

MASTEROPPGAVE

**Mastergrad i organisasjon og ledelse -helse- og velferdsledelse og
utdanningsledelse**

Landsbybarna.

En studie om hvordan fosterforeldre ønsker å bli sett og forstått

i samarbeid med barnevernet.

av

Nina Thorbjørnsen

Mai 2016

Boks 133, 6851 SOGNDAL, 57 67 60 00, fax: 57 67 61 00 – post@hisf.no – www.hisf.no

Masteroppgave i: Organisasjon og ledelse- helse- og velferdsledelse og utdanningsledelse

Tittel: Landsbybarna. En studie om hvordan fosterforeldre ønsker å bli sett og forstått i samarbeid med barnevernet.

Engelsk tittel: The village children. A study of foster-parents needs to be seen and understood in their work with child-services.

Forfatter: Nina Thorbjørnsen

Emnekode og emnenavn:	Kandidatnummer: 5
<p>Publisering i institusjonelt arkiv, HiSF Biblioteket (sett kryss):</p> <p>Jeg gir med dette Høgskulen i Sogn og Fjordane tillatelse til å publisere oppgaven i Brage.</p> <p>Jeg garanterer at jeg er opphavsperson til oppgaven, sammen med eventuelle medforfattere. Opphavsrettslig beskyttet materiale er brukt med skriftlig tillatelse.</p> <p>Jeg garanterer at oppgaven ikke inneholder materiale som kan stride mot gjeldende norsk rett</p> <p>JA X_ Nei__</p>	Dato for innlevering: 10.06.16
Eventuell prosjekttilknytning ved HiSF	<p>Emneord (minst fire):</p> <p>Barnevern</p> <p>Fosterhjem</p> <p>Fosterbarn</p> <p>Samarbeid</p>

Tittel og sammendrag:

Tittel: Landsbybarna er en studie om hvordan fosterforeldre ønsker å bli sett og forstått i samarbeid med barnevernet.

Bakgrunn: Mer en 11 200 barn og unge bor i dag i fosterhjem i Norge. Forskning viser at så mange som 20-50% av barna i fosterhjem opplever brudd i plasseringen, og antall barn som trenger fosterhjem er i dag større en antall tilgjengelige fosterhjem. Vi ønsker oss robuste fosterhjem med høy kvalitet. For å få det kreves det at vi gir dem gode rammebetingelser.

Hensikt: Med denne masteroppgaven ønsker jeg å sette søkelys på hva vi som ansatte i barnevernet kan bidra med for å sikre at fosterforeldrene får den støtten de trenger.

Materiale: Intervjudata fra 8 fosterhjem, 4 kommunale og 4 statlige familiehjem i Bergen

Metode: Kvalitativ metode med individuelle intervju med en delvis strukturert tilnærming.

Resultat: En del av intervjupersonene har erfaringer fra gode samarbeidsklime med barnevernet. Her beskrives saksbehandlere som kloke og ressurssterke mennesker, med god kjennskap til barna og familiene, og kunnskap om barnevern. Dessverre er det også en del av fosterforeldrene i min undersøkelse som kan fortelle om samarbeid som ikke har fungert bra. Det kan handle om holdninger hos barneverntjenesten om at det er de som vet best, det kan handle om manglende kjennskap til barnevernssaken, hyppig bytte av saksbehandlere, manglende tilgjengelighet og tid, manglende engasjement, manglende forståelse for omsorgsoppdraget og manglende ansvar for fremdrift i sakene. Å tilhøre et team gir støtte og trygghet, flere fosterforeldre opplevde at de stod alene om ansvaret for barna, og savnet å være en del av et felleskap.

Konklusjon: Fosterforeldre ønsker å ha et godt samarbeid med de ansatte i barneverntjenesten. Et samarbeid preget av et felles syn på hva som er oppgaven, og hvordan oppgaven skal fordeles, der alle tar sin del av ansvaret. Med et klima, hvor man har respekt for og anerkjenner hverandre, og arbeider som et team mot et felles mål.

Nøkkelord: Barnevern, fosterforeldre, fosterbarn, samarbeid

Title and Abstract:

Title: The village children is a study of how foster parents wish to be recognized and acknowledged in a cooperation with the child welfare authorities

Background: Today, more than 11 200 children and youngsters live in foster homes in Norway. Research shows that as many as 20-50 per cent of children in foster care experiences changes of home location and the number of children in need of foster homes is presently larger than the number of available homes. We want robust foster homes of high quality. A good framework of terms is required to achieve that.

Purpose: By this master study I would like to focus on how we, as children welfare employees, can contribute to ensure that foster parents get the necessary support.

Method: Qualitative methods with individual interviews with a partially structured approach

Result: Some of the interviewees have experienced a good cooperative environment. They describe their contact welfare officers as wise and resourceful people with in-depth awareness of the children and their families, and knowledge of children welfare.

Unfortunately some of the foster parents in my study report of cases where the cooperation has not worked well. These may concern "we know best"-attitude, lack of knowledge of the actual case, frequent changes of welfare officers, shortness of availability and time, lack of involvement, lack of understanding of the assignment and lack of responsibility of progress in the case. Affiliation to a team provides support and security, several foster parents felt lone responsibility for the child and lacked being part of a community.

Summary: Foster parents wants to have a good cooperation with the employees of the children's welfare organization, characterized by a common view on the assignment, how to share tasks and where both parties accepts responsibility in an environment of mutual respect and acknowledgment, where everybody works as a team towards a common goal.

Forord.

Å gjennomføre et masterstudie parallelt med full stilling i arbeidslivet, har vært en krevende, men lærerik prosess. Å studere ledelse, samtidig som man praktiserer som leder, har vært inspirerende og utviklende. Den nye kunnskapen har kunnet relateres til hverdagen, noe som har medført at jeg har opplevd studiet som praktisk nyttig.

I tillegg til det, har jeg fått mulighet til å forske på det fagfeltet som jeg har arbeidet med i 20 år, som jeg fortsatt arbeider med og brenner for, og som er det arbeidet fosterforeldrene gjør hver eneste dag for å sikre at deres fosterbarn skal få en best mulig oppvekst.

Min forskning handler om hvordan fosterforeldre ønsker å bli sett og forstått i samarbeid med barnevernet. Jeg har intervjuet kommunale fosterhjem, og statlige familiehjem, om hva de tenker er viktig i samarbeidet med det offentlige. Min takk går derfor først og fremst til de familiene som har stilt opp og latt seg intervjuer, og raust delte av sine erfaringer og kunnskap. Tusen takk skal dere ha!

Takk og til mine medstudenter, Anne-Gro og Elisabeth, det er god støtte i å være flere som er i den samme «virkeligheten»! Og takk til mine ledere og avdelingsledere i Bufetat, som har «levd med» meg i disse årene. Takk for at dere har vært så tålmodige.

Sist, men ikke minst, vil jeg takke HISF for et godt studietilbud, og min veileder førsteamanuensis Kjersti Halvorsen, for tålmodig lesing og gode innspill underveis i prosessen!

Bergen 20.05.2016

Nina Thorbjørnsen

1 Innhold

1.	Innledning.....	10
1.1	Bakgrunn og valg av problemstilling og metode.....	11
1.2	Avgrensning og formål med oppgaven	12
1.3	Å forske på eget felt	13
1.4	Ulike typer fosterhjem som blir undersøkt.	14
1.5	Opgavens oppbygging	16
2.	Kunnskapsstatus.....	18
2.1	Innledning.....	18
2.2	Tall og fakta	19
2.3	Aktørene i barnevernet	20
2.4	Utdrag fra aktuell forskning og kunnskap.	21
3.	Teori.....	32
3.1	Innledning.....	32
3.2	Hva er samhandling og samarbeid?	32
3.3	Er samarbeid viktig?	35
3.4	Systemteori	37
3.5	Det psykososiale arbeidsmiljøet.....	39
3.6	Hvordan lykkes vi med samhandling?	41
4.	Vitenskapsteori og metode	45
4.1	Innledning.....	45
4.2	Metodiske valg	46
4.3	Forskningsdesign	47
4.4	Etiske vurderinger	48
4.5	Arbeid med intervju guide.....	49
4.6	Valg av intervju personer	51
4.7	Presentasjon av intervju personene.....	53
4.8	Gjennomføring av intervjuene.	53
4.9	Transkribering.....	54
4.10	Analysemetoden.....	55
4.11	Studiets validitet og reliabilitet	57
5.	Analyse og resultat	59
5.1	Danning av helhetsinntrykk.....	59
5.2	Meningsdannende enheter:.....	60

5.3	Å abstrahere innholdet i de enkelte meningsdannede enhetene.	61
5.4	Å sammenfatte betydningen av dette.	61
6.	Empiri	62
6.1	Samarbeid.....	62
6.1.1	Beskrivelse av gode samarbeid	62
6.1.2	Beskrivelse av samarbeid som fungerte dårlig.....	64
6.2	Egenskaper ved saksbehandler som fremmer og hemmer et samarbeid.	65
6.2.1	Egenskaper ved saksbehandler som fremmer samarbeid.	65
6.2.2	Egenskaper ved saksbehandler som hemmer samarbeid.....	67
6.3	Å være del av et team versus å føle seg alene.	69
6.3.1	Å være en del av et team	69
6.3.2	Om å føle seg alene.	70
7.	Drøfting	73
7.1	Samarbeid som er godt versus samarbeid som ikke fungerer.	73
7.2	Egenskaper ved saksbehandler som påvirker samarbeidet	78
7.2.1	Stabilitet versus hyppig bytte av saksbehandler.....	78
7.2.2	Betydningen av at saksbehandler er tilgjengelig.....	79
7.2.3	Å være påkoblet saken versus å la det skure å gå.....	80
7.2.4	Anerkjennelse versus avmaktsfølelse	81
7.3	Å være en del av et team versus å føle seg alene	82
8	Oppsummering og resultat.....	85
8.2	Tittel på oppgaven.....	88
8.3	Avsluttende refleksjon.....	89
	<i>Litteratur</i>	91

FIGURER:

Figur 1. Spesialisering av oppgaver.....	36
Figur 2. Grunnleggende system modell.....	38
Figur 3. Innsats-belønning-modell.....	40

TABELLER:

Tabell 1. Støtte fra barnevernet.....	22
Tabell 2. Presentasjon av intervjupersonene.....	53

VEDLEGG:

Vedlegg 1 NSD prosjekt vurdering

Vedlegg 2: Forespørsel om å delta i intervju

Vedlegg 3: Informert samtykke

Vedlegg 4: Intervjuguide

1. Innledning

Hensikten med å flytte et barn til et fosterhjem er at barnet skal få en bedre og tryggere hverdag en det hadde tidligere. Stortingsmelding nr 17 (2015-2016), som kom i mars 2016, har tittelen «Trygghet og omsorg. Fosterhjem til barns beste». Meldingen har som mål å legge grunnlaget for en videreutvikling og kvalitetsheving av fosterhjemsomsorgen. Dette skal blant annet gjøres ved å gi fosterforeldrene bedre veiledning og oppfølging.

Fosterhjem er det mest brukte tiltaket for barn som av ulike årsaker ikke kan vokse opp hos sine foreldre. I 2014 bodde totalt 11 200 barn og unge i Norge i fosterhjem. Fosterforeldrene har selv bedt om å få en bedre veiledning og oppfølging fra kommunene, som er det offentlig organet som har ansvaret for å følge opp barn som bor i kommunale fosterhjem.

Målsettingen med denne oppgaven er å bidra til å belyse hva fosterforeldrene selv mener de trenger av oppfølging og veiledning fra hjelpeapparatet, for å være best mulig rustet til å påta seg det omsorgsoppdraget det er å gi fosterbarna en trygg og god oppvekst.

Forskning viser dessverre at det er svikt på flere områder når det gjelder kommunenes oppfølging av fosterforeldre og fosterbarn, det er derfor viktig at det settes søkelys på hva som kan gjøres for at oppfølgingen av fosterhjem skal bli bedre. God oppfølging av fosterforeldre er viktig for å forebygge brudd i plasseringene, at barn må flytte fra et fosterhjem til et annet, med alt det medfører av smerte og traumer for allerede sårbare barn. Ved å vie barna og fosterforeldrene tett og god oppfølging kan en raskt fange opp signaler på at noe er galt, og dermed forhindre antall flyttinger for fosterbarna. God oppfølging skal sikre at barna har det godt, og det skal sikre at fosterforeldrene får den støtten de trenger for å klare omsorgsoppdraget.

Vi må ikke risikere at den mangel på kontinuitet og stabilitet som barna opplever før de flytter i fosterhjem, følger dem inn i barnevernet. Kunnskap om dette temaet er viktig, og min ambisjon er at jeg med denne oppgaven kan bidra med kunnskap, med oss som kommer fra fosterforeldrene selv, om hva som er viktig for dem for at samarbeidet rundt barna skal bli best mulig.

Innledningsvis vil jeg først og fremst belyse hva som er bakgrunnen for at jeg har valgt å forske på fosterforeldre sine behov, og hvilken metode jeg har valgt for å kunne gjennomføre studiet. Jeg vil deretter se på hva jeg må avgrense, hvilke tema jeg har valgt å ikke gå videre inn på, og hva som er formålet mitt med studien. Når man forsker på eget felt blir man stilt overfor noen utfordringer når det gjelder sin rolle som forsker versus den rollen en har til daglig som leder. Dette vil jeg belyse videre i et eget punkt. Jeg vil og presentere de ulike typer fosterhjem som blir berørt i mitt studie, samt at jeg avslutningsvis i dette kapittelet vil gi en beskrivelse av oppbyggingen av oppgaven.

1.1 Bakgrunn og valg av problemstilling og metode.

Samlet sett har jeg arbeidet med fosterhjem i 20 år. De første årene via mitt arbeid i den kommunale barneverntjenesten, i rollene som saksbehandler og barnevernleder. De siste 14 årene har jeg arbeidet i det statlige barnevernet, Barne-, ungdoms- og familie etaten (heretter Bufetat). Der har jeg fungert i ulike roller, de siste årene som enhetsleder for Familiehjem Region Vest. Dette innebærer at jeg har ansvar for våre tre avdelinger i Bergen, Haugesund og Stavanger, et tiltak med 30 ansatte og totalt 123 familiehjem, hvor vi har ansvaret for totalt 123 barn og unge som skal vokse opp i våre familier. På bakgrunn av dette har jeg relativt god kjennskap til det området jeg forsker i, da jeg både har arbeidet med oppfølging og veiledning av kommunale fosterhjem i kommunen, og tilsvarende i de statlige familiehjemmene i Bufetat.

Barnevern er et tema som engasjerer de fleste av oss, og barnevernet i Norge er stadig til debatt i media. I disse tider er det Norske barnevernet i fokus både innenlands, men og utenlands. I Dagbladet kunne vi den 24.04.16 lese at Europarådets menneskerettighetskommisær, Nils Muiznieks, var kritisk til det Norske barnevernet i forbindelse med at en norsk-rumensk familie var fratatt sine barn. I kjølvannet av denne historien har det og vært demonstrasjoner i mange land, og i vårt eget, mot det Norske barnevernet. At det er fokus på den jobben som blir gjort i barnevernet er viktig, og et kritisk søkelys er med på å stadig utfordre oss til å gjøre en god jobb, og til å stadig evaluere og utvikle oss selv.

Forskning bekrefter at fosterhjem er et godt alternativ for barna, og behovet for fosterhjem øker med 10% hvert år. Når vi klarer å rekruttere og lære opp gode fosterhjem, og og får til god match med barna, ser vi at vi legger grunnlaget for varige relasjoner og en god oppvekst. Mari Trommald, som er direktør for Barne-, ungdoms- og familie direktoratet, sier det slik: *Vi skal fortsette det viktige arbeidet med å finne fosterhjem for det enkelte barns behov!*

Ved å bruke en kvalitativ metode, hvor jeg intervjuer fosterforeldre og familiehjem, ønsker jeg å få frem en større forståelse for hva fosterforeldrene selv opplever er den beste støtten de kan få fra det offentlige. Målet er her å få tydeliggjort fosterforeldrenes egne stemmer på en slik måte at jeg får klart frem hva som er viktig for dem.

De spørsmålene som jeg reiser og ønsker å få svar på med min forskning er:

Hvordan ønsker fosterforeldre å bli sett og forstått i samarbeid med barnevernet?

- **Hva preger samhandlingen mellom barnevernet og fosterforeldrene?**
- **Hvordan beskriver fosterforeldrene egenskaper ved sine saksbehandlere som fremmer eller hemmer deres samarbeid?**
- **Hvordan beskriver fosterforeldrene styrken ved å være del av et team versus å stå alene?**

Forskning skal både kunne etterprøves og deles, samt har en som forsker en ambisjon om at de funnene en gjør kan overføres til andre områder (Malterud 2013). Ved hjelp av den kvalitative metoden har jeg ambisjoner om å komme frem til et resultat, som hjelper meg til å bedre forstå hva fosterforeldrene trenger, og klare å beskrive det på en god måte for leserne.

1.2 Avgrensning og formål med oppgaven

Formålet med oppgaven er å opparbeide kunnskap om hvilken støtte fosterforeldrene selv uttrykker at de trenger. Fokuset er på samarbeid, og hvordan fosterforeldrene ønsker å bli sett og forstått i samarbeidet med de ansatte i barnevernet. Problemstillingen har forandret seg underveis. Det viste seg at det var tema som samhandling med de ansatte, egenskaper ved saksbehandlerne og det å arbeide i team versus å føle seg alene, som var de temaene

som skapte størst engasjement, og som var det mine intervjupersoner ønsket å vektlegge i intervjuene. Således har jeg ikke fulgt den veien som jeg innledningsvis trodde jeg skulle gå når jeg utformet min intervjuguide, men fulgt den veien som åpnet seg mer tydelig via mitt arbeid med det materiale som jeg fikk inn. Ved å følge mine intervjupersoner sine historier og uttrykk, håper jeg at vi sammen har kommet frem til kunnskap som kan være nyttig for flere (Malterud 2011).

