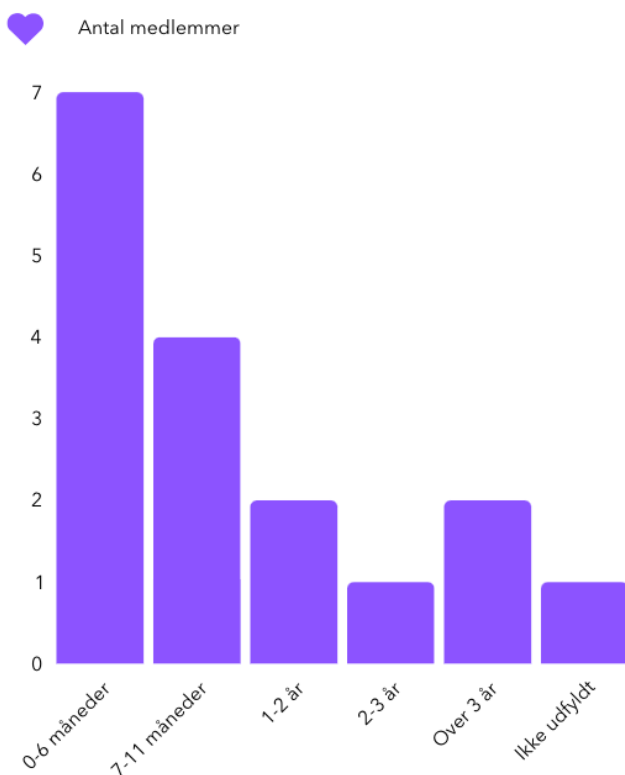
LGBT Asylum Camp oktober 2023

Længde på medlemskab i LGBT Asylum



LGBT Asylum Camp juni 2023

Længde på medlemskab i LGBT Asylum

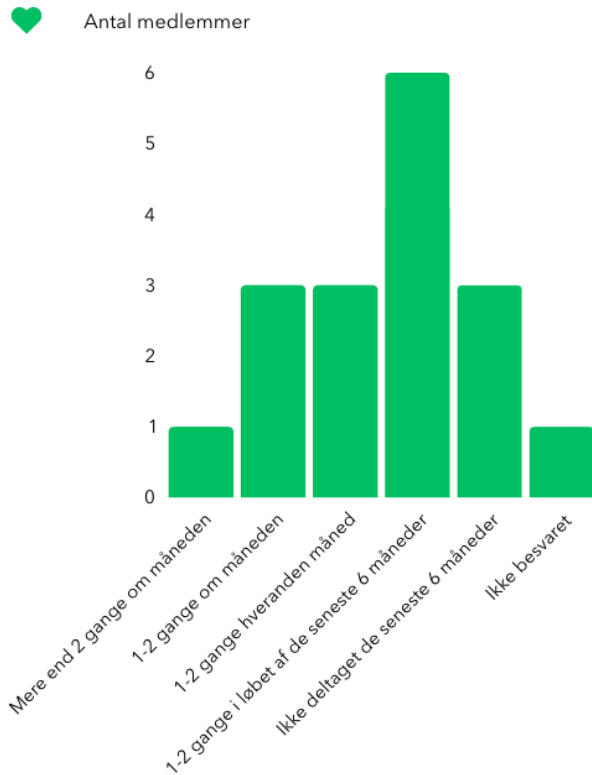


Generelt set er der en markant forskel i længden af medlemskab blandt medlemmerne, der deltog i de to weekendcamps. I juni har 7 ud af 17 medlemmer været medlem i 0-6 måneder, og samlet set har over halvdelen af medlemmerne været medlem af LGBT Asylum i mindre end 1 år. I oktober ses en mere varieret fordeling af medlemskab blandt de 22 medlemmer, som har besvaret trivselsmålingen: 5 medlemmer har været medlem i 0-6 måneder, 4 i 7-11 måneder, 5 i 1-2 år, 3 i 2-3 år og yderligere 5 i over 3 år. På weekendcampen i oktober har der således været højere deltagelse fra medlemmer, som har været en del af LGBT Asylum i flere år.

Ser man på, hvor hyppigt medlemmerne har deltaget i aktiviteter og rådgivning inden for de seneste 6 måneder, fremgår det af tallene, at flertallet af medlemmerne i juni har deltaget i aktiviteter og/eller rådgivning 1-2 gange i løbet af de seneste 6 måneder. I oktober er hyppigheden af aktivitetsdeltagelse steget, idet over halvdelen af medlemmerne 1-2 gange hver anden måned eller oftere har deltaget i aktiviteter i løbet af de seneste 6 måneder. En stor del af deltagerne på begge weekendcamps angiver dog, at de kun deltager i aktiviteter 1-2 gange hver halve år. Det er evaluators indtryk, at disse besvarelser sandsynligvis kommer fra de asylaktivister, som bor på asylcenter langt fra København og derfor har svært ved at deltage i de månedlige sociale aktiviteter.

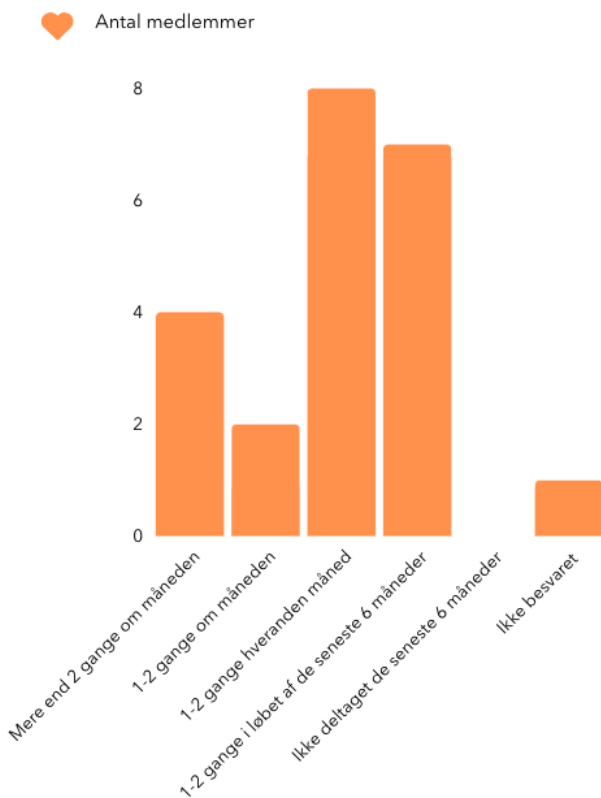
LGBT Asylum Camp juni 2023

Hvor ofte medlemmerne har deltaget i aktiviteter og/eller rådgivning hos LGBT Asylum inden for de seneste 6 måneder



LGBT Asylum Camp oktober 2023

Hvor ofte medlemmerne har deltaget i aktiviteter og/eller rådgivning hos LGBT Asylum inden for de seneste 6 måneder



Ser vi på medlemmernes konkrete trivselsscorer, så fremgår det, at medlemmerne - på tværs af de to weekendcamps (31 personer) - har en gennemsnitlig WHO-5 baselinescore på 42,45. Scoren viser dermed, at LGBT Asylums medlemmer generelt befinder sig i risikogruppen for depression og langvarig stressbelastning.

Til sammenligning ligger den gennemsnitlige WHO-5 trivselsscore for øvrige borgere i Danmark på 68, mens den gennemsnitlige score for LGBT-personer i Danmark ligger på 57. LGBT Asylums medlemmer ligger således væsentligt under både befolknings- og LGBT-gennemsnittet i Danmark. Risiko for depression og langvarig stressbelastning er dermed langt mere udbredt blandt LGBT Asylums medlemmer.

WHO-5 score

Gennemsnit af trivslen blandt LGBT Asylums medlemmer før deltagelse på en af LGBT Asylums camps, den danske befolkning* og LGBT-personer i Danmark**

Uden for risiko
(over 50 point)

♥ **68**

Den danske befolkning

♥ **57**

LGBT-personer i Danmark

Risiko
(36-50 point)

♥ **42,5**

LGBT Asylums medlemmer

Høj risiko
(0-35 point)

*Sundhedsstyrelsens guide til WHO-5 (besøgt 12.12.2023)

**Følner, B. et al. (2020), s. 70

T-ILS

Ensomhed blandt LGBT Asylums medlemmer før deltagelse på en af LGBT Asylums camps

Baseline
6,3
(33 obs.)



39,4% er ensomme i svær grad

Det samme gælder for 12,4% af den danske befolkning og for 22% blandt unge mellem 16-24 år*

Ensomhed er målt med skalaen T-ILS

En score på 7-9 er tegn på svær ensomhed

En score på 5-6 er tegn på moderat ensomhed

En score på 3-4 er tegn på, at man ikke er ensom**

*Sundhedsstyrelsen (2021), s. 52

**Lasgaard & Friis (2019), s. 8

På tværs af før-målingerne (33 personer) ligger gennemsnitsscoren i ensomhedsmålet T-ILS på 6,30. Det indikerer, at LGBT Asylums medlemmer gennemsnitligt befinder sig på grænsen mellem at være moderat og svært ensomme. Samtidig ses det, at hele 39,4 % af LGBT Asylums brugere er svært ensomme. Ifølge den seneste landsdækkende Sundhedsprofilundersøgelse ligger udbredelsen af svær ensomhed på 12,4 % i den samlede befolkning, herunder på ca. 22 % blandt unge mellem 16 og 24 år.

Baselinemålingen indikerer dermed, at svær ensomhed er 2-3 gange mere udbredt blandt LGBT Asylums medlemmer sammenlignet med den øvrige danske befolkning (og med andre unge i Danmark).


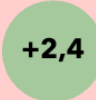

For at kunne måle effekten af LGBT Asylums indsats, er det nødvendigt at se på progressionen i trivsel og ensomhed blandt medlemmerne. For at lave en valid progressionsmåling, har evaluator derfor kigget nærmere på målinger fra de medlemmer, som både har udfyldt en før- og eftermåling.

Progression over WHO-5 og T-ILS

Udvikling i trivsel og ensomhed blandt de af LGBT Asylums medlemmer, som både har udfyldt før- og eftermåling.

WHO-5

Trivselsindeks

Førmåling **42,4** (20 obs.)  **+2,4**  **Eftermåling 44,8** (20 obs.) 

T-ILS

Ensomhedsindeks

Førmåling **6,4** (21 obs.)  **-0,1**  **Eftermåling 6,3** (21 obs.) 

Der ses en lille positiv progression på medlemmernes trivsel, idet den gennemsnitlige WHO-5 score stiger med 2,4 point fra før- til eftermålingen. Det er vigtigt at notere, at målgruppen i både før- og eftermålingen ligger meget væsentligt under befolkningsgennemsnittet.

I T-ILS målingen ses samlet set et lille fald i graden af ensomhed (-0,1). Graden af ensomhed er dog stadig meget høj også efter camps. 2 ud af 5 er fortsat ensomme i svær grad.

De foreløbige progressionsmålinger viser en positiv effekt blandt medlemmerne, når de har deltaget i LGBT Asylums camps.

På tværs af de to weekendcamps ser vi en lille positiv fremgang i progressionen på WHO-5. Tendensen ses både på de enkelte weekendcamps samt samlet for begge camps, selvom den positive effekt er forholdsvis lille. Den samlede gennemsnitlige progression ligger på +2,4 pointtal (fra 42,4 til 44,8) på WHO-5

skalaen som går fra 0-100. En score under 50 betyder, at man befinder sig i risikogruppen for depression og langvarig stressbelastning. Selvom målingen indikerer en positiv udvikling i trivsel, er det dermed fortsat sådan, at de fleste medlemmer - også efter deres deltagelse på en weekendcamp - stadig befinder sig i risikogruppen.

Når det gælder udviklingen i relation til ensomhed, ses der samlet set en ganske lille, men positiv udvikling, da den gennemsnitlige ensomhedsscore (der gerne skal være så lav som muligt), falder fra 6,4 til 6,3 blandt de medlemmer, som både har udfyldt før- og eftermåling. Det ses dog samtidig, at udviklingen ikke findes på tværs af de to weekendcamps, idet målingerne for de respektive camps går i hver sin retning. På weekendcampen i juni ses en positiv tendens, idet der var et større fald i ensomhed sammenlignet med weekendcampen i oktober, hvor der i stedet observeres en mindre stigning. Umiddelbart kan det overraske, at der ikke ses en tydeligere og mere gennemgående positiv udvikling i trivsel, da en stor del af de interviewede medlemmer fremhæver, at de føler sig mindre ensomme og oplever at blive en del af et positivt og inkluderende fællesskab, når de deltager i LGBT Asylums weekendcamps. En mulig årsag kan være, at eftermålingen udfyldes i forbindelse med, at man forlader weekendcampen - og i mange tilfælde skal tilbage til en hverdag på et asylcenter, hvor en stor grad af ensomhed og utryghed kan præge hverdagen. Målingen kan dermed også blive påvirket af, at medlemmerne efter en positiv oplevelse på weekendcampen skal udfylde en måling i det øjeblik, hvor de skal vende tilbage til en hverdag uden det positive fællesskab, som de har været en del af på LGBT Asylums camps. At de samlede

positive progressionsresultater i både WHO-5 og T-ILS er relativt beskedne, kan samtidig indikere, at en weekendcamp kan være med til at rykke medlemmerne i en positiv retning, men at den (naturligvis) ikke i sig selv kan løse de svære trivsels- og ensomhedsudfordringer, som mange af medlemmerne oplever. Dette forhold er ikke overraskende og understreger blot vigtigheden af, at LGBT Asylum også tilbyder deres medlemmer andre former for hjælp og netværksaktiviteter, da der tydeligvis er behov herfor.

De ovenstående indtryk understreges også af de fritekstsvar, som medlemmerne har fået mulighed for at nedskrive i forbindelse med målingerne. Her deler de en række af deres egne oplevelser af trivsel samt deres tanker om LGBT Asylums arbejde. Som det fremgår af nedenstående citater, beskriver nogle af medlemmerne en meget svær og presset hverdag på de asylcentre, hvor de bor. Andre lægger vægt på, at medlemskabet hos LGBT Asylum bidrager til at lette noget af den tyngde, som de oplever i forbindelse med asylcenteropholdet. Samtidig peger medlemmernes fritekstsvar også på en række af de mulige årsager til at de er i mistrivsel og føler sig alene:



Livet i et flygtningecenter er ikke et liv!

Medlem af LGBT Asylum



Dårlig mental tilstand, depression, kønsdysfori, selvmordstanker, boligforhold, socialisering fungerer ikke, hverdagsstress, som resulterer i voldsomme følelsesmæssige udbrud.

Medlem af LGBT Asylum



At være i asylcentret er altid stressende. Det er sådan en skam ikke at have nogen at læne sig op ad, eller når nogen [af asylcentermedarbejderne] pludselig trækker deres opmærksomhed væk fra dig - du ser kun op til dem for at få hjælp [...] Ondsindet sladder [på asylcentre] er også et andet problem.

Som LGBT-person er det svært at passe ind. Jeg føler mig malplaceret, fordi folk tror, du er anderledes og man bliver let mobbet, hvis man kommer på tværs med andre. Jeg føler mig meget trist.

Medlem af LGBT Asylum

Herudover fremhæver flere af medlemmerne den positive betydning af kontaktpersonerne og det sociale netværk hos LGBT Asylum:



Jeg følte mig godt tilpas og tryk med vores gruppe, og jeg fik det bedre og bedre, nogle gange kan jeg tale med min kontaktperson, når jeg ikke er glad, er ked af det eller græder. Fordi jeg stadig føler, at jeg har et nervøst sammenbrud i mit hoved...!

Medlem af LGBT Asylum



Jeg havde følelsen af at høre til efter lang tid. Det er sådan et trygt og fredeligt sted og med en positiv atmosfære.

Medlem af LGBT Asylum



Jeg har det meget bedre, når jeg hygger mig med vores gruppe eller på campen. Og jeg har det virkelig også bedre, fordi jeg har fået en dejlig kæreste, han passer godt på mig, og jeg føler, at jeg har en familie nu. Jeg er ikke alene som før, da jeg var på asylcentret.

Medlem af LGBT Asylum



Siden jeg kom hos LGBT Asylum, har jeg følt mig mere lettet end før!

Medlem af LGBT Asylum

Samlet set peger både målingerne og fritekstsvarene samstemmende på, at mange af LGBT Asylums medlemmer trives dårligt og lider af bl.a. stress, depression, ensomhed og selvmordstanker. Samtidig vidner fritekstsvarene om en oplevelse af, at LGBT Asylums aktiviteter, herunder både den rådgivende støtte og det sociale netværk, bidrager til at øge deres trivsel. Med henblik på også at få "sat tal" på betydningen af den rådgivende støtte, vil det være oplagt, at LGBT Asylum fremadrettet også får gennemført progressionsmålinger i relation hertil.

7.4. RÅDGIVNING OG STØTTE I ASYLPROCESSEN

Det fremgår af de 8 medlemsinterviews, at målgruppen af flygtninge- og asylaktivister er meget bevidste om, at nogle medlemmer - på grund af deres nationalitet - tildeles andre vilkår og rettigheder i det danske samfund end andre asylansøgere og flygtninge.



Menneskerettigheder er meget selektive i Danmark. Det er [kun] nogen, der fortjener dem.

Man kan ikke hævde at være et land, der tror på lighed og menneskerettigheder, og så bare vælge, hvem der kan få dem eller ej.

Medlem af LGBT Asylum

Et medlem fortæller, at de kan mærke en forskelsbehandling i forhold til de rettigheder, som de forskellige asylaktivister tildeles ved ankomsten til Danmark. Her henviser de specifikt til de ukrainske flygtninge, og hvordan det danske samfund ser dem som "helt almindelige familier", mens flygtninge fra f.eks. Syrien karakteriseres som "uciviliserede".

For mange af medlemmerne er det et gennemgående tema, at de er meget påvirkede af de udfordringer, som det danske asylsystem skaber for LGBT+personer. Særligt oplysnings- og motivsamtalerne hos Udlændingestyrelsen udgør en væsentlig udfordring for deres trivsel og mentale helbred. Dette skyldes, at hverken samtalerne indhold eller rammesætning er tilrettelagt på en måde, som tilgodeser eller tager hensyn til de barrierer, man kan opleve som asylansøger, der søger om ophold på baggrund af LGBT+identitet. Her fremhæver mange både medlemmer, frivillige og samarbejdspartnere, at asylaktivisterne har svært ved at italesætte og håndtere deres egen LGBT+identitet, inden de kommer i kontakt med LGBT Asylum. Dette er et stort problem i asylprocessen, fordi det kan påvirke asylaktivisternes troværdighed og udelukke dem fra basale rettigheder, som har betydning for deres ansøgning og ophold.



*Vi har for nyligt haft en LGBT+person, der kun kan omtale sin seksuelle orientering som "det". Menneskeligt er det jo rigtig svært at føle sig så alene og så forkert, og **rent juridisk er det jo vigtigt i og med, at hvis de skal have opholdstilladelse eller kunne få deres rettigheder opfyldt, så er de nødt til at kunne tale om det [at være LGBT+person], og det tør de ikke.** Så det hænger jo sammen, det menneskelige og det juridiske.*

Samarbejdspartner fra juridisk rådgivning

To medlemmer fortæller ligeledes, at de oplever det som en væsentlig barriere, at deres oplysnings- og motivsamtaler hos Udlændingestyrelsen er blevet tolket af personer med samme nationalitet som dem selv. Mange af medlemmerne har ikke tillid til tolkene og frygter, at de vil oute dem til andre med samme nationalitet eller etnicitet. Dette skaber stor utryghed i medlemmernes allerede prekære situation, idet ufrivillig outing kan have store konsekvenser for deres ophold på asylcentret samt sikkerheden i oprindelseslandet, hvis de får afslag på asyl. Netop oplysnings- og motivsamtalerne er noget af det, som de frivillige kontaktpersoner hos LGBT Asylum bruger meget tid på at rådgive asylaktivisterne om. Flere medlemmer fortæller, at de kommer fra kulturelle baggrunde, hvor der ikke findes ord eller begreber for det at være queerperson, og at dét at skulle svare på intime spørgsmål om seksuelle relationer eller kønsidentitet derfor er meget komplekst.



Der, hvor jeg kommer fra især, er det meget mærkeligt - for du kommer fra en baggrund, hvor du bruger så meget energi på at lære dig selv at skjule dét, at være homoseksuel, og så pludselig når du kommer til Danmark, så skal du bevise, at du er homoseksuel. Men at prøve at komme ud af den tankegang er meget svært. Og du kan ikke forvente, at folk bare gør det, fordi det er en forsvarsmekanisme, som du har skabt. Det er ikke så nemt. Det er meget, meget kompliceret.

Medlem af LGBT Asylum



*Vi giver dem en bedre idé om, hvilken slags spørgsmål, der kan blive stillet [under asylprocessen], og hvad de forventes at tale om - og også, at de forventes at tale om mange detaljer og ofte ting, der kan være foruroligende for dem. **Så jeg tror, at forberedelsen er meget vigtig sammenlignet med, hvis man skulle gå blindt ind og ikke rigtig vide, hvad man kan forvente af en asylsamtale.** Så jeg tror, at det er en af de vigtigste måder, vi kan hjælpe dem.*

Frivillig kontaktperson i LGBT Asylum

Adspurgt om den konkrete effekt af LGBT Asylums asylrådgivning fortæller medlemmerne, at de frivillige kontaktpersoner giver dem vigtige værktøjer til at navigere i deres egen sag ved at give dem helt konkret viden om, hvilke rettigheder, man har som asylansøger i Danmark.



Gennem LGBT Asylum får jeg viden om en asylansøgers rettigheder. Jeg får viden om, hvordan man integrerer sig i samfundet, jeg får viden om, hvordan man håndterer forskellige former for psykiske problemer. Gennem LGBT Asylum har jeg fået viden om, hvad man skal gøre i fremtiden efter at have fået asyl.

Medlem af LGBT Asylum



*Det er en hverdag, hvor man er deprimeret og ikke vil vågne op. Det kræver meget at komme ud af det og **uden hjælp fra LGBT Asylum ved jeg ikke hvordan jeg ellers skulle komme ud af det.** Fordi hjælpen eller støtten fra Røde Kors er god, men det er så formelt. Jeg kan holde kontakt med frivillige fra LGBT Asylum på sociale medier og opbygge et venskab - for at stole på folk og snakke og hænge ud. Det er ikke muligt med Røde Kors. **Uden LGBT Asylum ville jeg nok ikke engang være her.** Jeg er så taknemmelig for, at de gør det store stykke arbejde.*

Medlem af LGBT Asylum

Et af medlemmerne fortæller, at der gik noget tid, fra de kom til Danmark og til de fik kontakt til LGBT Asylum. Medlemmet fik indledningsvist afslag på asyl og blev derfor flyttet til et udrejsecenter, hvor deres trivsel og mentale helbred blev forværret i en sådan grad, at de blev suicidal. Dette skyldtes bl.a. chikane fra øvrige beboere. På udrejsecentret blev man opmærksom på medlemmets LGBT+status og tog

derfor kontakt til LGBT Asylum. Medlemmet fortæller, at mødet med LGBT Asylum gav håb for, at deres situation kunne ændre sig til det bedre, fordi de havde mulighed for at få hjælp. De fortæller i den forbindelse, at det - udover den juridiske rådgivning - var vigtigt, at de fik adgang til et netværk og nogle venner, bl.a. på LGBT Asylums sommercamp.



Jeg blev flyttet til et udrejsecenter, og så blev min tilstand alvorlig, fordi jeg holdt op med at spise, og jeg blev suicidal. Så kontaktede Røde Kors LGBT Asylum, og så blev jeg kontaktet af LGBT Asylum, som gav mig en kontaktperson, og jeg blev inviteret til samtale. Efter den periode begyndte jeg så småt at kunne at opbygge håb, og jeg tænkte: 'Okay det hele går galt lige nu, men der er stadig håb. Jeg kan få hjælp'.

Medlem af LGBT Asylum

En væsentlig pointe fra interviewet med medlemmet, som først sent i sin asylproces kom i kontakt med LGBT Asylum, er, at medarbejderne fra Røde Kors spillede en essentiel rolle for, at de fik kontakt til LGBT Asylum og dermed den hjælp, som de havde brug for. Medlemmet fortæller, at de under opholdet på et dansk modtagecenter så en flyer fra LGBT Asylum, men at de ikke forstod, hvad organisationen egentligt lavede. De fortæller dog også, at de senere besluttede sig for selv at tage kontakt til LGBT Asylum, men at de ikke fik respons på henvendelsen.

Beretningen fra medlemmet illustrerer, at LGBT Asylums strategiske samarbejde med de danske asylcentre spiller en central rolle for de LGBT+asylansøgere,

som søger ophold i Danmark. Røde Kors-medarbejderne kan nemlig blive et centralt knudepunkt for videreformidling af kontakt og viden mellem LGBT+asylansøgere og LGBT Asylum. Dette synes særligt at være tilfældet for de LGBT+beboere, som er utrygge ved at være åbne om deres identitet på centrene.

7.5. MÅLGRUPPENS EGNE FORSLAG TIL AT FORBEDRE DERES TRIVSEL

Als Research har i forbindelse med evalueringen givet LGBT Asylums medlemmer muligheden for at bidrage til rapporten med konkrete forslag til, hvordan man kan øge trivsel og mental sundhed for LGBT+flygtninge og asylansøgere i Danmark. Medlemmernes forslag og ønsker fremgår af nedenstående afsnit.

7.5.1. ALLOKERING AF SÆRSKILTE LGBT+ASYLCENTERPLADSER

LGBT Asylums samarbejde med de danske asylcentre er tæt knyttet til en ny vejledning om indkvartering fra 2020, som Udlændingestyrelsen udfærdigede med henblik på at imødekomme særlige behov hos målgruppen af LGBT+asylansøgere. Vejledningen lægger bl.a. vægt på, at "det for LGBTI-beboere er vigtigt at have et LGBTI-netværk omkring sig" samt at "LGBT Asylum orienteres, når et asylcenter får viden om, at en asylansøger er LGBTI-person, hvis denne

samtykker hertil, med henblik på at bistå og støtte asylansøgeren”.⁵

I Udlændingestyrelsens vejledning fremhæves det, at adgang til et netværk af peers er vigtigt for LGBT+personer på danske asylcentre, samt at “Et netværk kan f.eks. understøttes, såfremt flere LGBTI-beboere er indkvarteret på samme center”.⁶ Denne del af vejledningen fungerer i praksis sådan, at Udlændingestyrelsens indkvarteringsenhed i videst muligt omfang forsøger at indkvartere LGBT+personer sammen i mindre grupper på de enkelte centre. LGBT+personer, som indkvarteres alene, kan anmode om at flytte til Asylcenter Jelling, hvis de ikke trives på det nuværende center. Dette er dog ikke muligt, hvis beboerne er i udsendelsesposition. LGBT Asylums samarbejde med asylcentre er derfor særligt centreret omkring Asylcenter Jelling, da mange af organisationens medlemmer, som er i gruppen af asylaktivister, har et ønske om at blive indkvarteret på dette asylcenter.



Jelling er der, vi sender rigtig mange aktivister hen - det er det bedste sted. Jeg siger ikke, det er perfekt, men jeg har været derovre, og forholdene er blevet meget bedre.

Frivillig i LGBT Asylum



Jelling Asylcenter er dem, der er længst fremme på LGBT-området. De holder sådan nogle LGBT-caféer en gang om ugen, og de asylaktivister, der bor der, er dem, der har det bedst, tror jeg. Det er også dem, der har det tætteste netværk sammen uden for vores aktiviteter. De kender hinanden på en helt anden måde end dem, der bor på samme center andre steder. Så det virker som om, at det har en effekt, at der bliver sat fokus på det, og at der bliver åbnet steder, som kun er for LGBT-asylansøgere på de forskellige centre.

Frivillig i LGBT Asylum

Selvom Asylcenter Jelling de seneste år har sat særligt fokus på at forbedre vilkårene for LGBT+beboere, viser evalueringssamtalerne dog, at LGBT Asylums asylaktivister stadig oplever store udfordringer i forbindelse med deres ophold på centret. Disse udfordringer omhandler dels det at være åben omkring sin identitet og af den grund at opleve chikane og diskrimination, dels det at mange medlemmer fortsat ikke tør at være åbne omkring deres identitet, fordi de frygter represalier fra de øvrige beboere fra asylcentret. Flere af LGBT Asylums medlemmer fortæller, at de føler eller har følt sig meget udsatte og utrygge under deres asylcenterophold, og at dette i vid udstrækning skyldes andre beboere, som ikke accepterer deres seksualitet eller kønsidentitet. For nogle

⁵ Udlændingestyrelsen, Kontoret for Indkvarteringsvilkår 2020: *Vejledning til operatørerne om indkvartering af LGBTI-personer*

⁶ Udlændingestyrelsen, Kontoret for Indkvarteringsvilkår 2020: *Vejledning til operatørerne om indkvartering af LGBTI-personer*

asylaktivister handler utrygheden om chikane eller manglende forståelse fra de øvrige beboere, mens den for andre udmøntes som decideret vold eller trusler om vold. Det, at have en LGBT+identitet, bliver således for mange en helt central del af den dårlige asylcenteroplevelse med svær mistrivsel.



I asylcentret følte jeg mig selvfølgelig utryg. Vi taler 2016-2017. Jeg boede med seks personer, som var heteroseksuelle. De [asylcentret] sagde: 'Hvis du føler dig utilpas, så siger du det bare'. Selvfølgelig [føler jeg mig utilpas], hvis jeg siger, at jeg er homoseksuel. Jeg stolede ikke på dem - måske ville de dræbe mig om natten eller gøre noget andet mod mig. **Tro mig. Ingen kunne beskytte mit liv. Jeg var nødt til at beskytte [mig selv].**

Medlem af LGBT Asylum



I Sandholm spurgte jeg en af Røde Kors-medarbejderne om jeg måtte skifte værelse, fordi jeg blev værelseskammerat med en, som var voldelig mod mig og forsøgte at angribe mig. Jeg havde en dårlig oplevelse, og så kunne jeg bare ikke klare det længere. Jeg talte med Røde Kors og fortalte dem, at de her ting skete, og at grunden til, at han forsøgte at chikanere og mishandle mig, var fordi jeg ikke er heteroseksuel.

Medlem af LGBT Asylum

Blandt medarbejderne på asylcentre er det også tydeligt, at LGBT+beboere er en særligt udsat

målgruppe. Her fortælles der om uønsket seksuel opmærksomhed, chikane og hadforbrydelser.



*Vi oplever, at de fleste LGBT-personer har en oplevelse af sårbarhed i forhold til at bo på asylcentret - og en oplevelse af utryghed i forhold til andre beboere. Vi oplever også en vekselvirkning mellem usynlighed og hypersynlighed - **vi oplever nogle gange, [at de får] seksuelle henvendelser qua deres LGBT-status. Vi oplever desværre også nogle gange chikane og hadforbrydelser.** Vi gør en indsats, men det er min erfaring, at det er noget, som LGBT-personer oplever på asylcentre. Det er vi nødt til at tage alvorligt. Det er også derfor, vi skal have fokus på den her målgruppe - fordi de er sårbare ved at bo på et asylcenter. Så der er nogle helt tydelige udfordringer qua deres LGBT-status.*

Samarbejdspartner fra asylcenter

Udfordringen med at skabe vilkår, der sikrer LGBT+asylansøgere et sikkert og trygt asylcenterophold identificeres altså både hos selve målgruppen og de kontaktpersoner, som arbejder på asylcentre.

En af LGBT Asylums asylaktivister fortæller, at de ville ønske, at de som LGBT+person blev indkvarteret i en særskilt bygning, som kun husede LGBT+personer. De fortæller, at dette ville skabe større tryghed, fordi det ville betyde, at de ikke behøvede at omgås personer, som chikanerer, selvom "jeg ikke havde gjort noget forkert".



Jelling er et helvede. De sagde, at det er et LGBT-center, som er godt for LGBT-personer. De har et par LGBT-personer, men de har også virkelig homofobiske mennesker. Jeg plejede at bo der, og jeg har været udsat for den slags. Da jeg indgav en klage, følte det uretfærdigt, fordi jeg klagede mange gange over en person, men da personen havde boet der længe, og jeg var ny beboer, så ignorerede de mig fuldstændig. **En bygning kun for LGBT+personer ville være en stor hjælp for mig på det tidspunkt.**

Medlem af LGBT Asylum

Evaluator har som en del af evalueringsprocessen spurgt de aktører, der indgår i strategisk samarbejde med LGBT Asylum omkring asylaktivisterne, hvordan de opfatter udfordringen omkring medlemmernes oplevelser på asylcentre.