Oppgaven berører ikke annen type støtte, som økonomisk støtte. Jeg går heller ikke spesifikt inn på ulike typer hjelpetiltak som kan være til støtte for fosterforeldrene, som avlasting, fritidskontakter, miljøarbeider i huset, vaskehjelp etc. Disse forsterkningstiltakene kan beskrives som mer praktiske hjelpetiltak, mens jeg i min oppgave ønsker å ha fokus på hvorvidt god samhandling mellom de voksne har betydning for barnas oppvekstvilkår.

1.3 Å forske på eget felt

Som jeg skal gå mer detaljert inn på senere er intervjupersonene i min undersøkelse valgt ut fra de kriterier at jeg ønsket fire kommunale fosterhjem og fire statlige familiehjem, dette for å få frem erfaring fra ulike system. Valg av aktuelle hjem har foregått av andre enn meg selv. Samtidig så er det klart at de statlige familiehjemmene er godt orientert om at jeg er deres leder, og at jeg derfor har en dobbeltrolle som kan være utfordrende. Når det gjelder de kommunale hjemmene er det usikkert hvor stor kjennskap de har til meg som leder, men de er selvsagt orientert om min stilling.

Den nøytrale forsker rollen har alltid vært viktig, men på 90 tallet ble betydningen av nøytraliteten spesielt fremhevet i diskusjoner basert på et positivistisk vitenskapssyn, hvor forsker skulle hente informasjon fra intervjupersonene, som ble oppfattet som objektet, mens forskeren var den nøytrale (Thagaard 2013). Holstein & Gubrium (2004:149) i Thagaard (2013) beskriver begrepet aktiv intervjuing som en situasjon hvor de som blir intervjuet, i lag med den som intervjuer, sammen skaper en mening om de kunnskapene og erfaringene som kommer frem. Her bidrar begge parter i det de kaller for en fortolkende praksis. Rapley (2007:20) i Thagaard (2013) mener at det ikke representerer motsatte posisjoner mellom

nøytralitet versus gjensidig åpenhet. Noen ganger er forskeren nøytral i sin formidling av spørsmål og i andre deler er interaksjonen mer tydelig.

Lund (2005) i Andersen (2013) argumenterer for at forkunnskap kan representere et kunnskapsrom. Andre mener imidlertid at det er en fordel om man vet minst mulig om det man skal studere, for å unngå at man er forutinntatt. Samtidig kan forskere misforstå fordi en mangler kunnskap.

Malterud (2011) hevder imidlertid i sin bok at moderne vitenskapsteori avviser tanken om den nøytrale forskeren som ikke påvirker kunnskapsutviklingen. Det er forskeren som velger blant annet hvilken problemstilling som skal undersøkes, hvilken metode en skal bruke, hvem en skal intervju og hvordan konklusjonene skal vektlegges og formidles. Utfra dette mener hun at det ikke er spørsmål om hvorvidt forskeren påvirker prosessen, men hvordan.

Det er viktig for meg å være bevisst på at mine intervjupersoner kan bli påvirket av den rollen jeg har. De kan oppleve det som forstyrrende at jeg har flere roller, eller jeg kan risikere at de sier ting de tror jeg vil høre, eller at de tar opp saker som ikke hører hjemme i intervjuet. Det er derfor avgjørende at jeg er åpen på min dobbeltrolle her, og at jeg presiserer tydelig formålet med denne forskningen, og hva jeg har muligheter til å bidra med.

Malterud (2011) kaller den forforståelsen som en tar med seg inn i forskningen for forskerens ryggsekk. Noen ganger kan det å vite mye om det en skal forske på være en fordel, den kan gi oss styrke og innsikt, og ikke minst kan den være en viktig motivasjon. Samtidig advarer hun og om at det kan bli en tung bær dersom alt handler om det en bærer med seg, og ikke om det en ser på veien. Ved å ha et aktivt og bevisst forhold til min forforståelse håper jeg at det kan bli en styrke på veien som motiverer mer enn det hemmer.

1.4 Ulike typer fosterhjem som blir undersøkt.

I Norge har vi flere typer fosterhjem. I denne oppgaven vil jeg bare komme inn på de ordinære kommunale fosterhjemmene, fosterhjem med forsterkning og de statlige

familiehjemmene, som representerer de tre typene av fosterforeldre som jeg bruker som intervjupersoner.

I følge barnevernloven defineres fosterhjem som:

§ 4-22. Fosterhjem, første ledd.

- a) Private hjem som tar imot barn til oppfostring på grunnlag av barneverntjenestens beslutning om hjelpetiltak etter § 4-4, eller i samband med omsorgsovertakelse etter § 4-12 eller 4-8, annet og tredje ledd,*
- b) Private hjem som skal godkjennes i henhold til § 4-7. (Sundt 2011 s. 64).*

Bakgrunnen for at det finnes ulike typer fosterhjem er at de skal ivareta ulike målgrupper. De såkalte statlige familiehjemmene ble opprettet som et alternativ til å plassere barn i barnevernsinstitusjoner.

Ordinære fosterhjem:

Blir og kalt nøytrale fosterhjem og er hjem som tar i mot barn etter vedtak fra barneverntjenestene og Fylkesnemnda for barnevern og sosiale saker. Fosterhjemmene har skriftlige avtaler som er inngått med barnets omsorgskommune, og hjemmet mottar arbeidsgodtgjøring og utgiftsdekning. Barn i alle aldre, fra spebarn til 18 år, kan plasseres, og målsettingen kan variere fra kortvarige plasseringer til permanente plasseringer hvor tanken er at barnet skal vokse opp i fosterhjemmet. Grad av problemer som barna kan ha, varierer, men uten at det er vurdert at det trengs egne forsterkningstiltak ut over ordinær oppfølging av barnet (Sundt 2011).

Forsterkede fosterhjem:

Dette er ordinære fosterhjem, hvor det på bakgrunn av barnets behov, er avtalt særlige forsterknings tiltak for kortere eller lengre perioder. Dette kan være forhøyet arbeidsgodtgjørelse, frikjøp/dekking av tapt arbeidsfortjeneste, besøkshjem, støttekontakt, miljøarbeider eller veiledning utover det ordinære (Sundt 2011).

Statlige familiehjem:

Dette er familier som er spesielt rekruttert og lært opp til å ta imot barn og unge med sammensatte problemer. Disse hjemmene blir ofte brukt som et alternativ til at barn blir plassert på en institusjon. Det er Bufetat som har driftsansvar for familiene, og familien kan ikke ha annen jobb i tillegg til oppdraget. Det settes krav til at familiene har 3 årig relevant utdanning fra høyskole eller universitet, men relevant erfaring kan være tilstrekkelig. Det er ønskelig med relevant erfaring og det settes krav til evne til å motta veiledning og opplæring, gode samarbeidsevner, engasjement og evne til å støtte barna, interesse for skoleoppfølging og personlig egnethet. Det er i tillegg et krav at familiene kan legge frem en barneomsorgs attest (politiattest) og en helseattest. Familiene arbeider tett med administrasjonen i tiltaket, og de følges spesielt opp av en egen konsulent. Familiehjemmet mottar regelmessig individuell veiledning og gruppeveiledning. Det kreves at familiehjemmene har tilbud om en beredskapstelefon som er bemannet døgnet rundt, året rundt. Familiehjemmene har egne tre årig standardkontrakter, som blant annet gir dem rett til tjenstepensjon. I tillegg til denne kontrakten inngås det kontrakt med den kommunale barneverntjenesten i barnets omsorgskommune (Sundt 2011).

1.5 Oppgavens oppbygging

Oppgaven er bygd opp med 8 kapitler. Kapittel 2 starter med å presentere kunnskapsstatus for oppgaven. Herunder kommer aktuelle tall og fakta som berører temaet fosterhjemsomsorg, samt at jeg vil synliggjøre de ulike aktørene som er aktuelle i arbeidet med barnevernssaker. I dette kapitlet vil jeg og presentere aktuell forskning fra barnevernfeltet, med fokus på fosterhjemsområdet.

I kapittel 3 presenteres teoridelen. Her er målet å få frem aktuell teori om samhandling og samarbeid, hvorfor det er viktig å samarbeide, og hvordan vi best mulig kan lykkes med samarbeid. Systemteori og psykososialt arbeidsmiljø vil og bli belyst i denne delen.

Kapittel 4 presenterer de metodiske tilnærmelsene jeg har brukt for best mulig å få belyst mine forskningsspørsmål. Herunder kommer og arbeidet med forskningsdesign, etiske vurderinger, og arbeid med intervju guiden. Her vil jeg og redegjøre for hvordan valget av intervju personer har foregått, samt at jeg vil presentere dem og beskriver hvordan selve

intervjuene ble utført. Avslutningsvis i dette kapittelet vil jeg si noe om hvordan transkriberingen av intervjuene har foregått, hvilken analysemetode jeg har brukt, samt et punkt om studienes validitet og reliabilitet.

I det 5. kapittelet vil arbeidet med analyseringen av de data jeg har fått inn bli presentert.

I kapittel 6 som er empiridelen av oppgaven, vil de viktigste funnene bli presentert. Her blir kondensatene presentert, som er satt sammen på en slik måte at de representerer innholdet i det intervjupersonene har delt. For å understreke kondensatene er det tatt med viktige sitat fra intervjupersonene.

Kapittel 7 inneholder selve drøftingsdelen. Temaene er her delt opp i tre hovedområder som er samarbeid, egenskaper ved saksbehandlerne, og å arbeide i team versus å føle seg alene. Funnene blir drøftet opp mot den teorien og kunnskapsstatus som er presentert tidligere i oppgaven.

I kapittel 8 vil det komme en oppsummering av studiet. Jeg har her valgt å forklare bakgrunnen for tittelen på oppgaven, før jeg runder av med en avsluttende refleksjon.

2. Kunnskapsstatus

2.1 Innledning

Under dette punktet vil jeg presentere tidligere forskning og kunnskap fra barnevernfeltet. Her vil fokuset være på områder som matcher med mine funn, som handler om:

Hvordan ønsker fosterforeldre å bli sett og forstått i samarbeid med barnevernet?

- Hva preger samhandlingen mellom barnevernet og fosterforeldrene?
- Hvordan beskriver fosterforeldrene egenskaper ved sine saksbehandlere som fremmer eller hemmer deres samarbeid?
- Hvordan beskriver fosterforeldrene styrken ved å være i et team versus å stå alene?

Denne delen av oppgaven starter med å presentere tall og fakta vedrørende barnevern, med fokus på fosterhjem, for så å gi en presentasjon av de ulike aktørene i dagens barnevern.

Videre vil jeg presentere aktuell forskning og kunnskap som kan belyse mine problemstillinger og funn. Jeg starter med å presentere, ganske grundig, deler av den fireårige forskningsrapporten «Fosterhjem for barns behov» (Backe- Hansen, Havik & Grønningssæter 2013). Det fordi dette er en av de nyeste rapportene på feltet, og den er omfattende og dermed og et viktig kunnskapsgrunnlag for oss som arbeider med barnevern.

Deretter gir jeg en presentasjon av Stortingsmeldingen (2015-2016), som nylig er kommet, og som er den første stortingsmelding som omhandler fosterhjemsomsorgen i Norge.

Videre vil jeg presentere deler av resultatene fra Helsetilsynets rapport fra 2015, som er en oppsummering av et landsomfattende tilsyn i 2013 og 2014 med kommunenes arbeid med oppfølging av barn som bor i fosterhjem.

Rapport fra Vista Analyse (2015) vil og bli gjennomgått i korte trekk.

I NOU 2009:22 som handler om bedre samordning av tjenester for utsatte barn og unge vil jeg ta frem og belyse deres beskrivelse av faktorer som kan fremme og hemme et samarbeid rundt barn.

Avslutningsvis i dette kapittelet vil jeg kort redegjøre for det Thrana skriver om kjærlighetens betydning i barnevernet, samt den dobbeltrollen fosterforeldre står i.

2.2 Tall og fakta

I 2014 mottok totalt 53 100 barn hjelpe- eller omsorgstiltak fra barnevernet. Hjelpetiltak omfatter all hjelp i hjemmet, men og frivillig omsorgsovertakelse av barnet. Cirka 8 500 barn mottok ett eller flere barnevernstiltak via Bufetat i løpet av 2014. Dette er cirka 41% flere en i 2004. Det har vært en dreining i bruken av tiltak fra hjelpetiltak til omsorgstiltak de siste fem årene (Vista Analyse 2015).

Om lag 10 % av alle barn i Norge vil i løpet av sin oppvekst ha mottatt hjelp fra barnevernet. Fosterhjem er det mest brukte plasseringstiltaket, og utgjorde hele 84 % av alle plasseringstiltak i 2012. Ett av fire fosterbarn bor i fosterhjem i slekt og nettverk. Parallelt med at fosterhjems plasseringene har økt, har bruken av institusjonstiltak gått ned (Høringsnotat 2014).

Det har vært en stor økning av kommunale hjem med forsterkning de siste årene, og i 2014 mottok 66 % av de kommunale fosterhjemmene forsterkningstiltak i form av frikjøp fra arbeidslivet av en eller begge de voksne i familien, eller økt arbeidsgodtgjørelse.

I 2014 hadde vi cirka 481 statlige familiehjem i Norge, og i løpet av det året bodde det cirka 750 barn der. I region vest har vi cirka 150 statlige familiehjem.

Det er stor variasjon på døgnprisene i de ulike fosterhjemmene:

- Forsterkede kommunale fosterhjem- cirka 1 300-1 400 kroner
- Statlige familiehjem- cirka 2 300-2 700 kroner
- Fosterhjem tilknyttet private leverandører – cirka 3 000- 3 600 kroner (Vista Analyse 2015 s. 174).

Bruken av fosterhjem og institusjon har økt i perioden 2006-2012, men i perioden 2013-2014 har det vært en svak nedgang. Den største økningen har vært i antall fosterhjem, der nær 3900 barn ble plassert i fosterhjem i perioden 2010-2012. Årsaken til dette har blant

annet vært en bevisst politikk der målet har vært at flere barn skal få vokse opp i fosterhjem og ikke i institusjon.

Om lag 30% av barneverntjenestene i Norge har i 2014 fem, eller færre ansatte.

2.3 Aktørene i barnevernet

Noen av de viktigste aktørene i dagens barnevern i Norge er:

Kommunene: Alle kommunene skal ha en barneverntjeneste, de kan og velge å gå i samarbeid med andre kommuner. Oppgavene til den kommunale barneverntjenesten er å foreta undersøkelser, treffe vedtak, forberede saker til behandling i Fylkesnemnda, iverksette tiltak og følge opp barna og familiene (Vista Analyse 2015).

De statlige barnevernsmyndighetene: Bufetat og fylkesmennene. Bufetat skal jmf barnevernloven § 2-3 annet ledd (bokstav a) og b) og § 2-3 tredje ledd:

Barne- og ungdoms, og familieetaten skal:

- a) Etter anmodning fra kommunene bistå barneverntjenesten i kommunene med plassering av barn utenfor hjemmet*
- b) Ha ansvar for rekruttering og formidling av fosterhjem (Vista Analyse 2015 s 139).*

Departementet: Har det overordnede ansvaret for barnevernet. Det skal gi retningslinjer og instruksjer, sørge for forsvarlig tilbud om utdanning, sette i verk forskning, og sørge for tilgjengelig informasjon om barnevernet.

Barne-, ungdom og familieetaten (Bufetat): Består av direktoratet (Bufdir), Nasjonalt inntaksteam (NIT) og fem regionale barnevernmyndigheter. Bufetat tilbyr barneverntiltak, og har ansvaret for institusjonene, både de statlige og de private. Bufetat skal bistå kommunene med plassering av barn, og med rekruttering og formidling av fosterhjem (Vista Analyse 2015).

2.4 Utdrag fra aktuell forskning og kunnskap.

I denne delen av oppgaven vil jeg redegjøre for aktuell forskning på feltet om fosterhjem.

2.4.1 Fosterhjem for barns behov

I 2013 ble det skrevet en rapport fra et fireårig forskningsprosjekt «Fosterhjem for barns behov» hvor Backe-Hansen, Havik og Grønningsæter var redaktører. Rapporten var initiert av Barne-, ungdoms- og familie-direktoratet i 2010, og målsettingen var: *å fornye kunnskapen om fosterhjemsarbeidet i Norge, med sikte på å utvikle en differensiert fosterhjemtjeneste tilpasset behovene til barn og unge som er fosterhjemsplassert.* (Backe-Hansen, Havik & Grønningsæter 2013, s 7).

Behovet for fosterhjem har vært og er stort. Økningen i antall barn som trenger fosterhjem har vært større enn antall tilgjengelige fosterhjem. Økonomiske betingelser i form av lønn, trygd og pensjon er viktig, samt styrking av kompetanse og bedre oppfølging av fosterforeldre i form av veiledning og støtte. I tillegg til dette sier fosterforeldrene noe om å få en stabil og forutsigbar hverdag, og det å få være en familie. Fosterforeldre gir uttrykk for at det kan være krevende å være et fosterhjem, og det er derfor viktig å undersøke hva som vil være mest til hjelp for det enkelte fosterhjemmet. I rapporten stilles det spørsmål ved om det økende behovet for å forsterke fosterhjem er starten på en profesjonalisering av fosterforeldres virksomhet. Et viktig punkt i rapporten handler om hvordan fosterforeldrene opplevde kontakten og samarbeidet med foreldrene og barneverntjenesten.

At det er nødvendig at fosterforeldre får god oppfølging og støtte er noe «alle» er enige i. På tross av dette viser tidligere undersøkelser, og denne, at selv om mange fosterforeldre opplever at de får støtte fra sin saksbehandler, så opplever for få at støtten er svært god (Backe-Hansen, Havik & Grønningsæter 2013).