Blandt de aktører, som indgår i asylaktivisternes professionelle netværk, giver spørgsmålet om allokering af særskilte LGBT+asylcenterpladser anledning til en række overvejelser omkring kompleksiteten i asylaktivisternes situation. Her fremhæves, at man har stor forståelse for asylaktivisternes ønske om særskilte LGBT+asylcenterpladser, men at en allokering af sådanne pladser også kan øge udsathed for de asylansøgere, som vælger at takke ja til en LGBT+asylcenterplads. Dette skyldes bl.a., at de særskilte pladser vil synliggøre beboernes LGBT+identitet på en måde, som de ikke selv har kontrol over. Dette vil i værste tilfælde kunne øge den chikane og

diskrimination, som de i forvejen oplever på udrejsecentre eller i deres oprindelsesland.



De har nogle rettigheder i forhold til, at de skal være sikre på et center, og at man skal sørge for at indkvartere dem under nogle forhold, hvor de kan leve åbent. **Men når det er så sagt, så er der for det første begrænset plads og for det andet er det også noget med, at nogen faktisk helst ikke vil på sådan et center. Det handler om, at man også på den måde outer sig og ikke nødvendigvis har lyst til det. Man kan jo ikke være sikker på, at man får asyl.** Så nogen kan være bange for at have været på et LGBT-center, for så ved dem, de rejser med, eller nogle andre, de har boet sammen med før på et center, at de har boet på et LGBT-center - og hvis du så kommer på Kærshovedgård og står til udsendelse, så er det ikke særlig rart.

Samarbejdspartner

Et andet væsentligt tema, som asylcentermedarbejderne nævner i forbindelse til spørgsmål om indkvartering af LGBT+beboere, er samarbejdet med de myndigheder, der står for driften af de forskellige centre. Her oplever nogle af centermedarbejderne, at der kan være modstand fra specifikke aktører eller fra selve systemet, som i nogle tilfælde modarbejder den vejledning om LGBTI-beboere, som Indkvarteringskontoret har udstedt. Dette gælder særligt i forhold til at håndhæve de retningslinjer, som giver mulighed for at give LGBT+beboere med særlige behov eneværelser eller at flytte dem til andre centre, hvor der er mulighed for at danne netværk.



Det er hårdt arbejde nogle gange [...] I forhold til [transpersoner] har jeg kæmpet meget for, at de skal have eneværelser, hvis de ønsker det. Det er ikke sådan, at vi går ned og siger: 'Hvad kunne du tænke dig?' Det kan vi ikke; det har vi ikke ressourcerne og rammerne til. Men hvis vi har en transperson, så er det altså vigtigt, at den person - inden for de rammer, vi har - for eksempel kan få lov til at stå og barbere sig i fred, og stadig gå ud ad døren og føle sig som en kvinde.

Samarbejdspartner fra asylcenter

Herudover peger nogle af asylcentermedarbejderne på, at oprettelsen af særskilte LGBT+asylcenterpladser potentielt kan bidrage til en yderligere stigmatisering og minorisering af de i forvejen udsatte LGBT+beboere.

Det er på baggrund af interviewene med medlemmer og samarbejdspartnere evaluators indtryk, at spørgsmålet om allokering af LGBT+asylcenterpladser er meget komplekst, og dette bl.a. skyldes, at en sådan allokering kan skabe både fordele og udfordringer for målgruppen af LGBT+asylansøgere. Det er derfor evaluators vurdering, at LGBT Asylum - såfremt de påtænker at arbejde videre med medlemmernes ønske om allokering - indgår dialog med relevante aktører og samarbejdspartnere for at skabe

et nuanceret og informeret grundlag for fremadrettede tiltag eller fortalerarbejde.

7.5.2. BOLIGPLACERING AF LGBT+PERSONER, SOM FÅR OPHOLD I DANMARK

Et andet emne, som fylder for nogle af LGBT Asylums flygtninge- og asylaktivister, er de regler for boligplacering, som bestemmer, hvor i landet, de skal bo, når de tildeles asyl. Her er det et stort ønske for flere af medlemmerne, at deres boligplacering ikke afhænger af det kvotesystem, som Udlændingestyrelsen har udarbejdet på baggrund af det årlige landstal.

Formålet med kvotesystemet er at fordele personer med flygtningebaggrund på en måde, som skaber geografisk spredning og dermed skaber bedre forudsætninger for vellykket integration.⁷ Både i medlems- og frivilliggruppen fremhæves det dog, at mange LGBT+personer med flygtningebaggrund på grund af kvotesystemet boligplaceres i kommuner og byer, hvor de afskæres fra adgang til netværk med andre LGBT+personer.

Denne pointe understøttes af et notat fra Udlændinge- og Integrationsministeriet i 2018, som påpeger, at "Udlændingestyrelsen inddrager ikke oplysninger om en asylansøgers seksuelle observans eller eventuelle tilknytning til foreningslivet - eksempelvis oplysninger om, at der eksisterer gode forudsætninger for at indgå i et eksisterende LGBT-netværk - når styrelsen træffer afgørelse om boligplacering i

⁷ Udlændinge- og Integrationsministeriet: *Visitering og boligplacering*. <https://www.uim.dk/arbejdsomraader/integration/modtagelse-og-integration-af-nye-borgere/visitering-og-boligplacering/>

Danmark.”⁸ Det er derfor evaluators indtryk, at medlemmer og frivilliges oplevelse af boligplacering i vid udtrækning stemmer overens med den praksis som pt. er på området.



*Jeg venter på, at du spørger mig om kommunen. Jeg ved ikke engang, hvilken del af kommunen jeg skal klage over. For eksempel ved de, at jeg er fra LGBT Asylum - det er ikke fordi jeg beder om meget, det er ligesom bare: vær rationel. **De giver mig et sted at bo, som er ovenpå en moské. Jeg er LGBT-person - og med den måde, jeg klæder mig på, så ved du, at folk kommer til at reagere. Jeg prøver ikke at generalisere - jeg er selv født som muslim. Men vær i det mindste rationel - jeg flygtede fra mit land, fordi folk behandlede mig på den måde, og nu kommer jeg her, og så giver de mig et sted at bo lige ovenpå en moské - hvad er forskellen?** Kommunen kender min status som LGBT, men måske var de bare ligeglade, så længe de har gjort deres arbejde.*

Medlem af LGBT Asylum

Det er da også tydeligt i interviewene med medlemmerne, at den manglende inddragelse af oplysninger om LGBT+identitet, påvirker måden, hvorpå de oplever deres boligplacering. For flere gælder det, at de

føler sig utilpasse eller decideret utrygge i de byer eller lokalområder, hvor de boligplaceres, og at kvotesystemet reducerer deres adgang til netværk og støtte blandt andre LGBT+personer.



Jeg føler mig ret godt tilpas her på campen. Den følelse har jeg ikke i mit hjem - jeg mener der, hvor jeg bor.** Jeg bor på et kollegium, hvor alle er flygtninge, men jeg synes ikke, det er en god idé at sætte folk med forskellige aldre, familiestatus og seksualitet - det er ikke godt at sætte alle slags mennesker i én bygning med det samme. Nogle af dem er religiøse, nogle af dem er konservative, nogle af dem har børn, og nogle af dem har problemer med alkohol eller noget. Nogle er bare unge, og nogle er LGBT-personer. Men hvis de er blandede, bliver det lort for alle. **Og især for mig, jeg føler mig ikke godt tilpas der; alle mine naboer er 50+, og jeg kan ikke lide dem af religiøse årsager, og jeg føler mig ikke tryk ved at være mig selv der. Jeg føler mig ikke sikker.

Medlem af LGBT Asylum

For nogen handler utrygheden om at bo i et lokalområde, hvor de øvrige beboere er meget konservative, religiøse eller forankret i en specifik kulturel praksis. En af medlemmerne fortæller, at de oplever at være

⁸ Udlændinge- og Integrationsministeriet: *Spørgsmål nr. 919* [Om boligplacering af LGBTI-personer med flygtningestatus] (September 2018)

blevet boligplaceret i et område, som minder om det, de er flygtet fra i oprindelseslandet – sammenligningen skyldes ikke, at de har haft konkrete oplevelser med trusler, diskrimination eller vold, men nærmere at de endnu en gang oplever at leve i frygt for at blive udsat for chikane, vold eller diskrimination.

Også blandt LGBT Asylums frivillige er der stor bevidsthed om problematikken vedrørende boligplacering. Her fortæller en af de frivillige om et medlem, som hellere ville blive boende på asylcentret end at flytte til den by, hvor han var blevet boligplaceret af Udlændingestyrelsen. Denne fortælling afspejles i flere af de øvrige frivilliginterviews, hvor der lægges stor vægt på betydningen af netværk og sociale relationer til ligesindede, og hvordan dette ofte er knyttet til adgangen til de større byer, hvor LGBT+miljøerne er større og mere solidt forankret i civilsamfundet.

Evaluator er opmærksom på, at spørgsmålet om boligplacering er noget, som LGBT Asylum har arbejdet fokuseret med de seneste år, herunder i relation til regeringens handlingsplan til fremme af tryghed, trivsel og lige muligheder for LGBTI-personer. Her fremhæves bl.a. adgangen til sociale netværk som et særligt vigtigt parameter for at mindske udsathed, isolation og mistrivsel blandt LGBT+personer.⁹ Det er efter evaluators vurdering derfor væsentligt at notere, at udfordringerne omkring boligplacering fortsat fylder for de LGBT+flygtninge, som er tildelt ophold i løbet af 2022 og 2023.

7.5.3. ØNSKER TIL LGBT ASYLUMS ARBEJDE

Under interviewene med LGBT Asylums medlemmer fremgik ligeledes konkrete ønsker til LGBT Asylums arbejde. Her nævnte nogle af medlemmerne tre konkrete temaer, som LGBT Asylum med fordel kan videreudvikle i deres fremadrettede arbejde:

- **Udvidet samarbejde** med Checkpoint
- **Udvidet fokus på praksisorienterede workshops** om integration og ophold – herunder skatteforhold, uddannelse, arbejde, bolig mm.
- **Udvidelse af frivilligruppen** med fokus på flere fagprofessionelle og LGBT+allierede.



*Jeg synes, at vi skal have mere samarbejde med AIDS-Fondet. En gang imellem har vi sådan noget gruppetest, hvor alle bliver testet for seks sygdomme og HIV og sådan noget. **Jeg tror, vi har brug for flere oplysende workshops med dem - for deres workshops handler altid meget om 'Åh, man skal have sikker sex', men sex er meget mere end bare sikker sex.***

Medlem af LGBT Asylum

To medlemmer fortæller, at de ønsker, at LGBT Asylum udvider deres samarbejde med AIDS-Fondets Checkpointklinikker, så målgruppen i højere grad introduceres til viden om seksualliv og seksuel trivsel. Et af de to medlemmer fremhæver, at det er positivt,

⁹ Regeringen: *Handlingsplan til fremme af tryghed, trivsel og lige muligheder for LGBTI-personer. Udenrigsministeriet 2018-21 (Juni 2018)*

at LGBT Asylums medlemmer kan blive testet anonymt og modtage undervisning i sikker sex, men at sex handler om meget mere end sikkerhed, og at mange medlemmer har brug for mere viden om forskellige typer af sex og grænser.



Jeg ville ønske, at vi havde forskellige slags workshops, fordi nogle workshops er ikke særlig relevante for nogle mennesker. Så det ville være rart, hvis vi måske kunne dække andre aspekter [...] **Der er mange ting, som flygtninge ikke ved - de kan få en masse ydelser fra kommunen, som for eksempel boligstøtte. Måske ved de det ikke. Mange flygtninge har et arbejde, men de har ikke hørt noget om, at der er en fagforening, som du kan melde dig ind i. De ved ikke noget om a-kassen, så man ikke skal tilbage på kontanthjælp, hvis man har indbetalt til a-kassen. Så jeg ville ønske, at vi kunne have den slags mere praktiske [workshops].**

Medlem af LGBT Asylum

I relation til dette nævner nogle af medlemmerne også, at de ønsker mere hjælp og oplysning om de forhold, som gør sig gældende, når man har fået ophold og skal etablere et liv i Danmark. Det fremhæves, at LGBT Asylum har mange gode aktiviteter og workshops, men at særligt refugee-aktivistgruppen mangler viden om, hvordan de skal navigere i det danske system. Det er dog evaluators opfattelse, at netop dette ønske er en af de ting, som organisationens nyopstartede mentorprogram vil bidrage til at imødekomme.



*Der er gode mennesker derude uanset, at de er ikke LGBT - de ved det ikke [hvordan det er at være LGBT], men samtidig er de støttende og ønsker at være støttende. Så hvorfor ikke inkludere nogen professionelle? **Der er et stort potentiale i at have mange mennesker, som kan have en positiv indflydelse på systemet. Det kan være gavnligt, og de kan være behjælpelige med deres fag og deres forbindelser uanset [at de ikke er LGBT+personer].** De kan også tilføje værdier til organisationen. Så jeg tror, at jeg ville gå med: 'Hvis jeg er en professionel person med nogle færdigheder, som ikke identificerer mig som LGBT+, men alligevel er støttende og støtter LGBT+, så burde jeg stadig kunne komme til at bidrage til organisationen'. Jeg tror, det er det, jeg synes.*

Medlem af LGBT Asylum

Slutteligt nævner et af medlemmerne, at det er ærgerligt, at organisationen lægger så stor vægt på peerfrivillighed og at frivillige og medarbejdere bør identificere sig som en del af LGBT+spektret. Medlemmet fortæller, at de har stor forståelse og respekt for, at organisationens nye medlemmer mødes af andre LGBT+personer, som de kan spejle og genkende sig selv i, men at man bør overveje at inkludere flere i organisationen, som ikke selv identificerer sig som LGBT+, da de kan være stærke allierede og bidrage med viden og netværk. Her påpeger de især muligheden for at inkludere fagpersoner, som har et professionelt netværk, der kan hjælpe organisationen og "have en positiv indflydelse på systemet".

8. LGBT ASYLUMS FRIVILLIGE MEDARBEJDERE

Evaluator har i forbindelse med evalueringen af LGBT Asylum interviewet 11 frivillige. Størstedelen af de frivillige arbejder eller har tidligere arbejdet som kontaktpersoner, men flere af dem varetager også øvrige organisatoriske opgaver, bl.a. i bestyrelsen eller sekretariatet.

8.1. DE FRIVILLIGES UDBYTTE

LGBT Asylum er som organisation vokset ud af en græsrodsbevægelse med frivillige medlemmer, der har drevet organisationen frem gennem en fælles tro på og vilje til at forbedre vilkår på LGBT+personer med flygtninge- eller asylstatus. Siden oprettelsen i 2012 har organisationen gennemgået en større udvikling, som har foranlediget en stigende professionalisering og rammesætning af organisationens kerneopgaver og indsatsområder. Dette har bl.a. medført ansættelse af seks lønnede medarbejdere, som løfter driften i sekretariatet, samt oprettelse af en ny frivilligruppe - *koordinationsgruppen for frivilliges trivsel og udvikling* - som står for rekruttering, onboarding, uddannelse og trivsel for frivillige i LGBT Asylum. Som en del af dette trivselsfokus blandt de ulønnede medarbejdere, planlægges der nu systematiseret supervision.

LGBT Asylum er stærkt forankret i frivillighed, og det er fortsat organisationens frivillige kontaktpersoner og community organisers, der står for at støtte og hjælpe de mange medlemmer, som indgår i rådgivningen og mentorprogrammet. Det er derfor også en del af evalueringens formål at sætte fokus på, hvordan LGBT Asylums frivillige opfatter organisationen -

både i forhold til deres eget arbejde med målgruppen og deres arbejdsvilkår i organisationen.

8.1.1. FØLELSEN AF AT HAVE ET FORMÅL

Det fremgår af interviewene med de frivillige, at arbejdet i LGBT Asylum har stor betydning for dem som både fag- og privatpersoner. For mange ses den frivillige indsats ikke bare som et ulønnet arbejde, men som en stor del af deres eget liv og identitet. Mange frivillige opbygger tætte relationer med andre frivillige og medlemmer, og nogle oplever, at de selv har gavn af den stærke støttestruktur, som de er med til at opbygge for medlemmerne.