Deler av rapporten belyser hvordan fosterforeldre opplever omfanget og stabiliteten i den kontakten de har med barnevernet, og om de følte at de fikk den støtten de trengte. Her er et viktig moment at fosterforeldre og barnevernsansatte kan treffes så pass ofte at de kan etablere en tillitsfull relasjon. Gjensidig tillit bygges via samhandling som går over tid, og et skifte av saksbehandler kan true denne prosessen. Flertallet av fosterfamiliene hadde hatt

minst fire treffpunkt med saksbehandler det siste halvåret. Her er telefon og sms inkluderte. Antall hjemmebesøk skal i følge normen være fire pr år, her hadde to av tre familier fått dekket normen. Tre av fire fosterforeldre mente at saksbehandler kjente barnet og dem selv svært godt eller godt. Så godt som alle fosterforeldrene (95%) følte seg trygge på at de kunne formidle sin forståelse av barnet og barnets behov til barnevernet. Samtidig innebærer dette at hver tyvende fosterforeldre ikke føler seg trygg. Det er nærliggende å anta at disse føler seg mer ensomme og opplever situasjonen som mer vanskelig en de øvrige fosterforeldrene.

Modell over fosterforeldrenes vurdering av den støtten de fikk fra barnevernet (n=272). Prosent.

Tabell 1. Støtte fra barnevernet

	Stemmer svært godt	Stemmer godt	Stemmer middels	Stemmer dårlig	Stemmer svært dårlig	Snittverdi
Barnevernet gir oss all den støtten vi trenger	24	36	22	14	4	2,37

Svaralternativene var 1 (stemmer svært godt), 2 (stemmer godt), 3 (stemmer middels), 4 (stemmer dårlig) og 5 (stemmer svært dårlig).

Ca 60% av fosterforeldrene mente at barnevernet gav de all den støtten de trengte, men bare hver fjerde mente fullt og helt. En av fem mente imidlertid at det ikke stemmer at barnevernet gir dem den støtten de trenger, og utfra det er forbedringspotensialet stort. Saksbehandler må ha tid og rom til å jevnlig treffe og bli kjent med fosterforeldrene og fosterbarnet.

Det har vært en økning i antall fosterforeldre som er tilfreds med den støtten de får, undersøkelser fra 1994 viser at hele 46 % ikke var tilfreds med støtten de fikk. I denne undersøkelsen er andelen som ikke er tilfreds ca. 18 %.

Det er en krevende oppgave å være fosterforeldre, og at fosterforeldre må få den støtte og oppfølging de trenger, er noe de fleste vil samstemme i (Backe-Hansen, Havik & Grønningsæter 2013). Både saksbehandlere, barnevernledere og fosterforeldre ble bedt om å krysse av på ni ulike forhold som var viktigst når det gjaldt langtidsplassering av barn. Hos alle tre gruppene var det følgende tre påstander som stod øverst:

- At fosterforeldrene integrerer barnet fullstendig i sin familie
- At barnet får hjelp til å bearbeide sin situasjon
- At barnevernet følger opp plasseringen.

De samme respondentene ble spurt om hvilke tiltak som var mest til hjelp for fosterforeldrene, og her kom følgende tre tiltak øverst:

- Mer hjelp til å takle barnets adferd/reaksjoner
- Samtalegrupper for fosterforeldre
- Flere kurs for fosterforeldre

Forskning viser at når fosterforeldre får støtte som er ment å øke deres kapasitet til å møte barnas behov, utvikler barna seg bedre (Leve et al., 2012 i Backe-Hansen, Havik & Grønningsæter 2013). Det er en økning i både antallet som ønsket å delta i veiledningsgrupper (fra 23% i 1994 til 43% i 2012) og i de som ønsker mer kurs (fra 20% i 1994 til 33% i 2012).

Det er og viktig å drøfte forholdet mellom bruk av institusjon og fosterhjem. Dersom en bare reduserer på institusjonstilbudet, kan en lett få barn med større utfordringer inn i fosterhjem enn det det tradisjonelt har vært, noe som kan medføre flere brudd. Det må klargjøres hvem av barna som skal være i fosterhjem, og hvem som ikke skal være det.

Å fornye kan innebære både å oppdatere og bekrefte eksisterende kunnskap. Samtidig som det kan bety å kombinere eksisterende og ny kunnskap, eller å utvikle ny kunnskap. Å differensiere betyr å gjøre en forskjell, skille eller dele. Her relatert til å gi barna ulike tilbud ut i fra hva de trenger, hvilket forutsetter blant annet at barna blir godt nok kartlagt.

I rapporten konkluderes det med at det trengs mer utredning og oppfølging av fosterbarna, kvalifisering av fosterforeldre og utvikling av gode rammevilkår for dem, samt styrking av

fosterbarnas mestring av skolen. Tittelen på rapporten er «På vei mot et fosterhjemsløft» og forskerne mener at disse tre områdene vil bidra til den prosessen.

Vi ønsker robuste fosterhjem med høy kvalitet, da må vi ha rammebetingelser som er gode nok i forhold til dagens måte å være familier på (Backe-Hansen, Havik & Grønningsæter 2013).

2.4.2 Stortingsmelding 17 (2015-2016) Trygghet og omsorg. Fosterhjem til barns beste.

Målet med denne meldingen er å starte en prosess hvor en ønsker å videreutvikle og heve kvaliteten på fosterhjemsomsorgen i Norge. Regjeringen har en ambisjon om at velferdskommunene skal bli sterkere, og å gi mer ansvar for barnevernet til kommunene er en del av denne prosessen. Samtidig har regjeringen satt ned et eget utvalg som skal fremme et forslag til en ny barnevernlov. Disse tre arbeidene må sees i sammenheng.

Dette er første gangen det har blitt utarbeidet en samlet oversikt og fremstilling av fosterhjemsomsorgen i Norge til Stortinget. Lovutvalget som arbeider med den nye barnevernloven skal se på hvordan loven kan forenkles, og de skal komme med sin innstilling medio august 2016. Her skal blant annet partsrettigheter vurderes, og hvilke rettigheter fosterforeldre skal ha, vil og bli behandlet her.

Nyere forskning vedrørende fosterhjemsomsorgen, som blir referert til i Stortingsmeldingen, blir en viktig del av kunnskapsgrunnlaget også for denne oppgaven. Helsetilsynet sin rapport om oppfølging av barn i fosterhjem (2013 og 2014), og Vista Analyse sin rapport om ansvarsdeling mellom stat og kommune på barnevernsområdet, er de to mest sentrale rapportene for mitt arbeid, og som jeg vil komme tilbake til senere i oppgaven.

Fosterbarn er som andre barn, forskjellige. Samtidig har de utfordringer som ikke andre barn har, da de ofte kommer fra omsorgssituasjoner preget av rus, psykiske vansker og kriminalitet. Det er dessverre også et fakta at undersøkelser viser at mellom 20-50% av barn i fosterhjem opplever såkalte utilsiktede, ikke planlagte, flyttinger. Årsakene til dette er flere, men lite kontakt med og hyppig skifte av saksbehandler er faktorer som øker risikoen.

Tiltaksvidningen fra institusjon til fosterhjem, medfører og at flere barn og unge som er vanskelige å hjelpe, kommer i fosterhjem, noe som kan medføre risiko for flere flyttinger.

En god kontakt og et godt samarbeid mellom barnevernet og fosterforeldrene kan bidra til å forhindre brudd. Fosterforeldrene trenger støtte og veiledning, både i og utenfor kontortid. Det er varierende hvordan kommunene følger opp fosterforeldre, og manglende oppfølging og stadig skifte av saksbehandlere er faktorer som kan medføre flere brudd. Havik (2007) gjennomførte en kartleggingsstudie av 867 fosterforeldre hvor hun blant annet spurte om de hadde vurdert å si opp avtalen og eventuelt hvorfor. Av de som svarte at de hadde vurdert å si opp avtalen ble årsaken ofte lagt til forhold med barnet selv, men og forholdet til barnevernet ble nevnt som en viktig årsak. Her handlet det om relasjon til saksbehandler og til barnevernsystemet. Fosterforeldre oppgav det å bli respektert og verdsatt av de profesjonelle, som viktige betingelser for å stå i oppdraget.

Slik ansvarsdelingen er mellom stat og kommune på barnevernsområdet, er oppgavene fordelt slik at kommunens ansvar er: å undersøke barnas behov, - godkjenne fosterhjem til det enkelte barnet, - følge opp og føre kontroll med barnets situasjon i fosterhjemmet, - følge opp barnets foreldre, - inngå fosterhjemsavtale med fosterhjemmet, - og føre tilsyn med fosterhjemmet. Bufetats oppgaver er: - å bistå kommunen når barnet må bo utenfor hjemmet, - rekruttere og formidle fosterhjem, - og gi nødvendig opplæring og generell veiledning til fosterforeldre.

I 2004 ble det gjennomført en reform på barnevernområdet. Da ble oppgaver som før lå hos Fylkeskommunen overført til Bufetat. Et viktig mål var å skape et mer likeverdig barnevern for hele landet, og at kvaliteten på arbeidet skulle styrkes. Det var et enstemmig vedtak i Stortinget i 2003 som fattet vedtak om reformen. Det var og et mål at flere barn skulle få hjelp i hjemmet, og at det skulle skje en tiltaksvidning, færre barn og unge skulle bo på institusjon, og flere skulle få et tilbud om en oppvekst i et fosterhjem. Dette gav igjen et økende behov for flere fosterhjem. Mangel på fosterhjem blir sett på som den største utfordringen innenfor barnevern av mange barnevernsledere. Det er flere årsaker til at det er vanskelig å få rekruttert nok fosterhjem. Fosterhjem er, som andre familier i samfunnet, avhengige av to inntekter. Konflikter med barneverntjenesten vedrørende økonomi og

manglende oppfølging kan skape misnøye blant fosterforeldre. Dette kan igjen spre seg som et rykte, som gjør at andre vegrer seg mot å gå inn i fosterforeldrerollen.

Fosterforeldre som har ansvar for barn med funksjonsnedsettelse har og vist til at samarbeidet med barnevernet i starten har vært positiv, men at situasjonene har endret seg til det verre over tid. Familiene har opplevd at de blir mer overlatt til seg selv, og de har ikke fått den støtten og oppfølgingen som de ble lovet i starten.

Fosterforeldre er ikke arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven, de er oppdragstakere. Barneverntjenesten skal, via en fosterhjemsavtale, klargjøre de forpliktelser som gjelder mellom fosterhjemmet og barnevernet. Denne avtalen skal gjennomgås minst en gang pr år. Barnevernet skal følge opp og føre kontroll med barnets situasjon i fosterhjemmet. De skal hjelpe og støtte fosterforeldrene, og iverksette de tiltak som er nødvendig.

Barneverntjenesten skal besøke fosterhjemmet jevnlig, minimum fire ganger pr år.

I Stortingsmeldingen blir det foreslått at kommunene får et tydeligere ansvar for barn i fosterhjem. Det er i dag en forskjell på hvordan kommunene følger opp barn i fosterhjem, noen kommuner har gode rutiner og system for oppfølging, mens det kommer frem ved tilsyn, at det i andre kommuner er en svikt i oppfølging av fosterbarna. Gode samtaler med barna og de voksne er viktig, samtidig som en vet at det trengs tid for at kvaliteten på samtalene skal bli god. Barnets stemme skal høres når en velger fosterhjem, og barnet skal snakkes til og høres på underveis i fosterhjems plasseringen. Fosterforeldrene skal ivareta barnet, men barnevernets ansvar opphører ikke når barnet flytter i fosterhjemmet. Barnevernet har det helhetlige ansvaret, og for å styrke dette, og få til en god oppfølging av barn i fosterhjem, foreslår regjeringen at dette løftes spesielt frem og reguleres i barnevernloven. Regjeringen foreslår og at Bufdir lager faglige anbefalinger for hvordan kommunene skal gjennomføre besøk i fosterhjemmet og hvordan de skal gjennomføre gode samtaler med barna.

Rammebetingelsene til fosterforeldrene, både de økonomiske og de faglige, må og sees på. De økonomiske rammebetingelsene avhenger i stor grad av saksbehandlers skjønn, fosterhjemmets evne til å forhandle, og kommunens årsbudsjett. Departementet foreslår veiledende satser, men da regjeringen sin holdning er at grunnfinansieringen av fosterhjem er et kommunalt ansvar, så ønsker de ikke å foreslå en statlig grunnsats. Barn med

sammensatte behov bor i dag i fosterhjem med forsterkning, eller i statlige familiehjem. Ulike rammevilkår, uten at det kommer tydelig frem hvorfor det kreves, kan føre til misnøye blant fosterforeldre. Det må derfor tydeliggjøres at et familiehjem er et hjem som er et spesialisert tiltak for barn og unge som trenger særlig oppfølging.

Målet med denne Stortingsmeldingen å legge grunnlaget for en videreutvikling og kvalitetsheving av barnevernet. Regjeringen ønsker sterkere velferdskommuner, og å gi kommunene et mer helhetlig ansvar for barnevernet er en naturlig konsekvens av dette. Hvorvidt forslagene blir realisert i sin helhet er det ingen garanti for, og det anbefales derfor at det lages en strategi for den videre implementeringen og realiseringen av tiltakene.

2.4.3 Rapport fra Helsetilsynet 2015

Tilsynet ble gjennomført i 2013 og 2014 og omfatter totalt 151 kommuner hvor fylkesmennene fant svikt i 123 av dem. Svikten handlet om oppfølging av barn i fosterhjem, hvor det var brudd på lovens krav om minimum fire besøk i året i fosterhjemmet fra barneverntjenesten. Det var også svikt i oppfølging av fosterhjem, der det påpekes at barnevernet må være tilgjengelig for fosterforeldrene for at de skal kunne gi den oppfølgingen som trengs. For at fosterforeldre skal lykkes med den krevende og viktige samfunnsoppgaven de har påtatt seg, så er de avhengig av å få råd og veiledning. Det er barnevernet som har det totale ansvaret for barnets livssituasjon. Ved for få treffpunkt med fosterforeldrene blir det færre muligheter for dem og å stille spørsmål og få drøftet vanskelige situasjoner.

2.4.4 Vista Analyse 2015

Den kommunale barneverntjenesten har ansvaret for den individuelle oppfølgingen av fosterhjemmene. I det ligger det at de skal være tilgjengelige for fosterforeldrene og gi dem den veiledningen som de trenger. De skal bistå fosterforeldrene i samarbeid med andre etater, og hjelpe og støtte fosterbarnet. Barneverntjenesten skal føre kontroll med fosterhjemmet, og besøke dem så ofte som nødvendig for å sikre en forsvarlig oppfølging.

Det skal og være en tilgjengelig vakttelefon som fosterforeldrene skal kunne ringe ved behov.

Mangel på gode fosterhjem er en av de viktigste utfordringene i barnevernet, dette fremheves både fra kommunene og fra Bufetat. Mangelen kan være forbundet med at:

- De ytre rammebetingelsen er endret. Færre kvinner, som tradisjonelt har tatt seg av de «svake», er hjemmeværende.
- Systemene bidrar til at en ser på oppgaven mer som en jobb enn som en samfunnsoppgave, grunnet fokus på økonomiske rammebetingelse, noe som kan gi mindre egnede fosterforeldre. Ansvarsforholdet mellom stat og kommune er og en årsak til at det er økt ventetid på fosterhjem, samt at dreiningen fra institusjon til fosterhjem har medført et større behov for flere hjem.
- Mange av barna er for dårlig utredet før plassering, dette kan medføre feil tiltak og feil oppfølging av fosterforeldrene og barna, og manglende avlastning. Dette kan gi flere feilplasseringer, som igjen kan medføre flere brudd i fosterhjemmene, noe som igjen øker behovet for flere fosterhjem(Vista Analyse 2015).

Videre i rapporten påpekes det at barn ofte tilbys hjem etter hva som er tilgjengelig, og ikke ut i fra hvilket behov de har. Rammevilkårene for fosterhjemmene varierer fra kommune til kommune. Det vises og til at det er en dårligere samhandling mellom fosterforeldrene og barneverntjenestene grunnet stadig reforhandlinger av vilkårene. Samtidig opplever det offentlige at det blir konkurranse om hjemmene, da det og er en del private aktører som rekrutterer fosterhjem, og som kan tilby hjemmene bedre vilkår. Noen kan ta på seg oppdraget som fosterforeldre, som en hvilken som helst jobb, ut i fra et ønske om å få være hjemme. Samtidig så viser forskning at manglende veiledning, oppfølging og avlastning gjør at mange finner det vanskelig å kombinere det å være fosterhjem med å være i ordinært arbeid (Vista Analyse 2015).

Vista Analyse (2015) anbefaler at den kommunale barneverntjenesten overtar den generelle veiledningen av fosterhjemmene. Dette på bakgrunn av at det er de kommunene som står nærmest fosterhjemmet og barnet. I dag er staten inne og veileder enkelte grupper av fosterforeldre. Ved å samle all veiledning på en aktør, ser en for seg at det kan bli lettere å gi et skreddersydd opplegg. Å overføre veiledningen kan og være en start på å overføre et

større ansvarsområde fra stat til kommune når det gjelder fosterhjem. Det helhetlige arbeidet for fosterhjemstiltaket bør ikke overføres kommunene før det har vært gjennomført en omfattende reform med mer standardiserte ytelser, og etterspørselen etter fosterhjem bør reduseres, samt at kommunen må bli bedre til å samarbeide med hverandre (Vista Analyse 2015).

2.4.5 NOU rapport om bedre samordning av tjenester for utsatte barn og unge.

Utvalget skal se på hvordan samordning av tjenester for barn og unge kan bli bedre for å kunne gi best mulig hjelp. Her ser en på hvordan et forpliktende og systematisk samarbeid mellom stat og kommune kan bidra til at utsatte barn, og deres foreldre, får en helhetlig og koordinert hjelp til rett tid.

I rapporten blir faktorer som fremmer et godt samarbeid beskrevet slik:

- at en har klare og realistiske mål,
- at rollene er klart definert,
- at det er en sterk ledelse,
- at det er en styring på tvers av tjenestene,
- og at man har gode systemer for å dele informasjon (NOU 2009:22).

Det som kan hemme et helhetlig samarbeid er det motsatte.

Norske studier (SINTEF 2005 i NOU 2009:22) viser at det er et behov for å forbedre organiseringen av samarbeidet, og at det trengs at en part får ansvaret for at samarbeidet skal fungere. Det blir og påpekt fra flere kommunalt ansatte at det er behov for klare, formaliserte retningslinjer for hvem som har ansvar for hva i de ulike fasene av en sak, og at uavklarte roller og uklar oppgave- og ansvarsfordeling virker hemmende. Mangel på tid og ressurser ble og nevnt som faktorer som kunne hemme samarbeidet. Det ble påpekt at det er behov for formaliserte rutiner for hvordan samarbeidet skal foregå, og at samarbeidet bør

forankres via formelle vedtak. Det blir videre påpekt behov for en tydelig ledelse, og en klar fordeling av ansvaret.

Dersom en har et vellykket samarbeid kan man dra nytte av den samlede kunnskapen en innehar. Dersom samarbeidet ikke fungerer er det gjerne fordi en mangler en del av de kriteriene som er nevnt over.

Har man en ulik problemforståelse, med ulike verdier, normer og problemoppfatning, kan det hemme samarbeidet. Det samme gjelder om en har for lite kunnskap om hverandres kompetanse. Det har og blitt vist til i ulike forskningsrapporter, at det kan være nødvendig med en holdningsendring hos ansatte, og at det kan være behov for å utvikle en kompetanse vedrørende samarbeid og kommunikasjon. En del foreldre har etterlyst en person som kan koordinere tjenestene, da de har opplevd at samarbeidet har vært krevende og konfliktfylt. (NOU 2009:22).

2.4.6 Om kjærlighet i barnevernets praksis

Hilde Marie Thrana (2015) har skrevet en avhandling om kjærlighet og sosialt arbeid hvor hun ser på kjærlighetens betydning i barnevernets praksis. Der vektlegger hun to former for kjærlighet, den ene er kjærlighet forstått som nestekjærlighet og den andre er kjærlighet som en form for anerkjennelse. I begrepet anerkjennelse ligger det at en møter den andre med respekt, medfølelse og omsorg, uansett hvem den som trenger hjelp er.

I avhandlingen stiller Thrana (2015) blant annet spørsmål ved om det økte fokuset i barnevernet på kvalitet og metodisk arbeid, har gått på bekostning av betydningen av å bli møtt på det mellommenneskelige plan, det å bli anerkjent og sett som den personen en er.

Thrana (2015) viser til det nasjonale forskningsprosjektet «Det nye barnevernet (DNBV)» hvor de beskriver foreldres møte med barnevernet. Der oppgir 25% at de hadde gode følelser i møte med barnevernet, 20% hadde ambivalente og 55% hadde vonde og vanskelige følelser. I de to siste gruppene handlet det om at foreldrene følte seg oversett, ignorert og ikke lyttet til, samt at de ikke følte seg anerkjent som foreldre. Det foreldrene her

forteller kan minne om det enkelt av intervjupersonene i min oppgave sa vedrørende sitt møte med barnevernet.

Thrana (2015) peker og på den dobbeltrollen som fosterforeldre står i. På den ene siden skal de være profesjonelle, de får opplæring og det forventes at de skal kunne håndtere og oppdra barn som har omfattende behov, samtidig som det fore ligger forventninger til at fosterforelderen skal elske barna som sine egne. Dette er en dobbeltrolle som er utfordrende for både fosterforeldrene og barnevernet å håndtere.

3. Teori

3.1 Innledning.

For å finne relevant litteratur og forskning har jeg fortrinnsvis brukt Bufetat sitt bibliotek. Bufdir har inngått en avtale med Cristin (Current Research Information System in Norway) hvor databaser som Sage, Taylor & Francis, Web og Science og Wiley er tilgjengelig. Søkord har vært barnevern, fosterhjem, fosterbarn, støtte og samarbeid.

Teorien er valgt ut for å belyse funnene jeg har gjort i min undersøkelse. Den skal og være med å bidra til å finne svar på problemstillingene i analysedelen. Videre vil det være denne teorien, og det kunnskapsgrunnlaget som ble presentert i forrige kapittel, som vil bli brukt til å drøfte funnene i drøftingsdelen av studiet.

Det er samhandlingsteori som er min teoretiske hovedressurs, og jeg starter derfor med å belyse aktuell teori som forklarer hva samhandling og samarbeid er. Videre stiller jeg spørsmål ved hvorfor samarbeid noen ganger kan være så vanskelig? Jeg vil deretter ta med deler av Skjørshammer sin systemteori, hvor han er spesielt opptatt av å tenke helhetlig og sirkulært. Jeg har også tatt med litteratur om det psykososiale arbeidsmiljøet, hvor tema som helhetlig tenkning og enkeltkrets og dobbeltkretslæring er sentrale tema. Avslutningsvis i denne delen vil jeg belyse viktige faktorer for å lykkes i et samarbeid, hvor blant annet anerkjennelse er et viktig tema.

3.2 Hva er samhandling og samarbeid?

Med samhandling menes det samarbeidet som oppstår i situasjoner hvor det ikke er en aktør som har kontroll over en prosess eller utføring av en oppgave. En forutsetning for å kunne utføre en oppgave via en samhandling er at aktørene er enige om et felles mål. Det må være en felles forståelse av situasjonen, deltakerne må ha tillit til hverandre, samt at informasjon, kunnskap og erfaringer må utveksles (Bukve og Kvåle 2014).

Samarbeid er et positivt ladet ord, alle ønsker å samarbeide. Gjennom å samarbeide kan oppgavene effektiviseres, og det blir lettere for brukeren å forholde seg til det offentlige dersom oppgavene er samordnet (Repstad 2004).

Ordene samarbeid og samhandling brukes gjerne litt om en annen, men i Repstad (2004) er begrepene definert slik:

Samarbeid: er et ord som har dobbelt betydning. På den ene siden er samarbeid et mønster av vedvarende samhandling, der ytelse vurderes mot motytelse under ett. På den andre siden har samarbeid en positiv valør, hvor partene evner å samhandle på en rasjonell måte, der målet er best mulig ressursutnyttelse og ytelser totalt sett.

Samhandling: kan brukes synonymt med ordet transaksjon. Her handler det om ytelser som utveksles mot motytelser. Det kan være kjøp og salg, bytte av varer og tjenester, eller utføre arbeid mot lønn.

Strandos (Bukve og Kvåle 2014) definerer samhandling som den daglige aktiviteten som skjer mellom aktørene i en organisasjon.

Bukve (2001) definerer en organisasjon som et formalisert og målrettet samarbeid mellom mennesker. Organisasjoner er bærere av verdier. Scott (2008:48) i Strandos (Bukve og Kvåle 2014) definerer organisasjonen som et sett av sosiale system som består av regulative, normative og kognitive strukturer. Her blir hovedtrekkene ved disse tre presentert slik:

Den regulative bæreren: i dette perspektivet legger en vekt på de formelle trekkene ved organisasjonen. Her ser en på organisasjonen som et redskap for formålstjenlig handling. Organisasjonen tilpasser seg krav fra omverden. Formelle prosedyrer, regler og lover styrer handlingen, og handlingslogikken er instrumentell. Det er knyttet sanksjoner ved brudd på reglene. Det er formelle regler som sier noe om hvem som skal gjøre hva i samhandlingen, og hvem som har ansvaret. Over tid setter det seg en kultur for hvordan man skal utføre arbeidet, som får direkte konsekvenser for hvordan de ansatte opptre og gjør sine valg.

Den normative bæreren: i dette perspektivet finner vi at det er et sett av forventninger, normer og verdier som styrer atferden. Her handler det om å gjøre det som passer seg i situasjonen, og den dominerende logikken er pliktlogikk. Medlemmene i organisasjonen

lærer av de andre, gjennom observasjon av hva de andre gjør og hva de sier og legger vekt på. Det skjer en adopsjon av de aktuelle normene og verdiene. På den måten blir de nye medlemmene akseptert og anerkjent av organisasjonen.

Den kulturelt-kognitive bæreren: her etableres det felles oppfatninger av erfaringer og meningsskapende tankekart. Personene blir knyttet til felleskapet, og det settes ikke spørsmåltegn ved de oppfatningene av sannheten som er gjort, de står der imidlertid som sannhet og fakta. Her er det den felles forståelsen som skaper grunnlag for den sosiale orden. Profesjoner med felles utdanning kan lett få en felles forståelse, og de kan utføre oppgavene på en samordnet måte fordi de har en spesiell kunnskap som andre ikke har.

Styring gjennom samhandling.

Samhandling og samarbeid har blitt viktige begrep i statlig styring. Samhandlingsreformen er den siste store reformen innen helsesektoren. Myndighetene forventer at aktørene skal se helheten og ikke bare sine egne interesser. Dette kan tolkes som et brudd med New Public Management (NPM) som styringsteori, og som et forsøk på å utvikle alternative styringsformer. Hagen og Johnsen (Tjora og Melby 2013) stiller spørsmål ved hva samhandling betyr for myndighetene og hvorfor de satser på samhandling. Hva er det særegne ved denne formen for styring, og er det et konstruktivt alternativ til NPM? Regjeringen Stoltenberg 1 og 2 så på samhandling som en måte å forstå og endre det norske samfunnet på.

Forfatterne definerer her samhandling som:

«noe som opptrer når en aktør er avhengig av andres aktørers handlinger for å kunne realisere egne intensjoner, og aktørene tar hensyn til denne gjensidige avhengigheten i beslutningen om å handle» (Tjora og Meldby 2013 s.33).

Myndighetene forventer at aktørene skal velge handlinger avhengig av konsekvensene for helheten.

Et sentralt element i styringsanalysen er å identifisere det problemet som styringen retter seg mot. Vårt moderne samfunn er delt opp i mange sektorer og systemer. Når et samfunn er delt i spesialsystemer skaper det en gjensidig avhengighet mellom delsystemene. For å

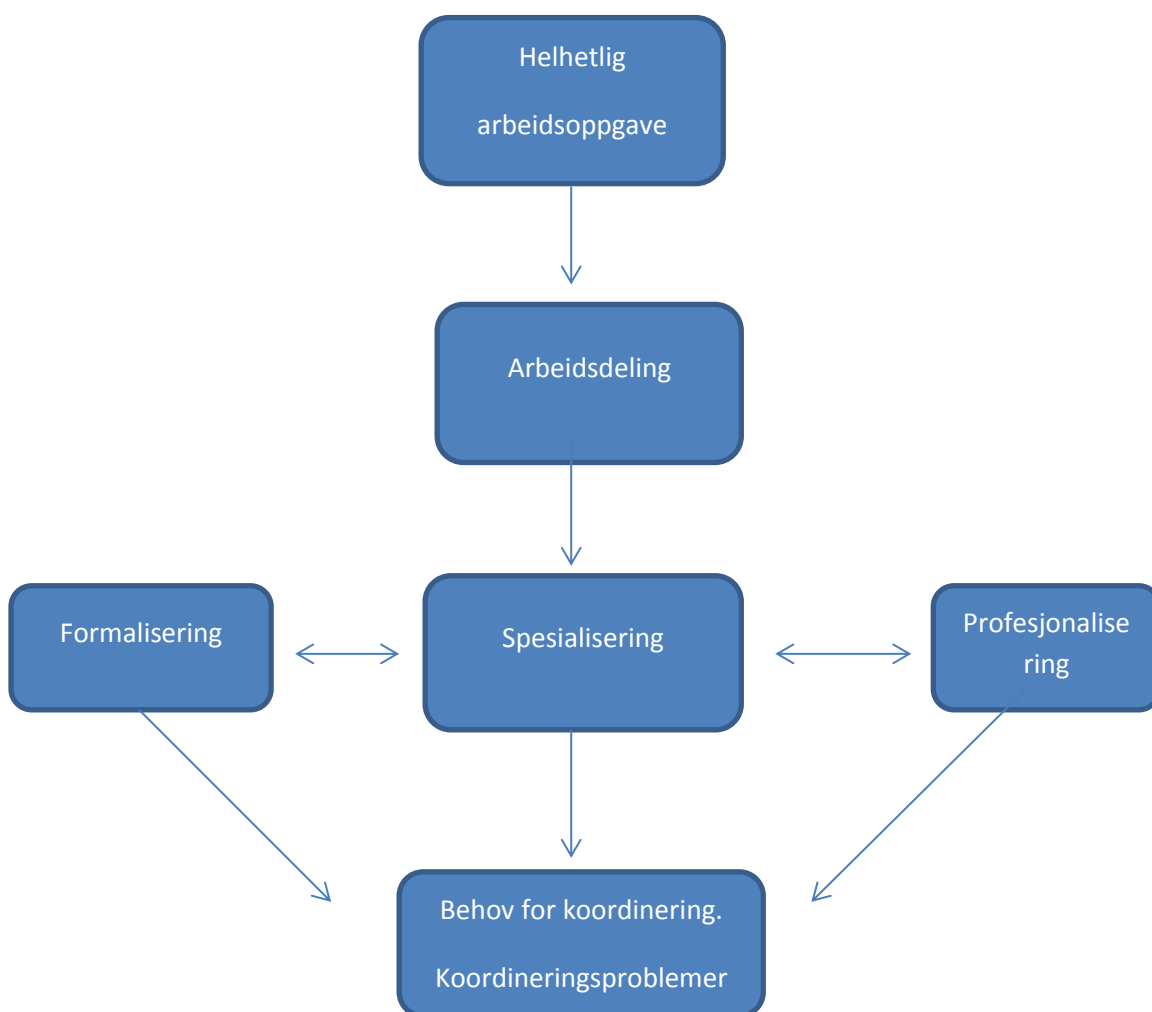
delta i samfunnet må borgerne få tilgang til de ulike systemene. Borgeren konfronteres med en konflikt hvor sektor eller særinteresser står på den ene siden og fellesinteressene på den andre, men her forventes det at de sosiale aktørene overvinner egoismen, at de opptrer solidariske og at de velger strategier som tjener helhetens interesser (Hagen og Johnsen i Tjora & Meldby 2013).

For å få frem faglig dyktighet er en avhengig av spesialisering. Spesialiseringen skaper igjen behov for samarbeid. Når alle er avhengige av hverandre, blir alle bidrag like mye verd. Å unngå samhandlingsproblemer blir derfor viktig for å sikre at helheten blir ivaretatt på en best mulig måte. Manglende samhandling kan ofte spores tilbake til manglende oppmerksomhet på helheten (Hagen og Johnsen i Tjora og Meldby 2013).

3.3 Er samarbeid viktig?

Via spesialisering blir man faglig dyktig i det man gjør, mens mottakerne av tjenestene ønsker det helhetlige produktet. Dette betyr at de enkelte delene blir svært avhengig av hverandre for at mottakeren skal få det helhetlige produktet. Klarer man ikke å koordinere deloppgavene vil man sitte igjen med et unyttig produkt for mottakerne (Jacobsen i Repstad 2004).

Figur 1. Spesialisering av oppgaver



Modellen over viser hvordan en helhetlig oppgave ofte må splittes opp (Jacobsen i Repstad 2004). Viktigste årsaken til oppsplitting er effektiviseringstanken, som medfører at man kan konsentrere seg om et avgrenset område, og dermed og forhåpentligvis utføre oppgaven raskere og bedre enn om man skulle delt seg på flere forskjellige oppgaver. Som en følge av

spesialiseringen, og for at den skal bli effektiv, skjer det og en formalisering og en spesialisert utdanning.

På bakgrunn av denne arbeidsdelingen kan det oppstå koordineringsproblemer. Et av de vanligste er dobbeltarbeid som betyr at flere parter gjør den samme oppgaven, noe som er sløsing med ressursene. Det andre problemet er gråsoner, som betyr at ingen har ansvaret, eller der ansvaret er uklart. I tillegg til dette medfører spesialiseringen en formalisering som innebærer at deler av oppgavene samles i en formell enhet, hvor de har sine regler, rutiner og ressurser. Det viser seg og at når man samler deloppgaver i formelle grupper, prioriterer man koordinering internt i organisasjonen på bekostning av koordinering mellom enhetene. Man kan i denne prosessen risikere at man blir en sektorforsvarer. Fokus på deloppgaver over tid kan og medføre at man mister evnen til å se helheten (Scott 1991 i Repstad 2004).

3.4 Systemteori

Skjørshammer (2004) innleder sin bok med å påpeke at alt helsearbeid i dag er stort sett tverrfaglig, og for å kunne samarbeide best mulig på tvers, så trengs det planlegging, og at det må være en sammenheng mellom det vi planlegger som organisasjon, og det som utføres i praksis. I planleggingsarbeidet kan en arbeide ut i fra et systemteoretisk perspektiv. Systemteorien fremstod på 50 tallet som en kritikk mot fokus på rasjonalitet og lineære årsakstenkninger i forståelse av samhandling mellom mennesker, sosial organisering, planlegging og endring. I systemteorien er det helhetsforståelsen, den sirkulære sammenhengen og betydningen av konteksten som er fokuset. Skjørshammer (2004, s 35) definerer systemteori som en: « *måte å beskrive og analysere sosiale, organisatoriske og økologiske forhold på og en måte å organisere kunnskap om disse forholdene på slik at helheten ivaretas best mulig*».

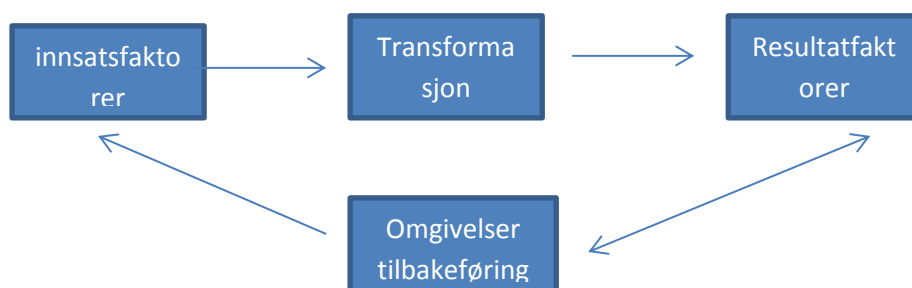
Ordet systemisk kan defineres som det å tenke helhetlig. I systemisk tenkning mener en at helheten har egenskaper som en kun ser ved å se på det totale bildet, og som ikke er synlig dersom en bare ser på delene. Dersom en ser på et sosialt system, som for eksempel barnevernet, må vi se på hele systemet. Dersom vi bare ser på deler av det, vil egenskapene ved dette systemet bli ødelagt, da system består av deler som samspiller med hverandre. I

systemet rundt et fosterbarn finner man først og fremst foreldrene, fosterforeldrene og ansatte i barneverntjenesten. De ulike personene har i kraft av sine roller ulike aktiviteter som skal utføres for å nå de målene som en har for fosterbarnet, en god og trygg oppvekst. Dersom en av disse partene ikke utfyller sin oppgave, vil det få konsekvenser for helheten, da det er en gjensidig avhengighet mellom dem.