*LGBT Asylum er en kæmpe, kæmpe ting - ikke kun for medlemmerne, asylaktivisterne og flygtningene, men også for de frivillige. **Det er virkelig vigtigt for ens identitet, og det er en støttestruktur for alle, jeg taler med, uanset hvilken funktion, de har i organisationen. Jeg synes, at det er virkelig, virkelig vigtigt, og jeg ved selv, at jeg ville have en kæmpe identitetskrise, hvis jeg ikke skulle være i den her gruppe og lave noget, der ligger mit hjerte så nær.***

Frivillig i LGBT Asylum

En stor del af de frivillige har ligeledes en professionel interesse i eller kendskab til målgruppen af LGBT+asylansøgere og flygtninge. Flere af de frivillige, som har deltaget i interviews, har en akademisk

tilknytning til målgruppen, da de f.eks. studerer eller arbejder inden for fagdiscipliner som køns-, kultur- møde- og migrationsstudier. Flere fortæller dog, at deres faglige interesse i arbejdet med målgruppen er sekundær for deres motivation for at engagere sig frivilligt i LGBT Asylum. De frivillige understreger nemlig, at det er det personlige perspektiv og følelsen af at have et formål, der driver deres arbejde og engagement i organisationen.

På det faglige plan kan jeg bruge min akademiske viden. Men jeg fik også en masse venner, en masse perspektiv. Jeg begyndte at se mit eget liv på andre måder på baggrund af dialogen med medlemmer og andre frivillige. Det giver bare denne her følelse af at have et formål.

Frivillig i LGBT Asylum

8.1.2. FÆLLESSKAB OG FAMILIE

Det er tydeligt i interviewene, at LGBT Asylums fundament af frivillighed og engagement, afspejles i de frivilliges opfattelse af organisationen og deres egen relation til den. For størstedelen af de frivillige er det nemlig fællesskabet med andre frivillige og medlemmer, som er centralt for deres vedvarende engagement. For mange gælder det også, at det særligt er det faktum, at organisationen er et LGBT+fællesskab, som betyder meget for deres eget udbytte af frivilligheden. Den spejling og genkendelse, som er så væsentlig for trivslen blandt asyl- og flygtningeaktivisterne, er således også noget, som de frivillige fremhæver, når de skal reflektere over deres eget udbytte af det frivillige arbejde.



Det som binder os sammen er, at vi alle sammen er LGBTQ'ere.

Frivillig i LGBT Asylum



Jeg er helt vildt glad for det og føler virkelig, at jeg har fundet min rolle og en plads i det fællesskab, som det også er. Jeg er virkelig, virkelig glad for det. Så det er både arbejdet, jeg synes er fedt, men lige så meget det fællesskab, der er, som jeg synes, er megafedt. Det har været en virkelig god ting for mig også at komme ind i sådan et queerfællesskab, hvor alle er queerpersoner på den ene eller på den anden måde.

Frivillig i LGBT Asylum



På det personlige plan giver det også mig et fællesskab, hvilket har givet mig meget. Jeg flyttede til København for to år siden, og det var enormt stort for mig at slutte mig til en gruppe af andre queerpersoner. Jeg har jo ikke skulle navigere i asylsystemet, men det kan stadig være isolerende at være queer. Så jeg tror, at det har givet mig meget i den forstand at få et fællesskab.

Frivillig i LGBT Asylum

En stor del af de frivillige har været i organisationen i mange år, og de har opbygget tætte og stærke relationer med deres kollegaer. For nogen frivillige opstår der ligeledes tætte bånd til de medlemmer, som de for eksempel har været kontaktperson for. Et af de

temaer, som derfor går ofte igen i interviewene med de frivillige, er *familie*.

Mange fremhæver, at LGBT Asylum er en selvvalgt familie, som både medlemmerne og de selv har gavn af at være en del af. Den selvvalgte familie er en familief orm, som ofte ses blandt personer, der har måttet bryde med deres givne familie, f.eks. på grund af flugt eller konflikt omkring seksualitet og kønsidentitet. Det er derfor evaluators indtryk, at den selvvalgte familie er en central del af LGBT Asylums DNA og det narrativ, som er med til at danne ramme om organisationen, dens arbejde og dens medlemmer. Brugen af familienarrativet kan dermed ses som en af organisationens store styrker, fordi det rammesætter det tætte bånd mellem frivillige og medlemmer, som karakteriserer organisationens arbejde. Derudover belyser det, hvordan mange af de frivillige ikke nødvendigvis opfatter deres egen indsats i organisationen som et arbejde.

Det er et frirum for folk at komme hertil og ses med deres 'udvidede familie' - der er jo mange, der ikke har familie omkring sig, og som giver udtryk for, at det er vildt vigtigt og givende for dem, og at de er meget taknemmelige. Jeg føler mig også meget taknemmelig for at få lov til at være med i det her fællesskab. Så det er selvfølgelig også på et personligt plan, at det giver mig vildt meget.

Frivillig i LGBT Asylum



Jeg ville ikke have lært alle de her fantastiske mennesker at kende, hvis jeg ikke havde været med i den her familie. Det har givet mig så meget liv og så mange venskaber og gode oplevelser - jeg arbejder frivilligt, men jeg får så mange fantastiske og uvurderlige oplevelser med i bagagen.

Frivillig i LGBT Asylum



Følelsesmæssigt har jeg fået nogle af de bedste venner, jeg har i mit liv, i gruppen. Nogen, som er venner og familie herude. Så jeg tror også, at det er dét, der gør, at jeg holder ved - mange gange har jeg jo tænkt på at stoppe, fordi jeg også har en karriere, og jeg gør alt muligt andet ved siden af. Jeg bliver også ældre. Men jeg kan slet ikke forestille mig ikke at have det sociale liv og de meget, meget stærke relationer, som jeg har til enkeltpersoner herude.

Frivillig i LGBT Asylum

8.1.3. MEDBESTEMMELSE OG KOLLEGIAL SPARRING

Et andet tema, som de frivillige italesætter i forbindelse deres egen frivillighed, er betydningen af medbestemmelse og kollegial sparring. De frivilliges oplevelse af, hvad der skaber en tæt knyttet organisation, omhandler nemlig i høj grad det at have adgang til støtte og kollegial sparring på arbejdsopgaver, som kan være svære og udfordrende. Dette ses især for yngre frivillige og frivillige, der arbejder som kontaktpersoner. Særligt de unge kontaktpersoner

lægger vægt på, at det skaber tryghed, at de kan søge råd og vejledning hos ældre og mere rutinede frivillige, som har større kendskab til asylproceduren og kontaktpersonsarbejdet generelt.



Vi er rigtig gode i organisationen; vi har ressourcer, som vi meget nemt kan række ud til, og forskellige personer, der ikke er kontaktpersoner, men som er meget tilgængelige. De har været i organisationen i mange år, og hvis jeg skriver til dem, der kender til de juridiske rammer, så svarer de nærmest inden for den næste time.

Frivillig kontaktperson i LGBT Asylum

Også den eksterne supervisor understreger, at det er en stor styrke, at kontaktpersoner har mulighed for at mødes og tage beslutninger om svære sagsforløb i fællesskab. Dette aflaster den enkelte frivillige, fordi det fjerner noget af det individuelle ansvar, som i yderste konsekvens kan bidrage til udbrændthed. Supervisoren påpeger, at fælles beslutningsprocesser fungerer som en beskyttende faktor, der skærmer de frivillige - og særligt de unge frivillige - fra at føle ansvar for situationer, som de ikke har kontrol over.



Det er en beskyttende faktor at have fælles beslutninger i organisationen.

Ekstern supervisor

Princippet om fælles beslutninger og kollektivt ansvar er også noget af det, som de frivillige generelt oplever som en positiv del af deres arbejde. Nogle fremhæver, at det er særligt vigtigt for dem, at

medbestemmelsen både gælder for de frivillige og for asyl- og flygtningeaktivisterne. Kernemålgruppen har nemlig mulighed for medbestemmelse i forbindelse med sociale arrangementer såvel som på den årlige generalforsamling. Derudover fortæller nogen, at der på trods af den overvejende flade organisationsstruktur er en god arbejdsdeling mellem de forskellige organisationslag og ansvarsområder. En enkelt af de frivillige fortæller hertil, at de oplever, at de frivillige i organisationen er gode til at bringe deres egne kompetencer i spil på en måde, som både bidrager til at løfte vigtige funktioner under de forskellige indsatsområder og samtidig supplerer og understøtter de øvrige frivilligrupper.



Dét, jeg virkelig godt kan lide, er, at der er en meget stor vilje til at vokse. Organisationen har ændret sig så meget, siden jeg kom til, og det er til det bedre.

Jeg er imponeret over det faktum, at der er adgang til beslutningsprocessen for alle - det er meget horisontalt, og jeg tror, at det virkelig styrker måden, som folk bliver knyttet til organisationen på.

Frivillig i LGBT Asylum



Vi har jo alle sammen vores små nicher, som vi er gode til, og jeg synes, at vi supplerer hinanden enormt godt. Altså, det går altid op.

Frivillig i LGBT Asylum

9. VIDEREUDVIKLING AF LGBT ASYLUM SOM ORGANISATION

LGBT Asylum har gennem de seneste år iværksat en større omstrukturering af deres organisation, som bl.a. tager udgangspunkt i en udvikling af deres arbejdsgange, medarbejdergrupper og indsatsområder. Udviklingen indebærer efter evaluators indtryk, at man i stigende grad forsøger at definere klare betingelser og metoder for organisationens arbejde med henblik på at etablere et solidt vidensgrundlag og fagligt fundament under de respektive indsatsområder. Herudover har man løbende ansat lønnede medarbejdere som tovholdere for drift og koordinering af organisationens arbejde.

Formålet med udviklingen er at forankre LGBT Asylums mangeårige erfaring med målgruppen af LGBT+asylansøgere og flygtninge på en måde, som skaber en tydelig og præcis rammesætning af organisationens faglige metoder og profil. Det er evaluators indtryk, at standardiseringen af organisationens metoder dermed vil kunne bidrage til at styrke det sociale og faglige fællesskab mellem de lønnede og ulønnede medarbejdere i de forskellige organisationslag.

Organisationsudviklingen kan dog også bidrage til at cementere LGBT Asylums position inden for asyl- og LGBT+området i Danmark, idet konsolideringen af organisationens viden og metoder vil bidrage til at styrke relationer til både nuværende og fremtidige samarbejdspartnere.



Hvis man får lov til at blive større og tillader sig selv at blive lidt mere professionel, så får man også mere magt - og det er dét, LGBT Asylum har brug for. De har brug for, at alle bliver opmærksomme på, at de her mennesker [LGBT+asylansøgere] står i et tomrum.

Samarbejdspartner

9.1. AKKREDITERING

Som en del af organisationsudviklingen har LGBT Asylum iværksat en akkreditering af deres kontaktpersonsordning - queer to queer-rådgivning - hos RådgivningsDanmark. Med akkrediteringen følger en autorisering af LGBT Asylums tilbud med udgangspunkt i en fælles kvalitetsstandard for sociale rådgivningstilbud. LGBT Asylum søgte i 2022 om akkreditering og gennemgik herefter et auditforløb, som satte fokus på en række forbedringspotentialer, idet RådgivningsDanmark fremhævede, at "rådgivningens nuværende organisatoriske set-up er for skrøbeligt til i tilstrækkelig grad at kunne sikre en ensartet og vedvarende kvalitet.

Akkrediteringsprocessen satte fokus på fem "store uoverensstemmelser" mellem LGBT Asylums rådgivningstilbud og RådgivningsDanmarks kvalitetsmodel. Uoverensstemmelserne er inddelt i fire temaer - Ydelse og målgruppe, Faglig tilgang og metode, Ledelse og inddragelse samt Værdier, etik og lovgivning. De fem uoverensstemmelser omhandler:

1. **Manglende brugerevaluering**, som undersøger medlemmernes oplevelse og udbytte af rådgivningen.
2. **Manglende monitorering af sammenhæng mellem brugerbehov og metode**, som sikrer koblingen mellem viden om målgruppen og den faglige tilgang og metode.
3. **Manglende kendskab til lovgivningsmæssige rammer for rådgivningsvirksomhed**, herunder særligt underretnings- og afværgepligt.
4. **Manglende beskrivelse af behandlingsgrundlag**, særligt i forbindelse med behandling af personfølsomme oplysninger og slettepolitik.
5. **Manglende systematisering af kvalitetsudvikling**, som baseres på brugerevaluering.

Evaluator noterer ved gennemlæsning af auditafgørelsen, at der under temaet "*kompetencer*" ikke fremgår uoverensstemmelser mellem LGBT Asylums arbejde og kvalitetsmodellen, og at der i auditorteamet lægges vægt på, at frivilliggruppen bl.a. består af "*højt specialiserede fagpersoner inden for psykiatri og jura*". Desuden fremhæves det, at de frivillige har modtaget opkvalificering på en række vigtige områder, som kan have betydning for den sårbare målgruppe, herunder selvmedicinering, trafficking og suicidalitet.

Auditrapporten dokumenterer, at LGBT Asylum i deres egen kvalitetsbeskrivelse fremfører, at LGBT+personer, som er i rådgivning hos LGBT Asylum "*har en større positiv procent (opnår asyl) end de LGBT+personer, der ikke er*". Det fremgår dermed af auditrapporten, at uoverensstemmelserne mellem rådgivningen og RådgivningsDanmarks kvalitetsmodel udelukkende beror på mangler i LGBT Asylums

organisatoriske struktur og rammesætning, idet organisationens kompetencer og effekt for målgruppen vurderes som fyldestgørende.

Det er på baggrund af både auditrapporten og Als Researchs egne datakilder evaluators vurdering, at LGBT Asylum i vid udstrækning er i proces med at udvikle og optimere flere af de organisationslag og strukturer, som er nødvendige for at efterkomme RådgivningsDanmark anbefalinger og deres eget ønske om at standardisere og kvalitetssikre organisationens arbejde. Der er dog stadig dele af organisationen, som er relativt ubeskrevne i den formaliserede organisationsstruktur.

I de nedenstående afsnit følger derfor en analyse af, hvordan LGBT Asylum gennem en videreudvikling af deres tilgang til tre væsentlige målgrupper - medlemmer, frivillige og samarbejdspartnere - kan løfte deres arbejde på en måde, som understøtter de mange processer og tiltag, der allerede er iværksat med henblik på at styrke organisationen. Det er derudover evaluators indtryk, at analysens temaer og anbefalinger vil bidrage til at forbedre vilkår for og samarbejde med hver af de tre målgrupper. De forskellige evalueringspunkter er resultatet af Als Researchs samlede evaluering af LGBT Asylum, og konklusioner og anbefalinger hviler derfor alene på denne evaluering.

9.2. UDVIKLING AF INDSATS FOR MEDLEMMERNE

Evaluator har som en del af evalueringssamarbejdet bistået LGBT Asylum i at udvikle et evalueringsværktøj, som kan bruges til at registrere og dokumentere effekten af LGBT Asylums arbejde. Samarbejdet er udmøntet i en foreløbig for-udgave til et

evaluerings-skema, som LGBT Asylum har pilottestet i forbindelse med to af deres weekendcamps. Det foreløbige evalueringsværktøj består af et spørgeskema med relevante baggrundvariable (herunder opholdsstatus, køn, seksuel orientering, medlemsperiode mv.) samt to psykometriske skalaer for hhv. trivsel og ensomhed. De respektive variable kan til sammen bidrage til at belyse målgruppens sammensætning, karakteristika og trivselsmæssige udbytte af LGBT Asylums tilbud. Evalueringsværktøjet er udarbejdet som en progressionsmåling, der på baggrund af målinger ved baseline, under indsatsen og efter indsatsen kan belyse indsatsens effekt blandt målgruppen. Der mangler dog evalueringssspørgsmål, som specifikt omhandler medlemmernes egen vurdering af disse, hvilket er særligt vigtigt, hvis evalueringsværktøjer på længere sigt skal benyttes som en brugerevaluering af queer to queer-rådgivningen. Det er evaluators anbefaling, at LGBT Asylum i løbet af den fremadrettede organisationsudvikling videreudvikler og implementerer det evalueringsværktøj, som er udviklet i samarbejde med Als Research. Evaluator anbefaler, at implementeringen sker i overensstemmelse med de handleplaner, som fremgår af RådgivningsDanmarks auditorrapport, så LGBT Asylum styrker deres mulighed for at modtage akkreditering, hvis de ønsker at genoptage ansøgningen.



Vi har nogle systemer, som giver os adgang til at kunne dele data om vores målgruppe, og som kan gøre, at når vi går ud og siger noget, så står vi stærkere - det kunne jeg godt ønske for LGBT Asylum også.

Samarbejdspartner

9.3. UDVIKLING AF DEN FRIVILLIGE INDSATS

Det fremgår af interviewene med LGBT Asylums frivillige, at mange af dem allerede mærker, at LGBT Asylums sekretariat og bestyrelse gør en stor indsats for at udvikle og forbedre organisationen. Flere af de frivillige fremhæver, at organisationsudviklingen spiller en stor rolle for deres trivsel, fordi den har rammesat nogle af de arbejdsopgaver, som tidligere var mere løst defineret. Her fremhæves bl.a. den nye code of conduct, koordinationsgruppen for frivilliges trivsel og udvikling samt kontaktpersonsmøderne som tiltag, der har skabt hurtige og væsentlige forbedringer for de frivilliges arbejdsrammer og -opgaver.



Jeg har spekuleret over: 'Hvad er organisationens forventninger til mig?' Jeg tænker altid på, om jeg gør nok. Jeg vidste ikke rigtig, hvad jeg skulle forvente [...] Men jeg var overrasket over, hvor meget der egentligt er en rammesætning, for før har jeg været i mere selvorganiserede grupper, mens det her har en meget klar ramme for, hvordan det fungerer. Og det synes jeg er rigtig godt - det er en god struktur. Så jeg følte også, at forventningerne blev kommunikeret ud: 'Det her er det arbejde, vi forventer, du skal udføre'. Men jeg tænker også altid på, om jeg opfylder forventningerne, og om jeg gør nok?

Frivillig i LGBT Asylum

Det er ligeledes evaluators indtryk, at flere af de initiativer, som LGBT Asylum allerede har iværksat, bidrager til at styrke både organisationen og de frivilliges

arbejde. Under interviewene med de frivillige er evaluatoren imidlertid også blevet opmærksom på flere væsentlige læringspotentialer, som kan bidrage til et yderligere løft af frivilligruppens trivsel og arbejdsopgaver. Disse læringspotentialer omhandler dels en yderligere rammesætning af frivilligrollen, dels trivselsorienterede tiltag som opkvalificering og øget supervision samt mere formelle tiltag omkring transparens i organisationsstrukturen.

9.3.1. RAMMESÆTNING AF FRIVILLIGROLLEN

Som nævnt tidligere i evalueringsrapporten har organisationsudviklingen i LGBT Asylum medført, at der nu er ansat seks lønnede medarbejdere i organisationen; en Generalsekretær, en Fællesskabs- og frivilligchef, en Rådgivningschef, en Kommunikations- og Fundraisingchef samt to studentermedhjælpere.

Ansættelsen af de lønnede medarbejdere vil dog også være en strukturel ændring, der vil kunne bidrage til at styrke de frivilliges arbejdsmiljø og trivsel. Dette skyldes bl.a., at de lønnede medarbejdere kan bidrage til at løfte noget af det ansvar, som ellers ligger hos den enkelte frivillige. Derudover er det evaluators indtryk, at LGBT Asylum på trods af den mere standardiserede organisationsstruktur med lønnede medarbejdere fortsat har stort fokus på både frivillig- og medlemsinddragelse i mange af de beslutningsprocesser, som rammesætter organisationen og dens arbejde.

Det fremgår dog af interviews med de frivillige, at ansættelsen af lønnede medarbejdere også har bidraget til et øget ambitionsniveau i LGBT Asylums administrative lag, og at dette i nogle tilfælde kan have negative konsekvenser for de frivilliges arbejdsmiljø. En

af de frivillige nævner, at organisationsudviklingen har igangsat store ambitioner for organisationen, men at der stadig er for få ressourcer til at løfte de mange ambitioner. Det fremhæves, at dette kan udmønte sig i et stort arbejdspress, der i perioder kan blive til stress og udbrændthed.



Vores generalsekretær er meget ambitiøs i forhold til, hvad hun ønsker for organisationen, og det sætter jeg stor pris på. Men nogle gange føler jeg, at vi simpelthen ikke kan gøre det, leve op til det.

Frivillig i LGBT Asylum

Det er evaluators indtryk, at særligt de lønnede medarbejdere og frivillige, som arbejder med at drifte organisationen (f.eks. i bestyrelsen, kommunikationsgruppen eller sekretariatet) er udsatte i forhold til at opleve dette arbejdspress, da det i høj grad er denne medarbejdergruppe, som løfter den løbende organisationsudvikling gennem det administrative arbejde. Derudover er det evaluators indtryk, at koordinationsgruppen for frivilliges trivsel og udvikling – om end den er oprettet med det formål at løfte trivsel for samtlige frivillige i organisationen – primært arbejder med trivselsfremmende tiltag for de frivillige, som er i direkte kontakt med målgruppen af flygtninge- og asylaktivister i f.eks. rådgivningen. Denne opfattelse bygger bl.a. på samtaler med de frivillige og med den eksterne supervisor. Det er på baggrund af disse evaluators indtryk, at de frivillige medarbejdere med administrative opgaver mangler et alternativ til den supervision, som de frivillige kontaktpersoner tilbydes, og at et sådan alternativ evt. kunne tage form af trivselssamtaler eller andre trivselsrettede tiltag.



Jeg kæmper stadig med at forstå, hvor vi er henne lige nu med den her professionaliseringsproces i organisationen, for vi har ikke nok resourcer til den opgave [...] Jeg tror, at vi har brug for flere medarbejdere for rent faktisk at kunne udføre det arbejde, vi gør lige nu - lige nu er det simpelthen bare overarbejde pga. manglende resourcer. Så folk bliver nemt stressede.¹⁰

Frivillig i LGBT Asylum

Det er således evaluators anbefaling, at LGBT Asylum fremadrettet arbejder mere eksplicit med at implementere trivselsorienterede tiltag i de dele af organisationen, som ikke løfter kerneopgaver i form af rådgivning, mentorprogram eller det psykosociale netværk. Det er evaluators indtryk, at det er en stor organisatorisk opgave at løfte den udvikling og professionalisering, som LGBT Asylum ønsker at skabe i deres organisation og indsatsområder, og at det derfor er væsentligt at sætte fokus på, hvilken betydning udviklingsprocessen har for de medarbejdere, som løfter de administrative opgaver. Dette gælder således både lønnede og frivillige medarbejdere.

Et andet tema, som nævnes i flere interviews, er, at der mangler en tydelig rammesætning af rollen som frivillig. Dette fremhæves både i forhold til at afgrænse frivilligheden ved at sætte krav til de opgaver,

de frivillige som minimum skal løfte, samt i forhold til at sætte grænser for de frivillige, så de i højere grad sikres mod udbændthed og overarbejde. Det fremhæves blandt både frivillige og eksterne samarbejdspartnere, at LGBT Asylum bør overveje at sætte en række minimumskrav til deres frivillige. Særligt på asylcentrene påpeges afgrænsning af frivilligheden som et væsentligt parameter for kvalitetssikring af den rådgivning, som LGBT+beboere modtager fra LGBT Asylums kontaktpersoner.

Her fremhæver nogle af Røde Kors-medarbejderne, at de har oplevet store udsving i hyppighed og kvalitet af kontakten mellem de frivillige og LGBT+beboerne, og at dette er ærgerligt for de beboere, som tildeles en mindre engageret kontaktperson. Hos asylcentermedarbejderne er der således et ønske om, at man hos LGBT Asylum opstiller en række tydeligt definerede kriterier for, hvad der skal til for at kunne arbejde som kontaktperson i asylrådgivningen.



Netværk er vanvittigt vigtigt, og det er derfor, jeg synes, at de her kontaktpersoner - altså, hvad er kriterierne for at blive det? Jeg har oplevet nogen, der har været sindssygt gode, men jeg har også oplevet nogen, som aldrig ringede. Beboerne kunne ikke få fat i dem.

Samarbejdspartner fra asylcenter

¹⁰ Evaluator er bekendt med, at LGBT Asylum efter interviewene med de frivillige har ansat to nye, lønnede medarbejdere, som bidrager til at løfte drift og kerneopgaver i organisationen.



Den enkelte beboers forløb bliver meget individuafhængigt - hvis man får en meget engageret frivillig, får man også mere hjælp.

Samarbejdspartner fra asylcenter

En af de frivillige fremhæver, at der tidligere har været tilfælde, hvor LGBT Asylum har været nødt til at opsigte frivillige, fordi kvaliteten af deres arbejde har været for lav. Derudover nævnes det, at der også har været tilfælde, hvor man har måttet afskedige frivillige, fordi de ikke har passet ind i den arbejdskultur, som LGBT Asylum ønsker at fremme i organisationen. Her er det evaluators indtryk, at erfaringerne med uoverensstemmelser mellem organisationen og de frivillige muligvis kan skyldes en manglende forventningsafstemning under ansættelsen af nye frivillige.



Der er også nogen [frivillige], hvor vi må sige: 'Det der er for useriøst; den ansøgning kan vi ikke bruge til noget, det skal vi ikke have noget med at gøre.' Vi har haft nogle issues med nogen, hvor vi simpelthen føler, at der har været for meget drama omkring deres personlighed og alliancer med kontaktpersoner eller refugees. Så har vi været nødt til at sige til folk, at de simpelthen ikke kunne være med længere. Og det synes jeg er virkelig vigtigt, at man kan [...] **Lige nu er der ikke nogen komplikationer, men hvis det opstår igen, synes jeg, at vi skal blive bedre til, at processen ikke er så lang, før vi tager det valg.**

Frivillig i LGBT Asylum

Det er evaluators opfattelse, at det er yderst positivt, at LGBT Asylum som følge af deres tidligere erfaringer med "useriøse" frivillige har udarbejdet en code of conduct, der rammesætter god praksis for medlemmer og medarbejdere i organisationen, samt en gruppe for frivilliges trivsel og udvikling, som har udarbejdet procedurer for ansættelse og onboarding af nye frivillige. Det er evaluators vurdering, at LGBT Asylum med fordel kan arbejde med at lave en tydeligere rammesætning af frivilligrollen og de opgaver, som de frivillige forventes at løfte. I den forbindelse finder evaluator det særligt væsentligt, at LGBT Asylum sætter fokus på at tydeliggøre, hvilke arbejdsopgaver de frivillige ikke forventes at løfte som en del af deres arbejde i organisationen.



*Selvfølgelig er der plads til forbedringer alle mulige steder, det er jo bestemt ikke fordi, at alt er helt perfekt, men jeg synes, at vi gør os umage. Der er en god forbedring og udvikling. Det synes jeg i hvert fald. **Efter jeg er startet, føler jeg, at der er sket mange nice ting, og der er styr på mange ting; vi har lige fået lavet en ny code of conduct. Der sker de her 'officielle' ting, som der måske også burde være lidt mere styr på. Det føler jeg også, at der sker mere og mere af - de her meget mere klare retningslinjer - fordi der er også meget, der er sådan lidt gråzoneagtigt. Jeg føler, at det bliver italesat, at ting er vigtige, og der bliver prøvet at sætte tid og ressourcer af til, at der bliver styr på tingene.***

Frivillig i LGBT Asylum

Det fremgår af flere interviews, at mange af de frivillige finder det svært at sætte grænser for deres egen indsats, fordi de er i tvivl om, hvad LGBT Asylum forventer af dem. Nogle oplever, at der bliver kommunikeret retningslinjer ud, men at det som enkeltperson er svært at vurdere, hvornår man rent faktisk opfylder forventningerne til "den gode indsats". Dette skyldes bl.a., at en stor del af LGBT Asylums arbejde lander i "gråzoner" mellem de formelle retningslinjer og ønsket om at hjælpe organisationens medlemmer bedst muligt.

Mange af de frivillige efterlyser derfor klare retningslinjer, som kan støtte dem i at håndtere svære situationer på en måde, som er i overensstemmelse med deres egne grænser og samtidig sikrer, at de ikke agerer i strid med organisationens regler. For mange frivillige bliver det ganske enkelt for uklart, hvornår de har ret til at sige fra i forhold til at hjælpe medlemmer, og hvornår det faktisk forventes af dem, at de gør det. Her pointeres det bl.a., at der er klare retningslinjer for, at man som frivillig ikke må hjælpe asylansøgere, som går under jorden, og derfor lever illegalt i landet. For nogle frivillige er det dog uklart, om denne retningslinje betyder, at de heller ikke som privatpersoner må være i kontakt med asylansøgere, som opholder sig illegalt i landet, men som de selv har opbygget tætte relationer med, f.eks. i forbindelse med kontaktpersonsarbejdet. En anden væsentlig gråzone er brugen af private mobiltelefoner i forbindelse med rådgivningsarbejdet. Brugen af private mobiltelefoner er for nogen et stort plus i det frivillige arbejde, fordi mange frivillige udvikler nære venskaber og relationer til de medlemmer, som de er kontaktpersoner for. Det at det frivillige engagement indbefatter en del af de frivilliges private liv kan

derfor ses som en af organisationens styrker, fordi det bidrager til at skabe det tæte knyttede fællesskab, som både frivillige og medlemmer fremhæver som det vigtigste udbytte af deres relation til organisationen.



*Det her med **grænsesætning er en konstant opgave**: 'Hvor tit skal jeg vende tilbage, når en asylansøger eller aktivist henvender sig? Hvilken hyppighed og kadence er okay, hvad kan jeg stå inde for?'*

Det er enormt mange spørgsmål, som alt sammen meget nemt kan lande i en oplevelse af utilstrækkelighed og magtesløshed, hvis ikke man har nogle pejlemærker.

Ekstern supervisor



***Jeg føler, at det er noget, vi kunne snakke mere om; det her med at være opmærksom på, hvad for nogle grænser, man kan sætte.** Måske bare at sige højt, at det er okay ikke at bruge sine private profiler - at det er helt okay at have en grænse der. Men folk bliver jo også venner. Der er jo folk, som jeg bliver venner med gennem organisationen, og dem har jeg det jo dejligt med at blive venner med på Facebook og skrive med på Instagram. Men når det er som kontaktperson, så er det en anden ting. Sådan lidt mere formelt [...] Der kunne det da godt være, at vi skulle have nogle retningslinjer.*

Frivillig i LGBT Asylum

De frivillige fortæller, at det, at man som frivillig kontaktperson benytter sin private telefon til kontakt med

asylaktivister, kan bidrage til at skabe usikkerhed omkring, hvor meget og ofte man forventes at være tilgængelig for medlemmerne. Brugen af private telefoner betyder, at kommunikationen med medlemmer ofte rækker ind i de frivilliges private liv og tid. Dette er ligeledes et af de punkter, som RådgivningsDanmark fremhæver i deres auditrapport. Her lægges der bl.a. vægt på, at brugen af private mobiltelefoner ikke i tilstrækkelig grad er systematiseret på en måde, som bidrager til at sikre rådgivernes trivsel. Evaluatoren er i forbindelse med evalueringen blevet præsenteret for den frivillighåndbog, som uddeles til frivillige, der skal arbejde som kontaktpersoner i rådgivningen. Det er evaluators vurdering, at håndbogen indeholder vigtig viden til opkvalificering af frivillige i forhold til asylret, og asylprocessen men at afsnittet omkring selve kontaktpersonsrollen er relativt kort beskrevet. Evaluatoren noterer, at håndbogen berører vigtige emner som bl.a. udbrændthed, men at disse virker sekundære i forhold til oversigten over arbejdsopgavernes konkrete indhold. Det er derfor også evaluators vurdering, at kontaktpersonshåndbogen i højere grad er en faglig håndbog end en egentlig guide til de regler og retningslinjer, som danner ramme om frivilligopgaven.



Måske kunne der blive givet nogle flere værktøjer til, hvordan man kunne [sige fra] - fordi vi snakker meget om det, men det er stadig meget sådan: 'Det må du selv bestemme'. Så jeg gør for eksempel dét, at jeg sætter tidsgrænser på de apps, som jeg bruger, så jeg ikke er tilgængelig hele tiden.