I et systemperspektiv er det helheten og den sirkulære sammenhengen som er fokuset. I det ligger det at når en skal leite etter årsaker, ser en etter sammenhenger mellom årsaksfaktorene, og hvordan de påvirker hverandre gjensidig. I neste omgang kan virkningene av dette bli årsaken. Det blir en sirkulær tenkning, i motsetning til lineære årsaker, hvor en leter etter den ene årsaken, noe som gir begrensede løsningsmuligheter og tanker om hvordan en kan forbedre eller endre noe.

Skjørshammer (2004, s 42) beskriver den grunnleggende system modellen slik:

Figur 2. Grunnleggende system modell



De ulike faktorene, innsatsen og resultatet, og prosessen mellom dem, står i et avhengighetsforhold til hverandre. Innsatsfaktorer kan være både menneskelige og materielle ressurser. I barnevernet kan man for eksempel se på barnet som en form for input, eller den som trenger hjelp. Transformasjonene er det man utfører av arbeid eller behandling av den som trenger det. Med outputs, er resultatet av hjelpen eller behandlingen det en bruker som betegnelse på det som slippes ut av systemet. Resultatet blir møtt av omgivelsene, som igjen kan resultere i nye inputs.

Dersom en i denne sammenheng tenker på fosterbarnet som innsatsfaktoren, eller den som trenger hjelp, og saksbehandler og fosterforeldre som de som utfører transformasjonen, så

blir resultatet barnets samlede oppvekstforhold og de muligheter som ligger i det. Barnets adferd vil igjen påvirke omgivelsene, som igjen gir tilbakemeldinger, eller inputs til systemet. Dersom systemet rundt barnet ikke klarer å samarbeide godt nok, vil det påvirke barnet, eller her resultatet. Her kan en og bruke fosterforeldrene som eksempel på personer som barnevernet skal samhandle med. Dersom samhandlingen er god, vil resultatet bli bra, og dermed og det som vil bli synlig for omgivelsene, og motsatt dersom samhandlingen er dårlig.

I organisasjoner hvor behandling og omsorg er hovedoppgaven er det viktig med rutiner og prosedyrer, men vel så viktig er det at det er et tillitsforhold mellom aktørene. For å sikre begge deler kreves det at den enkelte fagperson har en høy grad av kompetanse, men og at det er gode samarbeidsevner mellom partene (Skjørshammer 2004).

3.5 Det psykososiale arbeidsmiljøet

Fosterforeldre sitt arbeidsmiljø er annerledes en de arbeidstakere som har sitt miljø på et arbeidssted. De har sitt arbeid hjemme, og kan derfor vanskeligere skille mellom arbeid og hjem.

Å arbeide for et godt arbeidsmiljø handler mye om helse. Og da tenker en ikke bare på det fysiske arbeidsmiljø, men og de psykiske og sosiale konsekvensene arbeidsmiljøet har for de ansatte (Anda 1998). Det kreves at en har et helhetssyn når en arbeider med arbeidsmiljø, og at en har kunnskap nok til å se og forstå saken fra alle sider. Ordet miljø kan her beskrives som det som omgir oss, og påvirker oss, altså omgivelsene og livsvilkårene våre. Når vi skal arbeidet med miljøet må vi ha kunnskap om de menneskene som en arbeider med. En helhetlig forståelse bidrar til at flest mulig kan se sammenhengen og finne mening med sin egen rolle. Dersom vi derimot ikke ser mening med det vi gjør kan vi reagere med motvilje, og vi kan ende opp med å forkaste ting.

Undersøkelser viser at flere og flere av oss får dekket grunnleggende behov, som trygghet, nærhet, respekt og utvikling, på arbeidsplassen. Dette krever igjen at organisasjonen har

evne til å ikke bare øve press og stille krav, men og å legge til rette for at de ansatte mestrer, og ikke opplever at de blir mer hjelpeløse (Anda 1998).

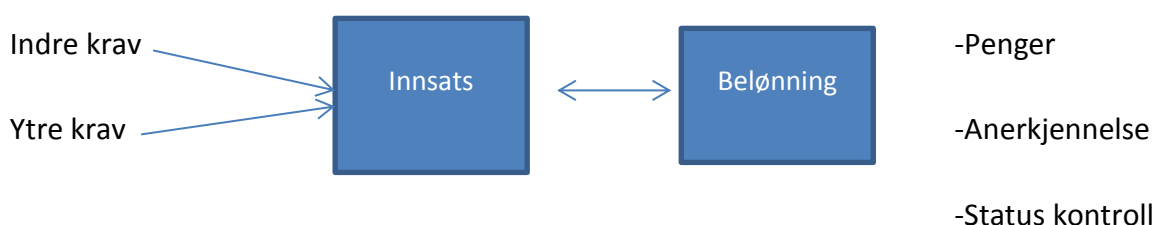
Anda (1998) presenterer og det han kaller menneskekunnskapens lille ABC. Den handler om at alle mennesker trenger å bli hørt og sett, bli forstått, bli respektert og bli tatt i mot og få delta.

Å trives på jobben kan bidra til å høyne livskvaliteten. Det gir en bedre helse og yteevne, og det fører til mer stabilitet i jobben, og sannsynligvis fører det til en bedre samarbeidsevne (Anda 1998).

Karasek og Theorell (Eiken og Saksvik 2006) har identifisert to ulike typer sosial støtte på jobben. Det er sosioemosjonell støtte som fungerer som en buffer mot stress og helseplager. Den kan måles ved at en ser på graden av sosial og emosjonell integrasjon, og tillit mellom kollegaer, ledere og andre. Den andre type støtte er den instrumentelle hvor man kan måle ekstra ressurser eller støtte fra kollegaer. Her fokuseres det mer på jobb og mindre på det personlige.

Det kan oppstå det man kaller en psykososial risikosituasjon dersom det er en ubalanse mellom den innsatsen en gjør på arbeid og den belønningen en får. Legger en inn en høy innsats, forventer en og en høy belønning. Innsatsen en yter avhenger av såkalte ytre og indre krav. Med de ytre kravene tenker en på de kravene som bedriften stiller, mens de indre kravene er den enkelte sin personlige motivasjon for å utføre arbeidet.

Figur 3. Innsats-belønning-modell



Modellen viser en innsats-belønning-modell (Eiken og Saksvik 2006). Med penger menes den lønnen en får i form av inntekter. Anerkjennelse handler det om å bli sett for den en er, og få aksept for den jobben en gjør. Status kontroll handler om at den ansatte føler seg

sikker i jobben sin, at en er trygg på at en vil beholde jobben, at det ligger muligheter for utvikling, og at en er trygg på at en vil beholde medlemskap i en gruppe. Dersom en ansatt ikke mottar belønning, som en oppfatter som passende i forhold til den innsatsen en har gjort, kan dette oppleves som en trussel som kan utløse både frustrasjon, depresjon eller demoralisering.

De fleste av oss får dekket behovene trygghet og sikkerhet, men vi har og et stort behov for å bli satt pris på, finne vår plass i en gruppe, og føle at en betyr noe i egne og andres øyne. Alle mennesker trenger å tilhøre en gruppe, dette er en viktig forutsetning for å oppleve at det er en mening med tilværelsen. Stadig flere mennesker er ensomme, og for mange kan arbeidsplassen være den viktigste arenaen for sosialt samvær (Dahl, 1998 i Eiken og Sandvik 2006).

3.6 Hvordan lykkes vi med samhandling?

Emilie Kinge (Kinge 2012 s 18) sier følgende om det å lykkes med et samarbeid:

«om vi lykkes i samarbeid eller ikke, handler i praksis om vår personlige, faglige og kommunikative kompetanse, vår relasjonskompetanse».

Vi må være bevisst våre styrker, men og våre begrensninger, for slik å kunne slippe andre til med sin kompetanse. Vi har alle våre begrensninger, noe som ikke medfører at vi er mindre troverdige, at vi har lavere status, eller mindre faglige kvalifikasjoner. Med ulike fagsyn og erfaringer, skal vi kunne bidra med ulike ting og utfylle hverandre i et team. Kinge sier videre (Kinge 2013 s. 18):

«Vår evne til samarbeid overgår verdien av ethvert program, metode, teknikk eller samarbeidsmodell».

Vi må kunne spille på lag, støtte hverandre og se både på oss selv og andre som viktige bidragsyttere. De ulike samarbeidspartnerne bør gjøre seg kjent med hverandre i «fredstid», altså i rolige perioder. Dette vil gjøre oss bedre rustet når vi står overfor krav om handling. Uansett hvor vi arbeider, og på hvilken side av bordet vi er, så trenger vi den enkelte sin

kompetanse og fellesskapets styrke. Vårt mål er å hjelpe foreldre, og for å oppnå at foreldre føler seg hjulpet, kreves det at vi møter dem profesjonelt i samarbeid og kommunikasjon.

Boken til Kinge (Kinge 2013) har anerkjennelse som sin verdimeslige plattform, og det understrekes hvor viktig anerkjennelse er på side 23 hvor det står:

«Med anerkjennelse i ryggen er det utrolig hvor langt man kan strekke seg».

Sårbare barn og foreldre trenger at vi møter dem med anerkjennelse, og at vi ser på dem som likeverdige partnere i samarbeidet. Og noen ganger kan det være nyttig å tenke over hva en selv kunne ønsket seg av støtte dersom det var en selv som var i brukeren sin situasjon. Brukeren blir her brukt om den som er hovedpersonen i samarbeidet (Kinge 2013).

Honneth (1992) hevder at mennesker ikke kan utvikle en personlig identitet uten at de blir møtt med anerkjennelse. Honneth skiller mellom tre ulike områder for hvor vi kan motta den anerkjennelsen som vi alle trenger. Det er først og fremst i det private livet, hvor vi finner vår familie og våre venner, og hvor vi inngår i gjensidige avhengighetsforhold og gir hverandre emosjonell oppmerksomhet. Det andre området vi mottar anerkjennelse på er via våre evner til å skille mellom hva som er rett og galt, og der vi opplever selvrespekt i kraft av at en er et medlem av samfunnet. Det tredje området som Honneth beskriver er gjennom relasjoner til fellesskapet, ofte via vår arbeidsplass, hvor vår deltakelse og engasjement blir anerkjent. I dette fellesskapet kan man gjenkjenne seg selv som en del av et fellesskap, men og få anerkjennelse fra sine omgivelser for sitt særpreg som individ, og sitt bidrag til samfunnet. Dersom man ikke opplever å bli møtt med anerkjennelse, kan en risikere at det går ut over sin egen opplevelse av seg selv som menneske, i form av et lavt selvbilde (Honneth 1992).

Samarbeid rundt barn og unge for å avdekke problemer og utvikle forståelse for barnas behov, slik at meningsfulle tiltak kan iverksettes, er sentralt i vårt arbeid. Foreldre har ofte en sterk intuisjon og innsikt når deres barn strever. Samtidig sliter foreldre med sine egne bekymringer og frustrasjoner i prosessen, noe som kan medføre at de reagerer og opptrer irrasjonelt og kan oppleves som usaklige om en ikke møter forståelse for den situasjonen de og deres barn står i. Avmaktsfølelse stjeler dyrebare krefter og kan forsterke de emosjonelle reaksjonene. En mor i Kinges bok (Kinge 2013, side 57) beskriver det slik:

«Alle vet liksom bedre enn meg. Jeg føler jeg krymper litt hver gang. Jeg føler meg liten. Og fagfolk mener jo også så forskjellig. Jeg blir så sliten av å prøve nye ting hele tiden.»

Brukere som har det vanskelig trenger at vi hjelper dem med motivasjon, utholdenhet og pågangsmot. Det samme trenger vi som fagpersoner og å hjelpe hverandre med. Er vi frustrerte, bekymret og kjenner på avmaktsfølelser, får vi og reduserte krefter og pågangsmot. Som hjelpere og samarbeidspartnere må vi være bevisst på hvordan vi kan bidra til å redusere bekymringer, og ha fokus på å frigjøre ressurser og krefter.

I en rapport fra Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (NKVT) (Kinge 2013) svarer en høy andel av blivende barnevernspedagoger, førskolelærere og allmennlærere at de ikke synes de har fått tilstrekkelig med undervisning i tema som samtale teknikk, og mange føler seg lite kompetente til den krevende oppgaven de står foran når de skal snakke med barn og foreldre som står i en vanskelig situasjon.

En kan stille spørsmål ved hvorfor tema som samarbeid, samtalepraksis, konfliktløsning, kommunikasjon, kriseforståelse- og håndtering er nedprioritert i undervisningen. Og foreldre etterlyser mer kunnskap, innlevelse og forståelse rundt tema som sorg og krisereaksjoner. Noen opplever og at deres emosjonelle uttrykk ikke blir forstått og de kan føle seg sykelliggjort og stakkarsliggjort (Kinge 2013). Foreldre kan oppleve at de kjemper for sin verdighet, for å bli hørt og trodd. I slike situasjoner er det ikke unaturlig at de føler behov for å forsvare seg. Velkjente forsvarsmekanismer som vi alle kan gripe til er: å bagatellisere, benekte, rasjonalisere eller intellektualisere, angripe og anklage andre, projisere, trekke seg tilbake, please, manipulere eller snakke det bort.

Flere foreldre påpeker at «vi må være snille, rasjonelle, kloke, behersket og positive hele tiden, for å ikke få fagfolk imot oss» (Kinge 2013 s 193).

Som hjelper kan en oppleve at en projiserer skyld og ansvar over på foreldre, når det kanskje egentlig handler om egen utilstrekkelighet. Kinge sier at det derfor er viktig at vi øker vår oppmerksomhet på vår egen kommunikasjon og samarbeidsutøvelse. Kinge understreker og viktigheten av å samarbeide og bli kjent med hverandre i fredstid, da en da kan skape nærhet og mer innsikt i hverandres utgangspunkt for samarbeidet.

Som menneske vil vi alle ha ulike måter som vi oppfatter virkeligheten på, på bakgrunn av våre egne erfaringer og opplevelser. Kinge (Kinge 2013) bruker ordet mentalisering i betydningen av å «tenke om følelser og å føle om tanker». Her handler det blant annet om å forstå de uskrevede reglene. Å være gode hjelpere stiller store krav til oss som mennesker, og måten vi behandler andre på, avgjør hvordan de føler seg. I det ligger det mye makt. Empati handler om å forstå andre mennesker, og om å kommunisere tilbake at du har forstått dem. I mentaliseringen er vi og opptatt av å forstå hva som skjer med oss selv i møte med andre, og kunne reflektere i lag. I sårbare situasjoner er det lett for å misforstå og å bli misforstått, noe som lett kan fange oss i et mønster der vi feiltolker hverandre. Mentalisering handler blant annet om å rydde opp i misforståelser, om å være åpen, å kunne spørre: «hva var det egentlig du mente? Oppfattet jeg deg riktig nå, eller tok jeg feil?». Å være undrende, spørrende og reflekterende er god mentalisering. Det handler om å være nysgjerrige på de menneskene vi treffer, men og på oss selv. For å kunne utforske oss selv og andre må vi føle oss trygge, derfor er det og så viktig å kunne bli kjent i fredstid.

Som hjelpere må vi kunne beherske den gode dialogen. En dialog defineres her som (Kinge 2013, s 212) «*en samtale mellom to eller flere personer preget av gjensidig velvilje, åpenhet og samarbeid*». Den gode dialogen er preget av ro, lange pauser, tid og nærvær. I dialogen samarbeider vi, vi ser hverandre som likeverdige, og vi lytter til hverandre.

Feedback er med på å styrke vår selvfølelse. Ved å gi feedback så signaliserer vi til hverandre at « jeg ser deg». Man blir en del av et felleskap, man føler seg verdsatt som medspiller og deltaker. Feedback handler ikke bare om å rose hverandre, men og å speile hverandre.

Å være i konflikt med andre medfører ofte at en føler seg krenket. Dersom man har et grunnsyn som handler om å ha en konfliktløsende dialog, spør vi oss selv om vi kan forstå at andre føler seg krenket, uten at vi trenger å evaluere. Klarer man da å lytte kan det føre til mer innsikt og forståelse.

«Det er få ting som oppleves så godt som å bli forstått. Å ikke bli forstått er som å bli forlatt»(Kinge 2013, s 227).

4. Vitenskapsteori og metode

4.1 Innledning

I dette kapittelet vil jeg gjøre rede for hvilken metode jeg har valgt, og hvordan jeg konkret har gått frem steg for steg, for å få frem den informasjonen jeg søkte. Forskning er å utvikle systematisk kunnskap, samt å systematisere den kunnskapen en finner frem til. Samtidig må den kunnskapen en finner frem til kunne etterprøves av andre. Det er og en ambisjon at det en finner frem til av kunnskap, kan overføres til andre områder (Malterud 2011).

Som forsker er det viktig at en går inn i materialet med et åpent sinn i alle ledd av forskningsprosessen. Dette for å sikre at en ikke går inn med en forutinntatt mening, og bare ser det en forventer å se. Når jeg ser på de spørsmålene jeg stilte i min intervjuguide, er de formet som spørsmål som skulle åpne opp for diskusjoner om praktisk støtte til fosterforeldrene fra barnevernet. Det jeg imidlertid oppdager underveis i intervjuene er at fosterforeldrene ikke er så opptatt av den praktiske støtten i denne sammenhengen. Det de er opptatt av er den psykososiale støtten de får. Som for dem handler om å ha et godt samarbeid med ansatte i barneverntjenesten. Og som handler om hvilke egenskaper saksbehandlerne har som de samarbeider godt med, eller dårlig med. Og sist, men ikke minst, hvor sårt det er når de føler at de ikke er en del av et team som samarbeider til barnets beste, men at de står alene.

Ved å velge en kvalitativ metode har jeg kunnet belyse spørsmål som opptar meg som sosionom, leder og forsker, og som handler om å forstå. Jeg ønsker å forstå hvordan hjelpeapparatet best mulig kan støtte fosterforeldrene, og slik bidra til at de mest sårbare barna får en best mulig oppvekst. Det finnes allerede en del forskning om hva fosterforeldre trenger av praktiske støttetiltak. Min ambisjon er at jeg, via min forskning, kan bidra med mer kunnskap, som understreker viktigheten av den psykososiale støtten til fosterforeldrene. Og at denne kunnskapen kan være en støtte for ansatte i barneverntjenestene.

4.2 Metodiske valg

Jeg har kunne velge mellom kvantitativ og kvalitativ metode. Den kvantitative metoden egner seg gjerne når man skal studere store utvalg, mens kvalitative studier kan gi mye informasjon om færre enheter (Thagaard 2013). Den kvantitative tilnærmingen er preget av større avstand til informanten, det er et større utvalg, strukturen og rammene er mer fastlagt i forkant og dataene som forskningen kommer frem til uttrykkes i tall. I den kvalitative tilnærmingen går man mer i dybden, man har en større nærhet til informasjonspersonene, og således også større forståelse for deres opplevelser. I den kvalitative metoden presenteres dataene ved hjelp av tekst, og undersøkelses-opplegg kan være mer fleksibelt enn i kvantitativ forskning (Thagaard 2013).

Målsettingen med min forskning er å kunne forstå bedre hva fosterforeldre selv opplever er den beste støtten de kan få fra det offentlige. Det er et område som jeg tror jeg vil få best belyst ved hjelp av en kvalitativ metode, da en viktig målsetting for en kvalitativ tilnærming er å oppnå en forståelse av sosiale fenomener (Thagaard 2013). Ved hjelp av intervju samtaler ønsker jeg å få frem kunnskap om hva fosterforeldrene selv tenker og reflekterer over i sin egen situasjon. Å snakke med mennesker om hva de opplever som støtte i krevende situasjoner, krever at det er et tillitsforhold mellom forsker og den som blir intervjuet. Dette er sensitive tema som det egner seg best å bruke kvalitative metoder for å få frem. Ved hjelp av valgte metode, og min kjennskap til det feltet jeg skal forske på, håper jeg å få frem forskning som kan ha betydning for hvordan vi arbeider med fosterforeldre fremover.

Målet er å tydeliggjøre fosterforeldrenes stemme på en slik måte at jeg kan forstå hva som er viktig for dem, og at jeg via min forskning kan beskrive og analysere det stoffet jeg får frem på en slik måte at det kan gi ny kunnskap til feltet. Thagaard (2013) understreker i sin bok to sentrale aspekter ved kvalitativ forskning. Det ene aspektet er innlevelse, som er viktig for å oppnå forståelse for det man forsker på. I mitt tilfelle gjelder det å forstå hva fosterforeldrene trenger for å kunne gjøre en god oppgave. Det andre aspektet er systematikk. Det betyr at jeg som forsker må arbeide systematisk.

Jeg vil gjennomføre en kvalitativ spørreundersøkelse, hvor jeg ved hjelp av et delvis strukturert intervju, vil spørre totalt 8 intervjupersoner om hvordan de som fosterforeldre opplever at de blir ivaretatt av barnevernet, og hva de ønsker av ivaretagelse. En delvis strukturert intervjuguide blir av Andersen (2013) beskrevet som et intervju hvor temaene forskeren skal spørre om er fastlagt på forhånd, men hvor en kan bestemme rekkefølgen uti fra hva som faller naturlig i intervjusituasjonene. Ved at intervjuene er åpne kan en ta inn nye tema som intervjupersonene bringer inn, og som kan vise seg å være viktige å få mer kunnskap om.

4.3 Forskningsdesign

I arbeidet med et forskningsprosjekt er det viktig å ha en god plan, med utgangspunkt i problemstillingen, for hvordan man skal arbeide for å få frem den informasjonen en søker (Thagaard 2013). Med et godt forsknings design kan man beskrive hvordan undersøkelsen skal foregå. Det må arbeides med problemstillingen underveis, for å sikre at en får frem den informasjonen en søker. Designet må og inneholde en beskrivelse av hva jeg skal undersøke, hvem som er mine informanter, hvor jeg skal intervju dem og hvordan intervjuene skal gjennomføres.

Ved å bruke et strategisk utvalg er målsettingen å nå informasjonspersoner som best mulig samlet kan belyse den problemstillingen jeg har (Malterud 2011). For å få et robust utvalg velger jeg å intervju fosterforeldre med ulik bakgrunn og erfaring. På den måten vil jeg prøve å unngå at materialet blir for homogent, noe som kan føre til mindre nyansert informasjon. For å få frem mangfoldet har jeg søkt etter fire ordinære kommunale fosterhjem, og fire statlige familiehjem. Tre av de statlige familiehjemmene har erfaring fra å være kommunale fosterhjem (enten tidligere, eller at de har oppdrag fra staten samtidig som de i tillegg har et barn som er direkte plassert fra kommunen). Dette for å få frem informasjon fra fosterforeldre som har erfaring fra ulike system, for å prøve å få bedre belyst hva som er fellesnevneren, uavhengig av hvilket system de er tilknyttet. I kvalitativ forskning kaller vi dette for et strategisk utvalg, det vil si at en som forsker velger ut de personene som

en tenker innehar den erfaringen og kunnskapen som trengs for å matche problemstillingen (Thagaard 2013).

I kvalitativ forskning er det viktig at en har et fleksibelt design. Med det menes at en må kunne vurdere underveis om dataene en får er relevant for problemstillingen, og eventuelt kunne forandre på designet avhengig av hva en får frem av informasjon. Ved endring av design er det viktig at en er åpen om at en har gjort endringer, og bakgrunnen for dette (Thagaard 2013).

4.4 Etiske vurderinger

Da jeg har valgt en kvalitativ metode innebærer dette at jeg skal i dialog med mine intervjupersoner, hvor deres normer og verdier blir berørt. Richards og Schwartz (Malterud 2011) beskriver fire former for belastninger som deltakere kan utsettes for via en kvalitativ studie. Det påpekes at informantene kan komme til å føle en psykisk uro, ved at de går inn på sensitive tema, og at de kan være redd for at den informasjonen de gir blir misbrukt eller eventuelt fordreid, eller at de blir gjenkjent. Det er derfor viktig at jeg som forsker er bevisst mitt etiske ansvar.

I Thagaard (2013) blir de tre viktigste etiske retningslinjene belyst. Først og fremst er det en forutsetning at deltakeren gir et informert samtykke. Dette skal være et såkalt «fritt» samtykke, og med det menes at det skal være gitt uten noen form for ytre press. Mine informanter ble informert om at de før selve intervjuet ville måtte skrive under på et samtykke, og at de til enhver tid hadde rett til å trekke dette samtykket, uten å måtte oppgi en grunn for det, eller være redd for at dette ville få noen konsekvenser for dem. Dette sikrer de en viss kontroll over egen deltakelse.

Konfidensialitet er og et viktig etisk prinsipp. Det betyr at de som deltar i forskningen skal være sikker på at deres informasjon blir behandlet konfidensielt. All informasjon må anonymiseres, og må oppbevares på en forsvarlig måte. Informasjonen jeg fikk via mine intervju ble kodet, ved at jeg brukte betegnelsen K1, K2 og så videre. Alle notater og opptak ble oppbevart innelåst og nedlåst. Når jeg anonymiserte det stoffet jeg fikk, opplevde jeg og

som forsker at jeg ble mer løsrevet fra de som gav meg informasjonen, og at jeg således lettere kunne se mønstrene i dataene.

Det tredje etiske prinsipp som Thagaard (2013) peker på er konsekvensene forskningen kan ha for deltakeren. Her understrekes det at vi har et ansvar for at de som deltar i prosjektet ikke utsettes for alvorlige belastninger. I det ligger det blant annet at jeg må respekterer deres integritet, frihet og medbestemmelse.

Det er og mitt ansvar å vise respekt for intervjupersonene sine grenser på en slik måte at de ikke opplever at de har utlevert informasjon som de i ettertid vil angre på. Det var derfor viktig for meg å formidle til mine deltakere at de kunne ringe meg etter intervjuene dersom det var noe de ønsket å tilføre eller endre på.

Ved bruk av kvalitativ metode er det et begrenset antall personer som deltar i forskningen. I min undersøkelse har jeg gjennomført totalt 8 intervju, noe som er et relativt lite antall i den forstand at det er lettere for dem å kjenne igjen sine uttalelser. Dette krever at jeg er særdeles påpasselig i min behandling av dataene. Det må komme frem et tydelig skille mellom hva som er mitt perspektiv som forsker, og hva som er deltakeren sin forståelse av situasjonen.

Som forsker er det viktigste etiske perspektivet for meg at mine deltakere ikke på noen som helst måte opplever at det å delta i dette prosjektet har medført dem noe som helst skade eller ubehageligheter (Thagaard 2013). Mine informanter må kunne stole på at det de formidler til meg blir ivaretatt på en god måte (Malterud 2011).

4.5 Arbeid med intervju guide.

Formålet med et intervju er å få god informasjon om hvordan andre mennesker opplever sin situasjon. For å få frem denne informasjonen er det viktig at vi presenterer gode spørsmål, at vi bygger opp intervjuet på en god måte og at vi skaper gode relasjoner til de vi skal intervjuer, og ikke minst at vi er interessert og lytter oppmerksomt til det de kan fortelle oss (Thagaard 2013). Oppbyggelsen av intervjuet kan skje ut i fra ulike måter. Noen velger et intervju preget av lite struktur, som mer kan ligne på en samtale, mens andre har et mer

strukturert opplegg, hvor spørsmålene er utformet på forhånd og rekkefølgen på de er fastsatt.

Den mest brukte formen i kvalitativt intervju, og som er den formen jeg selv har valgt, er et delvis strukturert intervju. Temaene er fastsatt på forhånd, men rekkefølgen på spørsmålene kan bestemmes underveis. Det er viktig at alle tema blir berørt, men samtidig åpner en for et mer fleksibelt intervju, der intervjupersonen kan fortelle litt i eget tempo, og eventuelt kan ta opp tema som ikke var planlagt i forkant (Thagaard 2013).

Problemstillingen innebærer at jeg ønsker at mine intervjupersoner skal få et stort rom for sine fortellinger. Dette harmonerer med et fenomenologisk vitenskapssyn, som tar utgangspunkt i «*den subjektive opplevelse, og søker å oppnå en forståelse av den dypere meningen i enkeltpersoners erfaringer*» (Thagaard 20013 side 40). Jeg ønsker å være åpen for mine intervjupersoner sine egne erfaringer, og at de felles erfaringene som mine informanter presenterer kan bidra til å gi en generell forståelse av hvilken støtte som er viktig for fosterforeldre å få, og at vi sammen finner frem til essensen i dette. Det ligger og en hermenutisk tilnærming her, i den forstand at jeg ikke mener at vi kan finne en egentlig sannhet, men at fenomener kan tolkes på flere nivå, og at vi forstår delene ved å se på helheten (Thagaard 2013).

De kvalitative metodene hører i følge Malterud (2011, s 45) hjemme i en hermeneutisk erkjennelsestradisjon, der det handler om tolkning av de meningene som menneskene en intervjuer formidler. Som forsker skal en lojalt representere den stemmen som intervjupersonene formidler. Vi kan ikke spørre dem om det er sant det de forteller, men ta det for gitt at de formidler sin opplevelse av situasjonen. Med en fenomenologisk forståelse ser en på mennesker sine erfaringer som gyldig kunnskap.

Å ha en god bakgrunnsinformasjon om intervjupersonene er og en viktig forutsetning for å få til et vellykket intervju. Samtidig må man i selve intervjuet stille spørsmålene på en slik måte at intervjupersonene føler seg invitert inn i en dialog hvor de reflekterer over de spørsmål vi stiller.

Kvalitative intervjuer som dette omfatter til dels svært personlige tema. Det er viktig å ha et bevisst forhold til dramaturgien i intervjuet. Med det menes at en bygger opp intervjuet på

en slik måte at en starter med mer innledende nøytrale spørsmål, som i min undersøkelse handler om antall år fosterforeldrene har vært fosterhjem, hvor mange barn de har hatt, hvor mange barneverntjenester de har samarbeidet med etc. Dette er spørsmål som er preget av fakta, og er således lite emosjonelt preget, og derfor godt egnet til å starte med. Etter faktadelen kommer hovedspørsmål, som består av de mer sentrale temaene i undersøkelsen. Her kommer en inn på mer emosjonelt ladete temaer, som hva intervjupersonene opplever som god støtte for dem i sitt arbeid. Her har jeg og lagt inn oppfølgingsspørsmål som er mer detaljerte, hvor intervjupersonene kan utdype svarene sine, for slik å få med detaljer og nyanser . Intervjuet avsluttes med mer nøytrale spørsmål igjen, hvor en prøver å runde av intervjuet med en litt avslappet stemning(Thagaard 2013).

I tillegg til intervjuguiden utarbeidet jeg en utvidet intervjuguide, et arbeidsdokument, til meg selv. I denne skrev jeg opp ting som var viktig å huske på som f.eks. å innlede med informasjon om studiet og meg selv, takke for at de kom og huske å skru på diktafonen. Alle intervjupersonene skrev og under et samtykkeskjema som var utarbeidet i forkant.

Jeg utarbeidet et informasjonsskriv som intervjupersonene fikk utlevert før intervjuet.

Mitt forskningsprosjekt er og søkt inn og godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD).

4.6 Valg av intervjupersoner

Jeg har valgt å intervju totalt 8 fosterforeldre, 4 kommunale fosterhjem, og 4 statlige familiehjem. Av de statlige familiehjemmene ønsket jeg å snakke med familiehjem som også var, eller har vært, kommunale fosterhjem. Dette for å få frem mest mulig erfaring fra de ulike systemene. Ved å velge noen familier som har erfaring fra begge system, så kan en få frem informasjon fra fosterhjem som har opplevd de ulike systemene, og dermed og reflektert rundt hva som er viktig støtte å få, uavhengig av hvor de er organisert.

For å finne frem til aktuelle kandidater foretok jeg et såkalt tilgjengeligutvalg. En kontakter da aktuelle personer i det miljøet en skal forske i, som får informasjon om prosjektet, som de igjen kan formidle til personer de tenker kan være aktuelle å spørre om å delta. Utvalget er

dermed strategisk da vi spør etter personer som har de egenskapene som vi søker, og via kontaktpersonene blir aktørene tilgjengelige for forskeren (Thagaard 2013). Denne metoden blir og kalt for «snøballmetoden» som et bilde på at vi kontakter noen som igjen kontakter andre. Jeg kontaktet styret i Fosterhjemsforeningen avdeling Hordaland, for å få hjelp til å komme i kontakt med kommunale fosterhjem. Styret mottok informasjon om min undersøkelse, og de valgte så å legge ut informasjon på deres egen Face book side, hvor de oppfordret de som ønsket å delta i undersøkelsen, om å ta kontakt med foreningen. Allerede dagen etter hadde de fått flere henvendelser som ble overlevert til meg med kontaktinformasjon til de aktuelle fosterhjemmene.

For å finne frem til aktuelle statlige familiehjem kontaktet jeg avdelingsleder i Familiehjem region vest, avdeling Bergen. Hun fikk skriftlig og muntlig informasjon om undersøkelsen, den ble delt med de ansatte i tiltaket, og de valgte å ringe til aktuelle familiehjem med forespørsel om å delta i undersøkelsen. Navnene på de aktuelle familiehjemmene ble så overlevert til meg.

Alle som ble forespurt gav samtykke til at kontaktinformasjon kunne gis videre til meg som forsker.

Samtlige fosterhjem som meldte seg, eller ble oppringt, sa ja til å delta i undersøkelsen, og ingen av informantene har trukket seg underveis. De 8 aktuelle fosterhjemmene og familiehjemmene ble så oppringt av meg. Jeg gav informasjon om undersøkelsen, og de kunne velge om intervjuene skulle foregå på mitt kontor, eller hjemme hos dem. 5 av hjemmene valgte å ha intervjuet hjemme, mens 3 familier ønsket å ta det på mitt kontor. Fem av informantene deltok alene på intervjuet, mens i to av familiene deltok både fostermor og fosterfar. Totalt ble det gjennomført 8 intervju, med til sammen 10 personer.

4.7 Presentasjon av intervjupersonene

Intervjuet startet med å innhente fakta informasjon om fosterhjemmet var kommunalt eller statlig, eller eventuelt begge deler. Videre spør jeg om hvor mange år de har arbeidet som fosterhjem, hvor mange barn de har hatt omsorgen for og hvor mange barneverntjenester og antall saksbehandlere de har forholdt seg til. Dette er såkalte fakta opplysninger som jeg nå vil presentere i en tabell. Innholdet i tabellen vil senere bli drøftet i lag med resten av informasjonen i undersøkelsen.

Tabell 2. Presentasjon av intervjupersonene

	Kommunal	Statlig	Antall år	Antall barn	Antall barneverntjenester	Antall saksbehandlere
K 1	X	X	23	8	2	5
K2	X		2	1	1	1
K 3	X		4	1	1	1
K 4		X	2	1	1	3
K 5	X		9	1	1	12
K 6	X	X	8	2	2	5
K7	X		13	1	1	5
K 8	X	X	7	5	2	4

4.8 Gjennomføring av intervjuene.

Fem av deltakerne valgte at jeg kom hjem til dem for å ta intervjuet der, mens tre av dem ønsket å komme til mitt kontor. Før jeg gjennomførte intervjuene hadde jeg hatt et prøveintervju med en kollega, som i tillegg til å arbeide i Bufetat, også er kommunalt fosterhjem. Dette var til god hjelp for meg, da jeg i samarbeid med vedkommende fikk

endret og tydeliggjort noen av spørsmålene, samt prøvd ut den totale situasjonen med opptaker og transkribering.

Intervjuene ble gjennomført i løpet av to måneder, i perioden desember 2015 til januar 2016. Intervjuene ble transkribert fortløpende etter hvert intervju.