Frivillig i LGBT Asylum

Det er evaluators opfattelse, at LGBT Asylum som en del af frivilligrekrutteringen har udviklet et rigtig godt og informativt onboarding forløb, som sætter fokus på de frivilliges trivsel og arbejdsmiljø, men at de frivillige mangler en formaliseret håndbog eller lignende, som de kan støtte sig op af, når de møder konkrete udfordringer eller svære situationer som en del af deres arbejde. Her kan et væsentligt eksempel være en situation, hvor nuværende eller tidligere medlemmer føler sig nødsaget til at spørge de frivillige om penge.

Det er evaluators anbefaling, at LGBT Asylum, som supplement til den mere fagligt orienterede kontaktpersonshåndbog, udvikler en trivselshåndbog med fokus på at understøtte de frivillige med klare retningslinjer for svære situationer eller dilemmaer, som kan opstå i forbindelse med deres arbejde. Håndbogen kan med fordel indeholde retningslinjer for specifikke situationer, som man af erfaring ved, at de frivillige kan blive konfronteret med. Udarbejdelsen af en trivsels-håndbog vil ligeledes understøtte de psykosociale temaer, som fremhæves af LGBT Asylums eksterne supervisor, der lægger stor vægt på, at organisationens frivillige kan afkode en klar afgrænsning af deres arbejdsopgaver og ansvar.



[Medlemmerne] er i nogle meget svære livssituationer, og dét har det med at gribe de mennesker, der er involveret rigtig meget. Og når det så er frivilligt i forhold til lønnet, så er det endnu sværere at afgrænse. Fordi hvornår skal hjælpen så stoppe?

Supervisor i LGBT Asylum

Supervisoren fremhæver i relation hertil, at LGBT Asylum bør være særligt opmærksomme på deres frivilliges trivsel, fordi både deres arbejdsområde (personer i sårbare positioner) og deres arbejdsvilkår (ulønnet arbejde) kan gøre dem ekstra udsatte i forhold til udbrændthed og overinvolvering.

9.3.2. SUPERVISION

Als Research har som en del af evalueringen interviewet den psykolog, der arbejder som LGBT Asylums eksterne supervisor. Fokus for interviewet har været at identificere væsentlige læringspotentialer for frivilligområdet på baggrund af supervisionserfaringerne, idet supervisoren har et vigtigt indblik i de frivilliges arbejde samt de udfordringer, som arbejdet indebærer.

Den eksterne supervisor har været tilknyttet LGBT Asylum de seneste par år og flere af de frivillige fortæller, at supervisionen er blevet væsentligt bedre, siden den nye supervisor er trådt til. Mange fortæller ligeledes, at supervisionen spiller en central rolle for deres mentale sundhed, fordi det frivillige arbejde kan være emotionelt og mentalt krævende. Medarbejdere, som arbejder med mennesker, der har det svært, er netop selv i risiko for at udvikle psykiske belastninger som f.eks. sekundær traumatisering og udbrændthed, fordi arbejdet kan stille store krav til medarbejdernes følelsesmæssige indlevelse og håndtering af svære følelser.¹¹

Blandt LGBT Asylums frivillige nævnes det, at arbejdet med målgruppen af flygtninge- og asylaktivister både kan være "mentalt belastende" og føre til søvnproblemer og ondt i maven. Flere fortæller, at supervisionen udgør et vigtigt pusterum, hvor man kan vende følelser og problemer og spejle sig i andre frivilliges oplevelser. Nogle fortæller ligeledes, at supervisionen kan bruges til at vende de konkrete dilemmaer, som opstår i forbindelse med arbejdet.



Jeg bruger [supervision] ret regelmæssigt, så det er bestemt vigtigt for mig - ikke kun at vente til situationen er virkelig alvorlig, men at bruge den mulighed hver anden måned. Det er en hjælp, og fordi det er en gruppesupervision, kan man også støtte hinanden på den måde, at man ikke står alene med sine følelser eller problemer. Man kan høre, hvordan andre oplever det. Det at være kontaktperson kan nogle gange være ret mentalt belastende, fordi asylaktivisterne bare er i situationer, hvor de har ret lidt agens i forhold til, hvad der derefter sker, og de har også ofte oplevet ret triste og deprimerende ting. Så ja, jeg tror bestemt, at der er behov for supervision - også for ens egen mentale sundhed som kontaktperson.

Frivillig i LGBT Asylum

¹¹ Social- og Boligstyrelsen 2023: Anbefalinger til at arbejde traumebevidst i den sociale indsats for voksne

Det er evaluators indtryk, at supervisorsrummet kan bidrage til at løfte noget af den ansvarsbyrde, som de frivillige kan opleve, fordi man under supervisionen kan tage fælles beslutninger om god praksis og selvomsorg i forbindelse med sit frivillige arbejde. Det er dog også evaluators opfattelse, at supervisor - der er ekstern - ikke som sådan har indflydelse på organisationen af frivilligheden, og at beslutninger fra supervisorsrummet derfor ikke har direkte indflydelse på rammesætningen af de frivilliges praksis. Det er evaluators vurdering, at LGBT Asylum bør adressere denne udfordring i forhold til den fremtidige supervisionspraksis.



Det her med at være i den gråzone, er svært for [de frivillige] at være i, fordi det er et andet menneskes liv, der er på spil. Der kunne masser af faglig sparring lette den del af opgaven. For der kommer supervisionen til kort, fordi jeg jo ikke kan rådgive på den del af det. Og så er vi tilbage ved, hvad den enkelte skal kunne for at have løst sin opgave. Hvornår er det godt nok, og hvordan kan de søge sparring og hjælp til det? Der ved jeg ikke, om [LGBT Asylum] vil sætte det mere i system, men jeg tænker, at det vil være en fordel.

Ekstern supervisor

Supervisionen afvikles kvartalsvis og inddeles i en hhv. dansk- og engelsksproget supervisorsgruppe. Derudover er der mulighed for en-til-en-samtaler, hvis en frivillig har brug for akut sparring eller debriefing i forbindelse med en svær oplevelse eller hændelse. Det fremgår i et af LGBT Asylums onboarding-

oplæg om supervision, at de frivillige selv kan skrive sig op til en supervisorsgruppe, hvis de ønsker at deltage. Supervisionen fremstår således ikke obligatorisk, og det fremgår af flere af interviewene, at det er langt fra de fleste frivillige, der benytter sig af supervisionsstilbuddet. De frivillige, som benytter supervisionen fortæller, at der som regel er omkring 4 eller 5 frivillige til hhv. den danske og den engelske supervision. Evaluator er ikke bekendt med det samlede antal frivillige hos LGBT Asylum, men vurderer at supervisionsdeltagelsen kan tolkes som relativt lav. Det er dog evaluators indtryk, at lav supervisionsdeltagelse er en udfordring hos mange organisationer, som arbejder med peerfrivillighed, og at dette derfor ikke bør ses som en problematik, der er særlig for LGBT Asylum.



Jeg kommer til supervisionen, men det er ikke alle, der gør det. Så jeg tænker meget på dem, der ikke er i dét rum. Til supervision er vi normalt fire. Det er virkelig få i forhold til, hvor mange kontaktpersoner, der egentlig er.

Frivillig i LGBT Asylum

Det fremgår af interviewet med den eksterne supervisor, at de udfordringer, som oftest fylder i supervisorsrummet, er de samme som man ser i andre organisationer, der arbejder med lignende målgrupper. Dette gælder bl.a. mental belastning og afgrænsning af frivilligrollen. Derudover fremhæver supervisoren, at brugen af peerfrivillighed kan være med til at udfordre de frivilliges grænser, fordi det betyder, at de frivillige kommer til at være "meget privatpersonligt til stede". Dette kan gøre det endnu

sværere at fastholde en professionel distance til sine arbejdsopgaver og dermed til den skyld, der kan opstå, hvis en arbejdsopgave – f.eks. en asylansøgning – ikke lykkes.



Dér, hvor jeg kan se, at supervisionen særligt har sin relevans, det er i forhold til at fratage den enkelte skyld, skam og over-ansvar.

Ekstern supervisor



Generelt, når man arbejder i det felt, så står man nemt med en oplevelse af ikke at lykkes; at 'Jeg personligt fejler, fordi jeg ikke kan hjælpe det her menneske' eller fordi vedkommende har det dårligt. **'Hvor går grænsen for, hvor meget jeg skal kunne give?' Der opstår let dårlig samvittighed. Så for mig at se, er strukturering og systematisering en beskyttelse af den enkelte.**

Ekstern supervisor

I frivilligtilbud, som ikke bygger på peer to peer-metode, vil det oftest være lettere for de frivillige at fokusere på kerneindsatsen, hvor man som medarbejder har til opgave at "servicere" brugergruppen, fordi man ikke selv identificerer sig med gruppen. I peer-frivillige tilbud er der omvendt en familiaritet mellem frivillige og brugere, og her bliver det derfor sværere for de frivillige at afgrænse deres engagement i kerneopgaven og de personer, som skal have gavn af den.



*Jeg ser meget mere der er generelt og alment, end jeg ser noget, der er specifikt for denne her organisation. Der er nogle generelle temaer omkring **påvirkning og belastning**, som hænger meget sammen med, at de er frivillige, og at **det derfor kan være svært at afgrænse opgaven**. Det handler bl.a. om at de deler meget baggrund med de asylaktivister, de har i organisationen. **Den familiaritet er altid udfordrende - for mig at se - når man er frivillig og på den måde jo kommer til at være meget privatpersonligt til stede i forhold til de mennesker, man gerne vil gavne og servicere.** Så opstår der en masse spørgsmål om: 'Hvordan kan jeg være i det frivillige arbejde, hvordan definerer jeg opgaven, hvordan afgrænser jeg den?'*

Ekstern supervisor

Supervisoren nævner også, at der i LGBT Asylum er en særlig udfordring, der udspringer af noget af det, som både de frivillige og medlemmerne anser som organisationens største styrke; nemlig familienarrativet. Som beskrevet i afsnittet om LGBT Asylums frivillige medarbejdere (se afsnit 8.1.2), oplever en stor del af de frivillige, at det største udbytte af deres frivillige indsats er det at blive en del af en selvvalgt queerfamilie. Mange af de frivillige fortæller, at den familie, som LGBT Asylum udgør, har stor betydning for deres egen identitet og socialliv, og for mange er relationerne til de øvrige frivillige og medlemmer så stærke, at det virker helt utænkeligt at stoppe det frivillige arbejde. LGBT Asylum-familien er dermed

noget af det, som af både medlemmer og frivillige fremhæves som organisationens største styrke.

I interviewet med den eksterne supervisor fremhæves det dog, at familiefølelsen, som rammesætter fællesskabet i LGBT Asylum, også kan medføre udfordringer. Her påpeges det bl.a., at det at danne tætte relationer også kan skabe konflikter og uoverensstemmelser, som kompliceres yderligere, når den ene part også skal løfte en faglig indsats. Familiefølelsen kan derfor have den slagside, at den komplicerer de frivilliges arbejde, fordi de skal "have flere kasketter på".



*Det begreb, vi har vendt tilbage til flere gange, er det her med, at **'Vi er en familie'**, siger de. Og det har jeg sat spørgsmålstegn ved. Altså, **hvad vil det sige at være en familie? Familier er jo ikke altid nemme at være i. Det kommer jo med nogle gode sider og som regel også med nogle gevaldige udfordringer.** Det er en organisation, der har en målgruppe, som ingen andre dækker på samme måde. Den åbenhed er meget ægte, og det betyder også, at de danner venskaber på kryds og på tværs - det er jo på mange måder en styrke, at også dem, der arbejder i organisationen, reelt har en oplevelse af, at det er deres rum, deres sted, deres plads til at kunne være præcis den, de er. Men derfor kan det måske også komme bag på medarbejderne, at det ikke kun er positivt, at man kommer meget tæt på hinanden.*

Ekstern supervisor

Supervisoren fremhæver derudover, at familienarrativet kan bidrage til at udviske grænsen mellem privat- og arbejdsliv, hvilket ofte kan føre til overinvolvering og på sigt udbrændthedsreaktioner. Supervisoren påpeger, at det i relation til risikoen for udbrændthed er en formildende omstændighed, at de frivillige ikke møder ind på arbejde hver dag. Her er det dog evaluators vurdering, at den manglende afgrænsning af særligt de frivillige kontaktpersoners tidsforbrug, betyder at nogle frivillige har en arbejdsgang som på mange måder minder om et fuldtidsjob. Dette skyldes, at de frivillige kontaktpersoner i perioder kan opleve, at kontakten til asylaktivister bliver intensiveret, hvilke f.eks. forekommer i særlige faser af asylaktivistens sagsforløb. For nogle af de frivillige betyder dette, at det bliver svært at sige fra overfor de mange arbejdsopgaver, som kan ligge i kontaktpersonsarbejdet.



Asylområdet er et oplagt felt at blive udbrændt i. Der er meget store risici for at udtrættes. Dét, der skåner dem i LGBT Asylum er, at de ikke møder ind til det hver dag. Dem, der møder ind til det hver dag er meget mere udsatte. Så det er et felt, hvor man skal holde øje med udbrændthedsfaktorer.

Ekstern supervisor

En af de frivillige nævner, at der i 2023 har været meget få aktive kontaktpersoner, og at arbejdsbyrden derfor er blevet større for de frivillige, som varetager dette indsatsområde. Det nævnes i relation til dette af flere af de frivillige, at adskillelsen af kontaktpersonsgruppen og community organising-gruppen har bevirket, at mange af de nye frivillige fravælger

kontaktpersonsarbejdet til fordel for arbejde i det psykosociale netværk. Det er evaluators vurdering, at dette sandsynligvis skyldes, at mange af de nye frivillige er relativt unge og har meget sparsom erfaring med juridisk sagsbehandling. Arbejdet i rådgivningen kan derfor virke intimiderende og overvældende, og flere vælger som følge deraf at starte i community organising-gruppen for at få et grundlæggende kendskab til organisationen, inden de påtager sig det mere krævende arbejde som kontaktperson.



Det har været tydeligt i den sidste periode, at der har manglet frivillige kontaktpersoner. Så det har føltes lidt som et pres. Det er jo en svær balance i sig selv at være sådan: 'Jeg kan ikke have flere sager, jeg har for travlt,' eller 'Jeg vil virkelig gerne holde sommerferie.' Det er en virkelig svær beslutning. Kan jeg tillade mig at holde sommerferie? Og selvfølgelig kan man det - det har jeg gjort. [...] Der er sådan et system, hvor man kan melde sig grøn, gul eller rød i forhold til, om man kan tage flere sager - men når der så samtidig er nogen, der skriver til en: 'Hej, kan du tage en sag?', så er man sådan: 'Nej, jeg er jo egentlig på rød, men jeg kan jo godt mærke, at når du skriver til mig, at så er det urgent'. **Man ved jo, at der sidder nogen og venter. Så det, synes jeg, har været lidt svært; at skulle finde den balance i at passe på sig selv, men også gerne ville hjælpe andre.**

Frivillig i LGBT Asylum

Det er på baggrund af interviews med den eksterne supervisor og de frivillige i LGBT Asylum evaluators vurdering, at supervisionen er et vigtigt bidrag til udviklingen af et bæredygtigt arbejdsmiljø, som sætter de frivilliges trivsel i fokus. Både de frivillige og supervisoren fortæller dog, at supervisionen ofte er det første, som de ulønnede medarbejdere fravælger, hvis de føler sig overbelastede af deres arbejde. Dette bidrager til en uhensigtsmæssig arbejdskultur, hvor de frivillige ikke får drøftet de forhold, som skaber belastningen til at starte med.



Når du er ved at nå din grænse i forhold til det frivillige arbejde, så føler jeg, at [supervisionen] er det nemmeste at sige: 'Okay, jeg kan godt springe det her over'.

Frivillig i LGBT Asylum

Det er derfor evaluators anbefaling, at LGBT Asylum gør de frivillige medarbejdere opmærksomme på, at supervision er obligatorisk, så man herved sætter et organisatorisk og ledelsesmæssigt fokus på risikoen for udbrændthed, overinvolvering og sekundær traumatisering. Det er på baggrund af evaluators kendskab til brug af frivillighed på socialområdet en klar vurdering, at frivillige, som arbejder inden for området, kan have svært ved at mærke deres egne grænser og dermed at afgrænse deres frivillige indsats. Det er derfor evaluators vurdering, at indførelse af obligatorisk supervision vil bidrage til at styrke de frivilliges trivsel, fordi der hermed skabes en tydelig organisatorisk ramme, som understreger vigtigheden af det psykosociale arbejdsmiljø. Supervisionen kan med fordel tage udgangspunkt i en række på

forhånd fastlagte temaer/dilemmaer, som de frivillige i fællesskab skal drøfte. I så fald kunne man beslutte sig for obligatorisk supervision 2 eller 3 gange om året for at sikre kongruens og kontinuitet i frivilligarbejdet. Derudover anbefaler evaluatoren, at LGBT Asylum indfører brug af systematisk medarbejderevaluering med fokus på de frivilliges trivsel. Til dette formål kan organisationen f.eks. gøre brug af det validerede screeningsværktøj ProQOL (Professional Quality of Life).

9.3.3. OPKVALIFICERING

I interviewene med de frivillige medarbejdere optræder også et mindre analytisk tema, som omhandler muligheden for opkvalificering. Som det fremgår tidligere i evalueringsrapporten, er evaluatoren gjort opmærksom på, at man med oprettelsen af koordinationsgruppen for frivilliges trivsel og udvikling har udviklet en række rekrutterings- og onboardingprocedurer, som bidrager til at ensrette og kvalitetssikre opkvalificering af nye frivillige. Det fremgår ligeledes af RådgivningsDanmarks auditrapport, at frivilligruppen består af "højt specialiserede fagpersoner inden for psykiatri og jura", og at de frivillige har modtaget opkvalificering inden for områder som selvmedicinering, trafficking og suicidalitet. Derudover er der som en del af queer to queer-rådgivningen udviklet en kontaktpersonshåndbog, som giver de frivillige kontaktpersoner et indgående indblik i de asylprocedurer og -faser, som ligger til grund for de frivilliges arbejde.

Nogle af de frivillige fremhæver dog, at det frivillige arbejde i rådgivningen stadig er meget "individbåret", og at det gør indsatsen for organisationens asylaktivister skrøbelig.



Ting er virkelig meget individbåret - så er der én, der ved alt om Afghanistan, og den person så går på barsel, så forsvandt den viden ligesom.

Den var skrevet ned et eller andet sted, men den forsvinder jo alligevel, og på den måde er det jo skrøbeligt.

Frivillig i LGBT Asylum



*Lige da jeg startede, havde jeg det lidt som om, at jeg blev kastet ud på den dybe ende og selv skulle finde ud af det hen ad vejen. Jeg kan huske, at vi havde nogle samtaler sidste år omkring de første par sager, jeg kom på - jeg blev sat sammen med nogle kontaktpersoner, som havde mere erfaring end mig, men **jeg ville ønske, at jeg havde fået mere individuel vejledning fra dem. For der var lidt mangel på kommunikation fra den, som ud-deler sagerne, i forhold til at fortælle den mere erfarne kontaktperson, at det var min første sag.***

Så jeg synes måske, at der er en lidt af en stejl indlæringskurve, og jeg tror, at det i begyndelsen nogle gange er svært at navigere i. Så jeg ville ønske, at jeg havde fået mere vejledning fra de mere erfarne kontaktpersoner.

Frivillig i LGBT Asylum

En af de frivillige fortæller også, at læringskurven som kontaktperson er meget stejl, og at man særligt som ny kontaktperson kan mangle sparring og individuel vejledning fra de mere erfarne frivillige. Den frivillige

fortæller, at de som nyopstartet kontaktperson havde det som om, at de selv skulle "finde ud af det hen ad vejen". Denne del af de frivilliges beretninger er efter evaluators opfattelse et udtryk for, at LGBT Asylum - trods de allerede implementerede tiltag for opkvalificering af nye frivillige - stadig har en stor opgave at løse i forhold til at ruste de nye frivillige til det ofte udfordrende arbejde i rådgivningen.

Dette understøttes ligeledes af interviewene med nogle af organisationens samarbejdspartnere, hvor det fremhæves, at nogle af de nye (og ofte unge) frivillige kan mangle den erfaring og faglige selvtillid, som er nødvendig for at arbejde med de asylaktivister, som er særligt udsatte, herunder personer med svære psykiske udfordringer eller diagnoser. Herudover noterer evaluator, at det i RådgivningsDanmarks auditrapport også påpeges, at LGBT Asylums frivillige mangler kendskab til væsentlige rådgivningsmæssige rammer for rådgivningsvirksomhed, herunder underretnings- og afværgepligt.

Det er derfor evaluators anbefaling, at LGBT Asylum fremadrettet videreudvikler deres opkvalificerende rekrutterings- og onboardingprocedure, så både nye og erfarne frivillige på rådgivningsindsatsen i højere grad opkvalificeres i de kompetencer, som er nødvendige for at kvalitetssikre rådgivningsindsatsen og styrke de frivilliges trivsel.

Det er evaluators anbefaling af videreudviklingen af den interne opkvalificerende indsats bl.a. kunne fokuseres imod formalisering og deling af viden og erfaringer samt at klæde de frivillige godt på i forhold til at forstå deres egen beslutningskompetence og handlerum i arbejdet som kontaktperson.

9.3.4. ORGANISATORISK TRANSPARENS

Et sidste tema, som nævnes i interviewene med de frivillige, er ønsket om at bevare den organisatoriske transparens og åbenhed, som kendetegner en flad organisationsstruktur. Nogle af de frivillige nævner, at den igangværende organisationsudvikling kan være med til at udviske den gennemsigtighed, som tidligere har været så karakteristisk for LGBT Asylum.

Det pointeres af flere frivillige, at man ønsker at bevare en tydelig sammenhæng mellem "top" og "bund" i forbindelse med den hierarkisering, som bl.a. ansættelsen af lønnede medarbejdere medfører. Flere af de frivillige fortæller, at der under et frivillig-retreat har været meget diskussion om, hvor det endelige beslutningsmandat i organisationen ligger. Her er det evaluators opfattelse, at der er en mindre uoverensstemmelse mellem den brugerinddragelse og medlemstanke, som driver LGBT Asylums kerneopgaver i rådgivningen og det psykosociale netværk, og så det administrative lag, der med udgangspunkt i ønsket om professionalisering har brug for at have et klart og utvetydigt mandat til at træffe beslutninger på organisationens vegne.



*Vi havde det her frivillig-retreat, og der var mange konflikter i luften, og dét, jeg tog med derfra, var, at organisationen måske ikke er transparent nok overfor nye medlemmer omkring, at det hele er ret topsyret på en måde. Jeg synes personligt, at dét er en god ting, fordi det er nødvendigt. **Jeg er ikke enig i alt, men jeg synes, at det er godt at have et mandat, for vi har hverken tid eller energi [til at***

beslutte alt i fællesskab]. Så jeg har det fint med det, men jeg synes ikke, at det er blevet kommunikeret ordentligt ud. Især bestyrelsen og sekretariatet skal være bedre til at gøre viden tilgængelig for resten af organisationen på en eller anden måde.

Frivillig i LGBT Asylum

Det er evaluators opfattelse, at de uoverensstemmelser, som bl.a. kom til udtryk på frivillig-retreatet, i høj grad omhandler manglende intern kommunikation omkring de organisatoriske præmisser, som følger med organisationsudviklingen. Det fremgår af interviewene med de frivillige, at uoverensstemmelserne bl.a. omhandler, hvorvidt og hvordan LGBT Asylum skal engagere sig i aktivistisk arbejde, samt i hvilken grad organisationen skal og bør samarbejde med det danske system. Her fremgår det, at mange frivillige kan være af en overbevisning, som ikke flugter med den overordnede linje, som LGBT Asylum har lagt for deres indsatsområder.

//
Jeg er ikke sikker på, at alle er klar over - eller enige om - hvilken form for ledelse eller organisationsstruktur, vi har. Jeg tror, det er noget, vi skal arbejde på at nå til enighed om. Eller på en eller anden måde at finde et kompromis.

Frivillig i LGBT Asylum

En af de frivillige foreslår i den forbindelse, at LGBT Asylum prioriterer at lave løbende udskiftninger i bestyrelsen, idet man hermed bevarer et godt informationsflow mellem de forskellige organisationslag og samtidig giver flest muligt frivillige og medlemmer

mulighed for at få indblik i det administrative arbejde. Hermed sikres det også, at de forskellige kompetencer og erfaringer, som findes i organisationen, kan tale ind i og opkvalificere bestyrelsesarbejdet.

9.4. UDVIKLING AF STRATEGISKE SAMARBEJDER

Der er som en del af interviewene med LGBT Asylums samarbejdspartnere spurgt ind til deres overvejelser i forhold til at videreudvikle det strategiske samarbejde omkring hhv. forhold på asylcentre, asylprocessen og medlemmernes seksuelle sundhed. I dette afsnit præsenteres korte pointer fra hver af de tre strategiske samarbejdspartnere, som dels omhandler konkrete ønsker til systematisering eller videreudvikling af de enkelte samarbejder, og dels omhandler en række generelle overvejelser omkring forhold, som LGBT Asylum med fordel kan adressere som en del af deres organisationsudvikling.



Det er vigtigt at have noget brobyggende arbejde med andre organisationer, der har sociale tilbud som f.eks. herberger, hvor vi måske deler målgruppen på mange måder, og hvor der er nogle overlap. Det ville være dejligt, hvis der kunne være flere af sådan nogle samarbejder.

Jeg ved ikke, i hvilket format, men jeg tror, at det ville gavne meget, fordi jeg tror, at de organisationer, der arbejder med LGBT-personer, flygtninge eller asylansøgere er meget begrænsede. Jeg synes, at alle organisationer, der fokuserer på den her målgruppe, vil have gavn af at arbejde sammen.

Frivillig i LGBT Asylum

9.4.1. KONKRETE ØNSKER TIL STYRKET SAMARBEJDE

Hos AIDS-Fondets Checkpointklinikker er der et ud-talt ønske om at styrke samarbejdet med LGBT Asylum. Her fremhæves særligt ønsket om at systematisere samarbejdet på en måde, så LGBT Asylums medlemmer i højere grad integreres i den bruger-gruppe, som kommer på Checkpoints klinikker.



Vi skal have deres medlemmer til at blive en del af vores faste brugergruppe, som kommer herind. At det simpelthen bliver et tilbud, som bare er helt naturligt for dem.

Samarbejdspartner fra Checkpoint

Helt konkret har Checkpoint et ønske om, at samarbejdet forankres på de tre årlige weekendcamps, som LGBT Asylum afvikler for deres medlemmer. Da det nuværende samarbejde omkring test for øjeblikket er struktureret omkring én årlig testdag, hvor medlemmerne kommer ind på klinikken og kan blive testet anonymt, så ser AIDS-Fondet gerne, at de fremadrettet kan lave flere årlige tests, som samtidig kan kombineres med workshops om seksuel sundhed og seksualitet.



Altså jeg kunne helt vildt godt tænke mig, hvis de fortsætter med de her camps, at vi kunne blive en del af det. Lige nu har det ikke været muligt - både fordi vi skal betale kørsel, og det er langt fra vores hovedkontor, og hvem skal betale løn, og hvor meget tid skal vi sætte af? Men dét, at kunne

lave en workshop, hvor vi kunne snakke om sund seksualitet i stedet for, at de skal komme ind og kun have én dag om året, hvor de har mulighed for at komme. Hvis de er på den her camp, så kan vi være til stede, og de har mulighed for at få tests.

Samarbejdspartner fra Checkpoint

På asylcentrene handler ønskerne til det strategiske samarbejde ligeledes om en systematisering af det samarbejde, som allerede foregår mellem de to aktører. Et af centrenes konkrete ønsker er, at man fremadrettet gerne vil mødes med LGBT Asylum mere jævnligt for at dele vigtig viden og erfaringer om den generelle målgruppe af LGBT+ asylansøgere. Særligt hos de LGBT+ressourcepersoner, som arbejder tæt sammen med LGBT Asylum, er der et ønske om at få mere viden om målgruppen og de erfaringer, som LGBT Asylum har med den.



Jeg synes, at de møder vi har nu - at vi skulle have dem jævnligt - med jævnligt mener jeg ikke en gang om ugen, men nogle gange om året eller tre - og det kunne være med forskellige temaer.

Samarbejdspartner fra asylcenter

Et andet konkret ønske handler om LGBT Asylums kontaktpersoners tilstedeværelse i asylaktivisternes liv. Asylcentermedarbejderne fremhæver, at der tidligere var en stor del af kontaktpersonerne, som tog på besøg hos asylaktivisterne, som en del af deres kontaktpersonsarbejde. Nu er oplevelsen, at det er sjældent, at kontaktpersonerne tager på besøg, og at dette er ærgerligt, fordi det dels bidrager til

beboernes trivsel og sociale netværk, dels bidrager til at synliggøre LGBT Asylum for andre beboere på centrene.



Jeg synes, at der var en tid, hvor de var her [på asylcentret] meget mere. Altså, kontaktpersonerne var meget mere herude på centret, og det gør noget ved synligheden, at de kom og spiste og holdt nogle events. Det har vi også snakket med dem om, at der faktisk var fordele ved. Tidligere synes jeg også, at jeg havde oftere kontakt til kontaktpersonerne i LGBT Asylum. Nu er det ligesom blevet skubbet lidt længere væk, og nu går det igennem én person, og det er fint for mig, fordi det gør også, at der er lidt mindre kontakt - men deres synlighed er også relevant for vores arbejde i forhold til at blive ved med at hejse et flag. Så det er også fedt at få nogen udefra, så vi ikke får lukket os alt for meget om os selv, for så meget kan vi ikke løfte alene.

Samarbejdspartner fra asylcenter



Det er meget sjældent, at vi får besøg. Og det [at få besøg] kan beboerne faktisk rigtig godt lide. Det er jo trods alt deres hjem for en periode. Vi stiller gerne et lokale til rådighed. [...] Nogen får oplevelser på oplevelser, og andre får [bare] lidt sms frem og tilbage.

Samarbejdspartner fra asylcenter

Hertil nævnes det, at medarbejdernes egen kontakt til LGBT Asylum også er blevet mere sporadisk, og at dette sandsynligvis skyldes, at det de seneste år har

været den lønnede community organiser, som var asylcentrenes primære indgang til organisationen. Dette fremhæves som en styrke i forhold til koordinering af samarbejdet, men man mangler til gengæld den praksisnære kontakt til de frivillige kontaktpersoner, som er tilknyttet LGBT+beboerne.



Jeg har selv sagt det til dem - det er simpelthen så lille en - helt lavpraktisk - opgave som dét, at den telefon meget sjældent bliver taget i forhold til, at [man ringer] inden for telefontiden.

Jeg har prøvet at ringe flere gange, fordi beboerne siger, at [de] ikke kan komme igennem til dem. Så dét, synes jeg jo, er en helt lavpraktisk ting, som faktisk stopper nogen [fra at kontakte LGBT Asylum]; og så kan det også være lige meget.

Samarbejdspartner fra asylcenter

Hos DRC Dansk Flygtningehjælps juridiske rådgivere er man generelt meget tilfreds med samarbejdet med LGBT Asylum. Her er rådgivernes primære ønske, at LGBT Asylum fremadrettet kan blive mere integreret i selve asylprocessen, idet man mener, at dette vil bidrage positivt til de ofte lange og svære sagsforløb, som LGBT+asylansøgere skal igennem. Rådgiverne fremhæver, at muligheden for at få en anonym samtale med LGBT Asylum ved ankomst til Danmark potentielt kunne bidrage til, at flere LGBT+asylansøgere turde være åbne omkring deres identitet fra starten af deres asylproces. De juridiske rådgiveres ønske omhandler således også det element af synlighed, som blev fremhævet af asylcentermedarbejderne.



Jeg kunne da godt tænke mig, at de fik en lidt mere vigtig rolle i hele asylproceduren. Fordi jeg bare tror, at det er vigtigt, at man er godt klædt på. Det, at råbe op om deres tilstedeværelse, det er jo ligesom at være meget synlige i, at de er der. Og det kan være vigtigt for asylproceduren, at [LGBT Asylum] er der fra starten af [...] Hvis de kan være en del af processen, og der på en eller anden måde kunne etableres en mulighed for at snakke med dem helt anonymt, så kunne det være, at der var nogen, der turde gøre det fra starten af. Så de kan komme bedre igennem sådan en asylprocedure.