Jeg forberedte meg til intervjuene ved å gå gjennom spørsmålene på forhånd, samt å sjekke at de praktiske hjelpemidlene var intakt. Som leder i barnevernet har jeg mange års erfaring fra å snakke med både ansatte og klienter, og således mye erfaring med å gjennomføre, og ta ansvar for, samtaler som kan inneholde vanskelige tema. Dette opplevde jeg som en styrke da jeg skulle gjennomføre intervjuene som til dels var preget av sensitive tema.

I starten av intervjuene ble det informert om at jeg ønsket å bruke opptaker under intervjuet. Dette ble godt mottatt av alle intervjupersonene. Ved å bruke opptaker kunne jeg som forsker konsentrere meg fullt og helt om det deltakeren fortalte, og de ulike reaksjonene som kom frem under intervjuet.

Før selve intervjuet skrev informantene under på samtykke skjema (se vedlegg), og de fikk informasjon om undersøkelsen (se eget vedlegg), samt utlevert en egen intervjuguide (se vedlegg). De fikk også informasjon om at jeg hadde søkt NSD, og fått godkjenning fra dem, og hvordan intervjuene skulle oppbevares og anonymiseres. De fikk informasjon om at de kunne trekke seg fra undersøkelsen underveis i intervjuet, eller i etterkant, uten å måtte gi noen forklaring på dette. Jeg fikk også en tillatelse til å ringe dem i etterkant av intervjuet, dersom jeg trengte oppklaring eller utfyllende kommentarer. Samtidig fikk de tilbud om å ringe meg dersom det var noe de i ettertid kom på de ønsket å endre eller tilføre.

Tiden på intervjuene varierte fra 38 minutter til 76 minutter. Seks av deltakerne kom alene til intervjuet, mens to av dem hadde med seg sine ektefeller. Det ble gjennomført 8 intervju med totalt 10 intervjupersoner.

4.9 Transkribering

Intervjuene ble transkribert løpende etter hvert intervju. Det ble brukt opptaker, og hver setning ble lyttet til og skrevet ned ordrett i word. Navnet på intervjupersonene ble fjernet

og erstattet med K1, K2hvor K 1 var den første kandidaten som ble intervjuet og K2 var nummer to og så videre.

Malterud (2011) kaller den faktiske hendelsen, altså her intervjuet, som de virkelige rådataene. Selv den mest nøyaktige transkribering kan ikke gi mer en et avgrenset bilde av det vi studerer. Noe vil alltid gå tapt i formidlingen, på tross av at jeg selv har stått for selve intervjuet og transkribering. Få mennesker snakker på en slik måte at en ved å skriftliggjøre nøyaktig det de sa, nødvendigvis får en god gjengivelse av det som ble sagt.

4.10 Analysemetoden

I denne delen av arbeidet har føring av prosjektlogg vært viktig. Den skal være til hjelp når jeg skal synliggjøre de overveielsene, og valgene jeg har tatt, av analysen av mitt materiale. Jeg valgte å dele loggen i to, hvor jeg på den ene siden skrev hvorfor jeg valgte slik jeg valgte, mens jeg på den andre siden noterte valgene, temaene og kodingen.

I arbeidet med å analysere dataene har jeg tatt i bruk Malterud (2011) sin modell for systematisk tekstkondensering. Modellen er delt opp i fire trinn, hvor det å bli kjent med dataene, skape seg et helhetsinntrykk er første trinn. For mitt vedkommende startet det ved at jeg gjentatte ganger leste igjennom samtlige av intervjuene, for å gjøre meg godt kjent med innholdet. Det var viktig at jeg satt min forforståelse i bero, og konsentrerte meg om det konkrete innholdet av det informanten formidlet.

Stoffet ble dekontekstualisert, som betyr at man løfter ut deler av stoffet og ser på det i lag med andre deler av materialet. Senere ble stoffet rekontekstualisert, som betyr at svarene fortsatt skal stemme med sammenhengen de ble tatt ut av (Malterud 2011).

I Giorgi sin fenomenologiske analyse, som Malterud har modifisert (Malterud 2011), leter man etter essensen ved de fenomenene vi studerer, og formålet er å utvikle ny kunnskap. Første trinn å danne seg et helhetsinntrykk. Parallelt med at jeg gikk igjennom alle intervjuene skrev jeg opp samtlige av de temaene som dukket opp i intervjuene. Dette var et omfattende og tidkrevende arbeid, samtidig som det gav meg god kjennskap til detaljene i stoffet. Ut i fra det helhetssynet jeg satt igjen med laget jeg meg noen foreløpige tema. Etter

flere omganger satt jeg igjen med 8-9 hovedtema, eller det jeg kalte for foreløpige tema, som var tema som gikk igjen hos flere av deltakerne. Spørsmålet nå var hvordan disse temaene best mulig kunne belyse min problemstilling?

Neste trinn i analysen var å finne de meningsbærende enhetene. Her var oppgaven å skille relevant tekst fra irrelevant. Teksten må sorteres og en må finne frem til tekst som bærer med seg kunnskap. Den teksten ble kodet, som betyr at man identifiserer og klassifiserer meningsbærende enheter, som blir satt navn på. Linje for linje ble studert for å finne frem til den meningsbærende teksten. Via dekonstekstualiseringen ble delene av teksten hentet ut og lest i lag med andre deler av teksten.

De store temaene ble satt navn på. Temaene ble notert på et eget ark. Arket var delt opp i to, på den ene siden noterte jeg opp de positive egenskapene ved temaet, på den andre siden de negative egenskapene.

Via dette arbeidet ble det mer og mer synlig for meg at temaene måtte omgrupperes, og jeg gikk da videre med trinn tre i Malterud (2011) sin systematiske tekstkondensering. Det innebærer å se på de meningsbærende enhetene for å få en oversikt over hvor mange deltakere som har uttalt seg, hvor mange enheter det finnes, og hvorvidt de hører innunder rette koder. Via dette arbeidet viste det seg at jeg igjen måtte sortere og velge ut. Noen av de meningsbærende enhetene viste det seg at det bare var en av deltakerne som hadde vært opptatt av, mens andre enheter gikk igjen i flere av kodegruppene. Via en systematisk tekstkondensering valgte jeg derfor å arbeide videre med den enkelte kodegruppen som enhet. Jeg tok for meg en og en kode og skrev inn all den teksten som hørt inn under den koden, eller overskriften. Her startet jeg og arbeidet med å lage kondensat, som er et kunstig sitat, som bærer i seg summen av innholdet fra de meningsbærende enhetene i denne gruppen (Malterud 2011). I tillegg til det, begynte jeg å søke etter gode sitater, som kunne understreke innholdet i kondensatene.

I Malterud sin fjerde del av analysen skal teksten settes sammen igjen, eller rekontekstualiseres. Her skal en sammenfatte temaene og formidle lojalt det deltakeren har fortalt. De enkelte sub gruppene skal få sitt eget avsnitt, med en overskrift som sammenfatter hva teksten handler om.

4.11 Studiets validitet og reliabilitet

Målet med min forskning er å finne frem til hvilken støtte fosterforeldre trenger, for å kunne være en best mulig omsorgsbasis for sine fosterbarn. Å finne frem til andre ting enn det man på forhånd vet, krever at en har et åpent sinn og at en har plass for tvil og konklusjoner som er annerledes enn det en på forhånd så for seg. Malterud (2011) bruker begrepet refleksivitet for å beskrive en prosess hvor vi som forskere kan se at vårt eget ståsted kan få betydning for forskningsprosessen. At den personen jeg er, både som fagperson og leder, kan påvirke det jeg ser og finner frem til i min forskning, må være noe jeg reflekterer over og være bevisst.

I forskningen brukes det ulike begreper for å vurdere om kvaliteten på det arbeidet vi gjør er godt nok. Silverman (2011:360-370) i Malterud (2011) bruker begrepene reliabilitet og validitet for å vurdere forskningens kvalitet.

Med reliabilitet menes at den forskningen en utfører er pålitelig. Kan en overbevise leseren om at det en har funnet frem til er et resultat av en pålitelig forskning? Og er relasjonene til de deltakerne en bruker godt nok redegjort for? Her stilles det og spørsmål ved om hvorvidt en annen forsker hadde kommet frem til de samme resultatene som undertegnede dersom de hadde brukt den samme metoden? Samtidig er det et spørsmål om kvalitative metoder kan sikre at repliserbarhet er mulig. Som forsker vil en alltid ha en relasjon til de menneskene en studerer, noe som kan påvirke resultatet. Silvermann mener at vi må gjøre forskningsprosessen gjennomsiktig, eller transparent. Dette innebærer at man som forsker gir leseren innblikk i den prosessen en er i, og at en er åpen og tydelig på hva som er hentet fra deltakeren i prosjektet, og hva som er mine vurderinger og kommentarer. Reliabiliteten kommer med andre ord frem ved at jeg gjør rede for hvordan jeg har arbeidet for å komme frem til de resultatene jeg har funnet (Malterud 2011).

Med validitet mener en at forskningen må være gyldig. Her ser en på kvaliteten av det en har kommet frem til. Er dette sannheten? Og er det en sannhet i alle situasjoner? Kan det være andre måter å tolke stoffet på? Blir tolkingen støttet av annen forskning? Malterud (2011) skiller mellom intern og ekstern validitet. Ved den interne stiller en spørsmål ved hva

som er sant, og om de spørsmålene en stiller er egnet til å få frem den sannheten en søker? I mitt tilfelle kan man for eksempel stille spørsmålstegn ved om jeg har spurt de rette deltakerne i undersøkelsen? Burde jeg kanskje valgt noen andre? Og burde jeg hatt andre spørsmål? Med den eksterne validiteten ser en på hvorvidt informasjonen er overførbar? Dersom jeg spurte en annen gruppe fosterforeldre, vill de da svart det samme? I kvalitative undersøkelser er repeterbarhet sjeldent et aktuelt kriterium på pålitelighet. Hvem en spør og når en spør, og ikke minst hvem som spør, vil påvirke resultatet. Derfor er det viktig å ikke eliminere problemene, men synliggjøre dem (Malterud 2011).

5. Analyse og resultat

Formålet med denne delen av oppgaven er å få presentert de funnene jeg har gjort, og hvordan jeg har gått frem for å finne dem.

I tillegg til å analysere funn, skal stoffet formidles til leserne av denne oppgaven, dette kaller Malterud (2011) for intersubjektivitet. Via formidlingen håper jeg at leserne ser og forstår hvorfor jeg har tatt de valgene jeg har gjort underveis. Dette har vært en tidkrevende prosess, hvor en må gå igjennom stoffet gjentatte ganger, på en systematisk måte. Giorgio (Malterud 2011, s.98) beskriver en prosedyre hvor analysen gjennomføres via fire trinn, som er:

1. Å få et helhetsinntrykk
2. Å identifisere meningsdannede enheter
3. Å abstrahere innholdet i de enkelte meningsdannede enhetene
4. Å sammenfatte betydningen av dette

Det er denne metoden jeg har brukt, og som jeg systematisk vil gi en beskrivelse av, for å vise hvordan jeg har kommet frem til de ulike temaene.

5.1 Danning av helhetsinntrykk.

Etter å ha transkribert intervjuene i den rekkefølge de ble intervjuet, startet prosessen med å lese igjennom alt materialet. Deltakerne ble anonymisert ved at de fikk betegnelser som Kandidat nr 1, 2, 3 o.s.v.. Dette var og til hjelp for meg for å kunne legge til side litt av min forforståelse. Jeg valgte å skrive opp alle de temaene som jeg fant underveis. I praksis foregikk det slik at da jeg las gjennom K1 sitt referat, valgte jeg å streke under og notere på et eget ark, de ulike temaene som dukket opp. Etter å ha lest gjennom alle 8 intervjuene, og notert ned temaene, satt jeg igjen med mange tema. De gjentatte lesningene av intervjuene gjorde at jeg fikk et ganske godt overblikk over det helhetlige innholdet. Aktuelle tema som kom frem var: samarbeid, saksbehandlere, holdninger, relasjon til barna, tilgjengelighet, bytte av saksbehandlere, å være alene i arbeidet, å være et offentlig hjem, informasjon om

barna, medvirkning for fosterforeldrene, oppfølging fra staten, og fag og kunnskap. I tillegg til dette fikk jeg en oversikt over hvor mange år de hadde arbeidet som fosterforeldre, antall barn de hadde hatt omsorgen for, antall saksbehandlere og barneverntjenester de har samarbeidet med, og om de var kommunale eller statlige.

5.2 Meningsdannende enheter:

Neste trinn ble å gå gjennom tekstene igjen, for å sortere ut tekst som gav mening, og samtidig skille relevant tekst fra irrelevant tekst. Dette arbeidet kaller Malterud (2011) for en systematisk dekontekstualisering. Tekstene ble systematisk tatt fra hverandre, og meningsbærende enheter fikk koder. Ved å ta for meg de 8 til 9 temaene overfor, hvor jeg blant annet så på positive og negative egenskaper ved de ulike temaene, oppdaget jeg flere ting. Noen av temaene gikk i hverandre, som for eksempel saksbehandlere og tilgjengelighet, noe som førte til at jeg måtte sortere ytterligere. Noen av temaene, som for eksempel det å være et offentlig hjem, viste det seg at var bare en av deltakerne som hadde nevnt. På bakgrunn av denne prosessen valgte jeg å sortere og kategorisere ytterligere, og kom da frem til følgende meningsbærende hovedtema:

1. Samarbeid
2. Egenskaper ved saksbehandlere som fremmer og hemmer samarbeid
3. Å være en del av et team versus å føle seg alene

I denne prosessen ble det tydelig for meg at jeg måtte utelukke enkelte temaer, ikke fordi de ikke er meningsbærende og interessante, men fordi de strengt tatt ikke kommer inn under mitt forskningsspørsmål. Jeg valgte derfor å avgrense min oppgave ved å utelukke spørsmål som handler om barna og deres medvirkning. Dette er tema som er ytterst aktuelt, men i denne sammenheng er de på siden av det som er mitt forskningsspørsmål. Temaene saksbehandlers relasjon til barna, og hvilken informasjon fosterforeldrene fikk før barnet flyttet inn, blir imidlertid belyst under punktet som handler om saksbehandlerne.

5.3 Å abstrahere innholdet i de enkelte meningsdannede enhetene.

Neste steg i prosessen ble å se nøye på innholdet i de ulike temaene. Noe av den informasjonen som kom frem, kom frem i flere av temaene. Noen av temaene var store, og måtte derfor deles opp i underpunkt.

Jeg har valgt å lage tre hovedtema, eller tre koder. I analysedelen har jeg arbeidet videre med de enkelte kodegruppene. Tekstene blir tolket ut i fra mitt faglige ståsted, og det er derfor viktig at jeg er bevisst min forforståelse underveis i hele prosess.

Det neste steget i prosessen blir å lage kondensat, som er tekst som til sammen bærer med seg summen av innholdet. I tillegg til det begynner jeg nå å leite etter aktuelle sitat som kan illustrere kondensatene.

5.4 Å sammenfatte betydningen av dette.

I denne delen av analysen skal man sette sammen bitene igjen, eller rekontekstualisere dem (Malterud 2011). Når jeg nå lager sammenfatninger så er det viktig at jeg er lojal i forhold til mine intervjupersoner sine uttalelser, samtidig som jeg formidler stoffet på en måte som gir leserne innsikt, og tillit til måten jeg har kommet frem til de ulike temaene på. De ulike temaene skal nå få navn, som skal avspeile innholdet i dem.

6. Empiri

I denne delen av oppgaven vil jeg presentere de viktigste funnene som jeg har gjort via min forskning. De meningsbærende temaene er funnet frem til ved hjelp av Malterud (2013) sin analysemodell. De tre hovedtemaene er:

- Samarbeid
- Egenskaper ved saksbehandler som fremmer og hemmer et samarbeid
- Å arbeide i team versus å føle seg alene

Ved hjelp av koding vil de viktigste temaene blir identifisert og klassifisert. Ved å lage kondensat vil tekstene settes sammen på en slik måte at de representerer det samlede innholdet i det intervjupersonene har delt. I tillegg er det tatt med en del sitat fra intervjupersonene, som har til hensikt å understreke innholdet i kondensatene. Jeg har laget kandidatnummer på de 8 intervjupersonene, og når jeg presenterer sitat vil jeg identifisere hvem som har sagt hva med kandidatnummer (heretter K). Eksempelvis sa K2....

6.1 Samarbeid

Vedrørende temaet samarbeid så hadde intervjupersonene en del kommentarer om dette. Både positive kommentarer som sa noe om hvordan fosterforeldrene opplevde at et godt samarbeid var, og mer negative kommentarer om hvordan de opplevde det når samarbeidet ikke fungerte. På bakgrunn av dette har jeg laget noen kondensat som belyser de positive sidene ved samarbeid, og noen som belyser de samarbeidsformene som ikke fungerer.

6.1.1 Beskrivelse av gode samarbeid

Fosterforeldrene er opptatt av å ha et samarbeidsklima som er preget av at en er likeverdige partner i samarbeidet. Det å føle seg som en del av et team, som drar i samme retning er viktig. Når barnevernet anerkjenner og ser det arbeidet fosterforeldrene gjør, føler de seg som en del av et team, som har et felles mål.

Samtidig er det viktig at det er barnevernet som har det overordnede ansvaret for saken. Det er de som skal ha et helhetsperspektiv i saken, være de som har det totale ansvaret, og oversikten i barnevernssaken. At det er tydelig for alle hvem som har ansvaret for hva, og at ting blir utført som avtalt, er i følge intervjupersonene et viktig grunnlag for et samarbeid som fungerer godt. K3, sa det slik:

«Saksbehandler er veldig påkoblet, og det har alt å si»

Noen understrekte at det var nyttig for dem at de fikk ryddige og klare avtaler på plass før fosterbarnet flyttet inn hos dem. Det medførte at det var lettere å samarbeide med barnevernet også etter at barnet var kommet. K 2 sa det slik:

«Vi fikk hjelp til å formulere tydelige krav i forkant av plasseringen»

Det at barnevernet generelt er på tilbudssiden, og etterspør hva fosterforeldrene trenger av støtte, blir og fremhevet som viktig.