Samarbejdspartner fra juridisk rådgivning

9.4.2. GENERELLE OVERVEJELSER FRA SAMARBEJDSPARTNERE

Det fremgår af interviews med flere af samarbejdspartnerne, at man også i de eksterne samarbejder kan mærke den begyndende professionalisering af organisationen. Samtlige samarbejdspartnere fortæller, at de er meget imponerede over LGBT Asylum og det arbejde, som organisationen løfter for en målgruppe, som ellers ofte overses i det danske system og civilsamfund.



*Jeg kendte ikke noget til LGBT Asylum, inden jeg startede samarbejdet, og da jeg hørte, at de eksisterede, tænkte jeg: 'Selvfølgelig skal vi have en organisation, som passer på lige præcis de her mennesker'. **Jeg har været sindssygt imponeret over***

det engagement, som LGBT Asylum lægger i deres projekter, og når jeg har hørt om det, de sætter op - hvor meget de engagerer sig, hvor mange mennesker, som deltager - så er jeg helt på røven over, hvor vigtige de er.

Samarbejdspartner

Det fremgår dog også af interviewene, at der blandt nogle af samarbejdspartnerne stadig er en del uklarhed omkring LGBT Asylums organisationsstruktur og arbejdsgange, hvilket særligt afspejles i en usikkerhed omkring, hvilke medarbejderne, der løfter de forskellige opgaver i organisationen. En af samarbejdspartnerne fortæller, at de ofte oplever, at det er generalsekretæren, som løfter koordineringen af arbejdsopgaver og strategiske samarbejder, og at dette gør organisationens arbejde meget sårbart.



*Lige nu, som jeg ser det udefra, er det meget [generalsekretæren], der bærer organisationen. Og det er sårbart, fordi det må ikke ligge på én person. Hun er virkelig dygtig politisk, og hun er virkelig dygtig til at gå ud og tale, men det bliver meget enkeltpersonen, som bærer det. **Der vil min anbefaling være at få en tydeligere ledelse - det kan godt være, at den allerede er der, og at den er super dygtig; jeg ser den bare ikke.***

Samarbejdspartner

Denne observation ræsonnerer ligeledes med pointer fra både frivilliginterviewene og Rådgivnings-Danmarks auditrapport, idet det i begge datakilder fremhæves, at LGBT Asylums nuværende organisatoriske

set-up er for skrøbeligt. Hos samarbejdspartneren anbefales det, at LGBT Asylum fremadrettet skaber en tydeligere ledelse, som gør det lettere for eksterne samarbejdspartnere og aktører at identificere og afkode organisationens arbejde og beslutningsmandat.

Hos en af de øvrige samarbejdspartnere nævnes det desuden, at det fortsat er svært for eksterne aktører at afkode, hvordan LGBT Asylums organisation hænger sammen, og hvilke medarbejdere, der løfter de respektive arbejdsområder og -opgaver.



Jeg synes, at det kan være lidt svært at gennemskue, hvem det er, man får fat i. Som ny [i samarbejdet] synes jeg, at det var rigtig svært. Det var svært for mig at forstå, hvem, der var frivillig og ikke-frivillig.

Samarbejdspartner fra asylcenter

9.5. LGBT ASYLUMS POLITISKE POSITION OG SYNLIGHED

Det er et klassisk dilemma for mange NGO'er, at der findes flere forskellige tilgange til arbejdet med at styrke en målgruppes levevilkår. De respektive tilgange kan være både nødvendige og hensigtsmæssige i forskellige sammenhænge, men de kan også være svære at kombinere, da de ikke altid vil være gensidigt understøttende og på nogle områder måske endda kan stå i et modsætningsforhold.

I arbejdet med at sikre og forbedre en udsat målgruppes levevilkår er der *på den ene side* et behov for at arbejde med politisk fortalervirksomhed og systemkritik, da dette kan være med til at styrke den

politiske og samfundsmæssige opmærksomhed omkring forhold, herunder ift. lovgivning og administrativ praksis, som påvirker målgruppens vilkår negativt. For en NGO som LGBT Asylum, hvis målgruppes levevilkår i høj grad påvirkes af asyl- og opholdssystemets regler og praksis, er behovet for at arbejde med denne type af *advocacy* åbenlyst relevant og hensigtsmæssigt. Herunder også, når dette må medføre kritik af systemet, strukturerne og de aktører, som udgør eller er en del heraf. *På den anden side* vil det som NGO ofte også være formålstjenligt at arbejde med at styrke målgruppens levevilkår *inden for systemet*, hvor man har mulighed for at gøre den størst mulige positive forskel ved at indgå i forskellige typer af samarbejder med systemets aktører. Det vil ofte også være hensigtsmæssigt - og legitimt - at man i større eller mindre grad søger at opnå økonomisk støtte fra "systemet" - herunder fra staten, kommunen eller andre systemaktører - så man som civilsamarbejdsaktør kan iværksætte og varetage forskellige former for hjælpetilbud til målgruppen. Også denne tilgang er åbenlyst relevant og hensigtsmæssig at benytte for LGBT Asylum, hvilket de strategiske samarbejder med eksterne aktører - som f.eks. samarbejdet med Udlændingestyrelsen omkring vilkår for LGBT+beboere på asylcentre - tydeligt afspejler.

Som det er fremgået af evalueringen, bevæger LGBT Asylum sig gradvist i retning af øget professionalisering, herunder gennem ansættelse af flere lønnede medarbejdere i sekretariatet. Evalueringen peger netop også på en række af de fordele, som en sådan professionalisering kan medføre, herunder i forhold til at kvalitetssikre de indsatser, som organisationens kernemålgruppe modtager. Samtidig har LGBT Asylum truffet en strategisk beslutning om at arbejde for

at forankre og fremtidssikre indsatsen for målgruppen, bl.a. igennem en bæredygtig økonomisk forankring, som gerne må tage afsæt i fortsat og øget statslig støtte. I takt med denne proces vil der efter evaluators opfattelse opstå et stigende behov for, at LGBT Asylum beslutter og tydeliggør, hvordan organisationen fremadrettet vil kombinere - og afbalancere - det politiske fortalerarbejde med de praktiske kerneopgaver, samt hvordan man som organisation vil håndtere eventuelle dilemmaer i relation hertil. Arbejdet med at beslutte og tydeliggøre dette vil være vigtig både internt - i relation til frivillige og medlemmer - og eksternt i relation til samarbejdspartnere og stakeholders.



Vi skal både kunne kritisere lovgivningen - for den er virkelig ikke fair - men samtidig har vi også brug for støtte fra regeringen, for at vi skal kunne fortsætte arbejdet. At finde en balance mellem at kritisere nogen, herunder én af de interessenter, som støtter dig, og samtidig forsøge at udføre dit arbejde for målgruppen, kan være meget kompliceret.

Frivillig i LGBT Asylum

Det er evaluators indtryk, at denne afbalancering i vid udstrækning omhandler en eksplicitering af organisationens standpunkt i balancen mellem hhv. det systemorienterede og det aktivistiske - og til tider systemkritiske - arbejde med kernemålgruppen. Det er evaluators indtryk, at der i LGBT Asylum allerede er stor bevidsthed om de dilemmaer, som kan være forbundet med at kombinere og afbalancere de to tilgange, og at konkrete eksempler på disse dilemmaer

flere gange har ført til interne drøftelser og diskussioner. Dette er overvejende positivt og peger på, at LGBT Asylum allerede har taget hul på en række centrale overvejelser. Omvendt er det tydeligt, at LGBT Asylum endnu ikke har udviklet en klar samlet strategi for, hvordan organisationen vil arbejde med de dilemmaer, som de respektive tilgange kan medføre. Dette ses bl.a. under interviews med de frivillige, hvor der kan spores en vis usikkerhed og uenighed om, hvilke retningslinjer LGBT Asylum har - eller bør have - på området.



Det er et af vores keredilemmaer. For personligt er der mange af os, der ikke er enige i en stor del af statens praksisser på området - og vi kan se, hvordan de påvirker vores medlemmer negativt. Så det kan været ret emotionelt, og [behandlingen af vores medlemmer] kan til tider også opleves som en form for vold eller overgreb. Men samtidig er der også konsensus - i hvert fald i bestyrelsen og sekretariatet - om, at vi ikke som sådan er en politisk organisation. Vi skal kunne være neutrale og fokusere på at arbejde for sagen - ikke mod staten, men med staten. **Personligt accepterer jeg dette og mener ærligt talt også, at det er den rigtige vej at gå i forhold til at gøre mest muligt for vores medlemmer.** Men jeg ved, at det også har skabt en del konflikter i vores gruppe, fordi der nogle gange er uenighed om, hvor grænsen går.

Frivillig i LGBT Asylum

I forlængelse heraf er det evaluators vurdering, at LGBT Asylum med fordel kan arbejde med at udvikle en mere tydelig rammesætning og beskrivelse af, hvordan organisationen hhv. arbejder med og afgrænser den del af arbejdet, som handler om politisk interessevaretagelse og aktivisme og den del af arbejdet, som handler om at hjælpe medlemmerne "igennem systemet".

F.eks. har LGBT Asylum et politisk ønske om, at der oprettes specifikke LGBT+afdelinger på ét eller flere af landets asylcentre. Samtidig er der behov for et løbende samarbejde med asylcentre, hvor det i højere grad er den praktiske understøttelse af medlemmerne, som er i fokus. Det praktiske arbejde skal således for nuværende fungere i en situation, hvor der endnu ikke er oprettet deciderede LGBT+afdelinger, selvom det er LGBT Asylums ønske at ændre på dette. Her er det derfor vigtigt at identificere, hvornår - og i relation til hvem - det er mest hensigtsmæssigt at bringe det politiske ønske i spil og hvornår - og i relation til hvem - det primært bør være det praktiske samarbejde, som er i fokus.

En af de praksisnære samarbejdspartnere fra asylcentre peger netop på, at det formentlig vil være bedre for LGBT Asylum at udelade ambitionen om allokering af specifikke LGBT+pladser i det konkrete samarbejde med asylcentermedarbejderne og i stedet flytte det politiske fortalerarbejde og påvirkningen over til de systemaktører, der reelt "sidder med" mandat til at realisere den ambition.

Det vil ligeledes være formålstjenstligt at overveje, hvordan en rammesætning af det politiske fortalerarbejde i LGBT Asylum kan udformes på en måde, som i videst muligt omfang er i overensstemmelse med

LGBT Asylums værdier, herunder foreningens grundværdier om empowerment og inddragelse af medlemmer og frivillige.



Fremadrettet kunne det godt give mening, at man lavede en eller anden adskillelse [mellem det politiske og det praktiske arbejde i LGBT Asylum]. De prøver at påvirke os til at gøre forskellige ting - f.eks. omkring beboere - og det er okay, men det skal ikke fylde for meget, for det ligger et andet sted. Vi har ikke deciderede LGBT-pladser i asylcentret, og det vil de rigtig gerne have. Vi vil også rigtig gerne have LGBT'ere ind, så på den måde er det ikke et mismatch - det skal bare løftes et andet sted. Vi kan godt løfte det videre, men det er bedre, at LGBT Asylum selv går til dem, der sidder med det.

Samarbejdspartner fra asylcenter



Nogle gange føler jeg, at vi måske kan diskutere mere, hvordan vi tager stilling til ting, og måske kan tage klarere fælles afstand fra nogle ting. Vi skal være i stand til at have dialog med regeringen, men vi behøver ikke nødvendigvis at være enige. Vi behøver ikke at forlige os med alt, hvad de siger.

Frivillig i LGBT Asylum

LGBT Asylum kan med fordel arbejde videre med at synliggøre de overordnede retningslinjer for den politiske interessevaretagelse, som former en stor del af organisationens arbejde. En intern tydelighed omkring retningslinjerne kunne bl.a. styrke medarbejdernes indsigt i de politiske forandringer, som organisationen ønsker at iværksætte ("det arbejder vi for"),

samt skabe organisatorisk bevidsthed om de konkrete mærkesager, som der er bred og fælles opbakning til i organisationen. Dette vil efter evaluators opfattelse ligeledes bidrage til at skabe en tydeligere ledelsesstruktur i organisationen, hvilket bl.a. efterspørges i nogle af de strategiske samarbejder, hvor nogle fremhæver, at de kan være i tvivl om, hvor LGBT Asylums beslutningsmandat og dermed grænserne for deres arbejdsområder egentligt ligger.

Herudover kunne retningslinjerne inkludere en række overvejelser omkring, hvordan LGBT Asylum fungerer som talerør for kernemålgruppen, og hvordan man som organisation arbejder med at udbrede kendskabet til de forskellige oplevelser og holdninger, som findes heri. Her er det evaluators opfattelse, at LGBT Asylums bogpublikation *"Som at slå rødder i kviksand"* fra 2023 er et fint eksempel på, hvordan organisationen allerede arbejder med at imødekomme dette behov.



Jeg synes ikke, at vi skal blive mere integrerede i staten, for jeg synes allerede, at det er et dilemma, at vi skal balancere vores kritik og kritiske sans i forhold til systemet. Hvis vi bliver meget mere integrerede, vil de frivillige måske ikke føle, at de kan være autentiske og ærlige over for dem selv.

Frivillig i LGBT Asylum

LGBT Asylum kan herudover overveje, hvordan der internt i organisationen på andre måder kan gives plads til at lade individuelle holdninger og holdningsforskelle komme til udtryk, og hvordan disse holdninger kan sameksistere med de organisatoriske grundværdier uden nødvendigvis at være identiske med

dem. Dette kunne f.eks. ske gennem afholdelse af debatarrangementer eller lignende. At arbejde ud fra et fælles værdisæt med fælles politiske visioner og mærkesager kan således godt kombineres med ønsket om at bevare en åben og "flad" demokratisk kultur, hvor der gives plads til *"viewpoint diversity"* blandt medarbejdere og medlemmer, herunder også frihed til forskellige former for systemkritik, som ikke nødvendigvis behøver at være i overensstemmelse med organisationens officielle holdning. En tydelig rammesætning og beskrivelse af det organisatoriske værdisæt vil givetvis også kunne imødekomme en række af de frivillige, som pt. udtrykker bekymring for, at et større samarbejde med "systemet" vil medføre en reducere af organisationens aktivistiske standpunkt og ophav.



Jeg er ok med ikke at skabe alt for meget 'ballade', men jeg synes stadig, at vi skal kunne skabe ballade.

Frivillig i LGBT Asylum

Endelig anbefaler evaluatoren, at LGBT Asylum indhenter inspiration fra andre NGO'er, som har erfaring med at arbejde både "med" og "mod" systemet. Konkret vil der f.eks. kunne hentes inspiration fra AIDS-Fondet, som også arbejder for en udsat - og delvist overlappende - målgruppe, og som ligeledes arbejder gennem både politisk fortalervirksomhed og konkrete praktiske samarbejder med aktører i og omkring "systemet".

10. REFERENCER

Ensomhed blandt unge. Region Midtjylland

Lasgaard, M., Christiansen, Julie & Friis, K. (2019)

Handlingsplan til fremme af tryghed, trivsel og lige muligheder for LGBTI-personer

Regeringen. Udenrigsministeriet (2018)

Anbefalinger til at arbejde traumebevidst i den sociale indsats for voksne.

Social- og Boligstyrelsen (2023)

Danskernes sundhed - Den Nationale Sundhedsprofil 2021.

Sundhedsstyrelsen (2022)

Guide til trivselsindekset: WHO-5

Link: <https://www.sst.dk/-/media/Udgivelser/2017/Styrket-sundhedsindsats-for-socialt-udsatte-og-saarbare-grupper/Ans%C3%B8gningsmateriale/Guide-WHO-5.ashx>

Sundhedsstyrelsen (u.å. besøgt 12.12.2023)

Spørgsmål nr. 919 [Om boligplacering af LGBTI-personer med flygtningestatus]

Udlændinge- og Integrationsministeriet (2018)

Visitering og boligplacering. Link: <https://www.uim.dk/arbejdsomraader/integration/modtagelse-og-integration-af-nye-borgere/visitering-og-boligplacering/>

Udlændinge- og Integrationsministeriet (u.å. besøgt 12.12.2023)

Vejledning til operatørerne om indkvartering af LGBTI-personer.

Udlændingestyrelsen. Kontoret for Indkvarteringsvilkår (2020)