Å bli utfordret og kunne være faglig uenig kan være bra. Da følte fosterforeldrene at de måtte argumentere godt for at barna skulle få det de trengte. Og så lenge uenigheten handlet om fag og ikke person, opplevdes det greit om en ikke alltid var enige. Som en fosterforelder K 7 sa:

«Vi forstår at vi ikke kan få alt, men gi oss en følelse av at vi drar i lag, er et vi»

Noen opplevde at de hadde et fantastisk samarbeid med saksbehandlere i barnevernet. Fosterforeldre ser og at det er en krevende jobb fagfolk i barnevernet har, og en fosterforelder, K5, sa det slik:

«Det er mange unger damer med mye godt engasjement der, noen blir sykemeldte eller går ut i svangerskapspermisjon, vi må passe på å ta vare på alt det gode engasjementet».

Det kan og se ut som om samarbeid kan handle om ulike kulturer på de enkelte barnevernkontorene. Fosterforeldre har opplevd at kulturen har forandret seg på et kontor når ansatte og ledere har sluttet, og nye har kommet til. Fosteremor, K5, kommenterte dette slik:

«Det handler om de ansatte, men og om kulturen, nå blir vi sett mer»

6.1.2 Beskrivelse av samarbeid som fungerte dårlig.

Noen fosterforeldre har uttalt at de har kjent på en «oven ifra og ned holdning» i samarbeidet, en holdning som signaliserer at «vi vet best vi i barnevernet». Noen opplevde at barnevernet prøvde å diktere dem, at de ikke ville diskutere med dem. Når fosterforeldrene uttalte seg, kunne de oppleve ikke å bli hørt på, eller de fikk høre at de problematiserte ting. K 4 sa det slik:

«Vi kunne diskutert i lag, vi hadde jo mye erfaring og utdannelse og, men da bare lukket de dørene, de ville ikke høre på oss»

Noen av fosterforeldrene opplevde at de ansatte i barnevernet så på dem som krevende personer. Til tider opplevde de at samarbeidet bar mer preg av å jobbe i mot enn å jobbe med. Fosterforelder, K5, sa det slik:

«Vi er arbeidsfolk vi og, og vi ville fått mer energi om vi samarbeidet»

Spesielt det at det manglet et engasjement i forhold til at sakene ble drevet forsvarlig var vanskelig for flere av fosterforeldrene. De savnet at barnevernet tok kontakt med dem, ringte dem opp igjen, svarte på mailer, og gjorde det som var avtalt. Flere uttalte at de som fosterforeldre selv måtte sørge for at ting som var avtalt ble utført. Det kunne handle om alt fra samværsplaner med foreldrene, til samarbeid med skoler og øvrige hjelpeapparat.

Fosterforelder, K5, sa:

«Ingen gjorde noe mellom møtene, det hadde de ikke kapasitet til, og vi måtte drive saken».

Det at ting som var avtalt ikke ble utført kunne og føre til at fosterforeldrene fikk problemer med samarbeidspartnere og foreldre, da det var de som møtte dem i det daglige, og således ble det lett for at fosterforeldrene måtte svare for at barnevernet ikke fulgte opp saken.

Å stå i konflikt med barnevernet, som er de nærmeste samarbeidspartnere til fosterforeldrene, ble opplevd som slitsomt. Fosterforeldre K1 sa det slik:

«Vi var veldig slitne en periode, det var tøft hjemme med barna, og når barnevernet da ikke samarbeidet med oss, så ble det ti ganger verre.»

Samarbeidet kunne og være preget av uenighet om hvor krevende fosterhjemsoppgavet var, eller om hvilken støtte fosterforeldrene kunne få. Uenighet om økonomi og andre ting tok fokuset vekk fra barnet. Fosterforelder, K 5, sa:

«Barnet kom ikke i første rekke, vi måtte slåss for så mye»

6.2 Egenskaper ved saksbehandler som fremmer og hemmer et samarbeid.

Det andre temaet som fosterforeldrene var opptatt av, var hva som karakteriserte de saksbehandlerne som de hadde et godt samarbeid med, og hva det var som gjorde at samarbeidet med enkelte saksbehandlere fungerte mindre godt.

6.2.1 Egenskaper ved saksbehandler som fremmer samarbeid.

Flere av intervjupersonene har, eller har hatt, saksbehandlere som de har positive erfaringer med i forhold til samarbeid, og som de beskriver i rosende ordelag.

Da saksbehandler i barnevernet ofte er en kvinne vil jeg her bruke benevnelsen «hun» i enkelte deler av teksten.

Fosterforeldrene beskriver både egenskaper ved personen og det arbeidet vedkommende gjør, når de fremhever de positive sidene ved saksbehandlerne. Flere beskriver sin saksbehandler som en fantastisk person og som en klok dame. Noen sa og at deres saksbehandler hadde det de kalte for gode menneskelige ressurser, og at de opplevde henne som en person som de kunne dele ting med, som de kunne både gråte og le i lag med. Det at saksbehandler har mye kunnskap og erfaring er og viktige egenskaper som blir nevnt. K 6, sa det slik:

«Vi hadde et fantastisk samarbeid med vår saksbehandler, hun var klok og medmenneskelig, og vi kunne både le og gråte i lag»

En annen egenskap som fosterforeldre viser til er saksbehandlerne sin evne til å etablere og holde på en relasjon til fosterbarna. At de er flinke til å snakke med og høre på barna, og at de er flinke til å informere dem på en god måte, og holde på kontakten med dem.

Det å kjenne hverandre er viktig, og det å ha den samme saksbehandleren over tid, fremheves som positivt.

Noen saksbehandlere blir beskrevet som en person som alltid er påkoblet saken deres. Det vil her si at de kjenner saken godt, at de har god kunnskap om hva som har skjedd i saken, og oversikt over hva som skal skje. Når fosterforeldrene kontakter saksbehandler opplever de at hun har kontroll både over historien til barnet, men og om her og nå situasjonen, og om det som skal skje fremover. Samtidig blir det gjerne nevnt at de samme personene som er godt påkoblet saken, og er de som er i forkant av sakene. De kan, utfra erfaring og kunnskap, ofte tilby fosterforeldre støtte og avlasting, før fosterforeldrene selv opplever at de har behov for det. Og de er på tilbudsiden når det gjelder hva de kan støtte fosterhjemmet med. Som en fosterforelder, K 3, sier:

«Hun er veldig på tilbudsiden, hun spør oss hva vi trenger»

Tilgjengelighet oppfattes som en viktig egenskap, og de fosterforeldrene som er fornøyd med saksbehandler sin tilgjengelighet kan fortelle om saksbehandlere som er der når de trenger dem. De kan ringe dem, og de opplever at saksbehandler tar telefonen, eller at de ringer opp igjen straks de har mulighet til det. Det samme gjelder med mail. Noen av familiene har saksbehandlere som ringer til faste tider, i tillegg til at fosterhjemmet ringer ved behov. Fosterforeldre, K 3, sier det slik:

«Hun er veldig tilgjengelig, vi kan ringe når som helst, hun ringer alltid tilbake med en gang. Hun er fantastisk, vi har kontakt med henne et par ganger i uken pr telefon.»

Å samarbeide med saksbehandlere som holder på de avtalene de inngår, er og en egenskap som blir beskrevet i positive ordelag av fosterforeldrene. At saksbehandlerne kommer når de skal, er viktig både for de voksne og for barna, og ikke minst for fremdriften i saken. Samt

det å utføre det som er avtalt er også en viktig egenskap som flere fosterforeldre understreker.

At fosterforeldrene får en følelse av at de blir hørt på, og at det arbeidet de gjør blir sett og ikke minst anerkjent, oppleves som en veldig god støtte. Fosterforeldre, K 4, sa det slik:

«Han anerkjente jobben vår, det å høre det fra barnevernet at vi hadde tillit var så bra, at vi var på rett vei.»

Noen beskriver saksbehandler som en dame som virkelig står på for dem og for fosterbarna, en person som er genuint opptatt av deres ve og vel.

6.2.2 Egenskaper ved saksbehandler som hemmer samarbeid.

Noen av fosterforeldrene har opplevde å være i et samarbeid med ansatte i barneverntjenesten som ikke innehar de positive egenskapene som er blitt tatt frem og nevnt over.

Tilgjengelighet er et viktig tema. Mange har sagt at de har opplevd saksbehandler som fraværende og lite tilgjengelig. Hun har ikke ringt eller prøvd å holde kontakt med dem, og når fosterforeldrene selv har ringt så har de ikke fått kontakt med saksbehandler, og hun har heller ikke ringt dem tilbake. K 5 sa:

«Vi hadde en saksbehandler som ikke var tilstede. Vi trengte støtte, men ingen svarte på mail, og ingen tok telefonen»

Det å holde avtaler er og et viktig punkt for fosterforeldrene. At de har en barneverntjeneste som de føler de kan stole på, som gjør det som blir avtalt. Noen forteller at barneverntjenesten «bare lar saken skure og gå», mens andre forteller om opplevelser av at ikke noe av det som ble avtalt på et møte ble gjort til neste møte. Ting ble stadig utsatt, og fosterforeldrene opplevde at de måtte bruke energi på å «mase på» barnevernet for å få svar. De ansatte i barnevernet kunne og oppleves som utydelige i noen saker, og det kunne være vanskelig for fosterforeldrene å vite hva de egentlig mente om ulike ting. Det ble og påpekt at det kan virke som om den enkelte saksbehandler har lite myndighet til å avgjøre

ting, slik at de må tilbake til kontoret for å få svar før de kan uttale seg. Det at barnevernet ikke holdt avtaler kunne og gå ut over fosterbarna som ofte trenger forutsigbare rammer. K4 sa det slik:

«Barnevernet klarte ikke å holde avtaler, og det ble helt umulig for barnet vårt, han ble veldig utrygg av det og kunne utagere.»

Å ikke bli tatt på alvor er og en følelse som flere har beskrevet som noe de har opplevd som vanskelig. Det å ha noen som kunne høre på det de sa, som de kunne reflektere i lag med, og diskutere vanskelige situasjoner med, oppleves som viktig. Noen har en opplevelse av at barnevernet ikke hørte på det de sa, og at dersom fosterforeldrene prøvde å insitere på å bli hørt, så kunne saksbehandler avslutte møte uten noen videre begrunnelse.

Fosterforeldrene beskrev og saksbehandler sin væremåte. Her kom det frem at noen opplevde saksbehandler som distansert, som en som holdt saken litt på avstand, og som kanskje ikke virket som om hun var oppriktig interessert, eller hadde satt seg inn i saken. Det kunne virke som om saksbehandler ikke var nysgjerrig og vitebegjærlig, hverken på hvordan fosterbarnet hadde det, eller på hvordan de kunne gjøre ting annerledes og kanskje bedre. Noen saksbehandlere ble og opplevd som trøtte og slitne når de kom på hjemmebesøk, eller når de kom i møte. K 7 sa det slik:

«Vi savner et barnevern som gir noe i samtalene, som sier at de forstår oss, hjelper oss, reflekterer i lag med oss, og er opptatt av oss alle som familie.»

Det kom og frem i intervjuene at noen fosterforeldre opplevde at ansatte i barnevernet hadde en holdning som var preget av en «oven i fra og ned» holdning som signaliserte til fosterforeldrene at her er det vi som vet best, vi som er ekspertene. Dette medførte at fosterforeldrene ikke opplevde at de var likeverdige samarbeidspartnere. Noen fortalte at barnevernet var så kritiske til dem at de selv begynte å tvile på seg selv. K 7 sa:

«Vi tvilte på oss selv, barnevernet stilte så mange kritiske spørsmål, og vi begynte å tenke at vi kanskje ikke var de rette for barnet?»

Makt ble og påpekt som et moment i saken, fosterforeldrene opplevde at maktbalansen var skjev, og at det er barnevernet som sitter med all makten i sakene. Samtidig ble det opplevd som problematisk dersom fosterforeldre er for aktive i sakene. K 5 sa:

«Jeg må ikke bli for engasjert, for da synes saksbehandler at det blir ubehagelig»

Manglende støtte i vanskelige situasjoner er det og flere som har opplevd. Fosterforeldre kan ha opplevd vanskelige situasjoner der de føler at i stedet for å støtte dem, så har barnevernet enten gått i mot dem, eller at de ikke har stilt opp og støttet dem aktivt. En av intervjupersonene, K 1 sa:

«De støttet oss ikke, de bare hev bensin på bålet, de burde trygget oss, sett oss, roet oss ned. Men de rommet oss ikke»

6.3 Å være del av et team versus å føle seg alene.

Det tredje hovedtemaet handler om hvordan det oppleves når man føler seg som en del av et team, der alle arbeider mot et felles mål, versus de situasjonene hvor fosterforeldrene har følt at de har vært alene om ansvaret for saken, eller de har følt at de ikke blir anerkjent som en samarbeidspartner. Dette er et tema som har berørt de fleste i undersøkelsen, og som har vekket et sterkt engasjement. Her kommer det og frem forhold som omhandler stat versus kommune, da det påpekes konsekvenser av ulik organisering. Dette tas frem både av de fosterforeldrene som er statlige, som har erfart å være kommunale tidligere, men og av fosterforeldrene som er kommunale nå.

Som i de to andre hovedtemaene vil også dette temaet bli delt opp i to. Først vil jeg presentere fosterforeldrene sine erfaringer med å arbeide som en del av et team rundt barna. Deretter ser jeg på hvordan fosterforeldrene opplevde det når de ikke var en del av et team, men følte at de var alene om ansvaret for barna sin oppvekst.

6.3.1 Å være en del av et team

Å føle seg som en del av et team oppleves som en god styrke og støtte for fosterforeldrene. I dette uttrykket ligger det en følelse og opplevelse av at vi er flere som arbeider på oppgaven, vi er flere som arbeidet mot et felles mål. Dette gir en trygghetsfølelse for fosterforeldrene, da det å være i et team og innebærer at du har noen du kan ta kontakt med ved behov. Noen en kan snakke med og få veiledning og støtte fra i vanskelige situasjoner.

Å ha noen som er tilgjengelige, som en vet at en kan få tak i, som en kan ringe til når en står oppi en krevende situasjon, blir fremhevet som viktig. Da det er hjelp der og da som ofte trengs. Noen ganger trenger en råd, noen å diskutere sammen med, men andre ganger trenger en bare en bekreftelse på at det en har tenkt selv er godt nok.

Å tilhøre et fellesskap, som de statlige familiehjemmene får i Bufetat, oppleves som en styrke for de som er oppdragstakere der. Flere av de kommunale påpeker at dette kan være et savn i kommunene. Det blir fremhevet at Bufetat både er en kvalitetssikring, og et sted hvor en får tett oppfølging. Alle familiehjemmene som er i Bufetat deltar på gruppeveiledninger med andre familiehjem. Å tilhøre en gruppe med andre fosterforeldre, hvor en kan snakke med, dele erfaringer og få råd fra, andre som er i samme situasjon, oppleves som et savn av flere av de kommunale fosterhjemmene. Bufetat blir omtalt som et ekstra system å støtte seg til. Som en fosterforelder, K6, sa:

«De snakker jo om sin ensomhet i kommunene, og de kan jo ikke akkurat springe til naboene og snakke heller»

6.3.2 Om å føle seg alene.

Å være fosterforeldre og ha en følelse av å stå aleine med ansvaret for fosterbarnet, å ikke ha noen å støtte seg til, er en situasjon som beskrives av fosterforeldrene som vanskelig. Spesielt de første årene, da en selv var uerfaren i rollen, blir det å kjenne på en manglende nærhet til støttespillere beskrevet som krevende. Som en fosterforelder, K8, sa:

«Jeg følte meg så aleine med ansvaret, jeg hadde jo ingen å spørre»

Spesielt de som er eller kun har vært kommunale, var opptatt av det å stå alene dersom de bare hadde ett system å støtte seg til. Da var en og mer avhengig av den saksbehandler en hadde, at hun var en dyktig person, som det var godt å samarbeide med. Flere uttalte at de ikke ville påtatt seg rollen som fosterforeldre uten at de hadde Bufetat som støttespillere. Også de kommunale fosterforeldrene kommenterte at de som er i staten har flere å støtte seg til. Det ble og påpekt at i staten er det gruppeveiledning for alle familiehjemmene, noe som gjør at de blir en del av et fellesskap. En av fosterforeldrene, K 1, sa:

«Vi vil være en del av to system, da slipper vi faren for å stå aleine, den har vi kjent på, og det hadde vi ikke gått inn i en gang til»

Det å føle at en har ansvaret for fosterbarnet alene føltes tungt. I tillegg til den følelsesmessige belastningen det medførte, fikk det og konsekvenser for selve det praktiske arbeidet med saken. Noen opplevde at saksbehandlere ikke tok tak i sakene, de var ikke tilgjengelige, og fosterforeldrene opplevde at ting som ble avtalt ikke ble gjort, at dersom noe skulle bli gjort så måtte de selv gjøre det. K 1 sa det slik:

«Du er så vanvittig aleine, du har ingen å støtte deg til, og du er så prisgitt den saksbehandler du får».

Når samarbeidet med den kommunale barneverntjenesten ikke fungerte opplevde de statlige familiehjemmene at det var godt å ha staten å støtte seg til. Det ble og påpekt at det burde være et overordnet system, som en kunne henvende seg til dersom en fikk problemer med samarbeidet med barnevernet. Alle fosterforeldre burde hatt et nettverk de kunne vært en del av, ett fellesskap hvor en kunne utvekslet erfaringer og hentet støtte og hjelp hos hverandre. Spesielt i en fase når en er ny i fosterforeldrerollen blir dette påpekt som viktig. Flere av fosterforeldrene savnet og at deres egne biologiske barn ble sett av de ansatte i det offentlige. Barna i familien er deltakere på godt og vondt i alt som skjer i hjemmet, og det at barnevernet bare så fosterbarna, og ikke de andre barna i familien, ble sett på som problematisk. Fosterforelder, K 7, sa det slik:

«Barnevernet må se hele familiene, ikke bare fosterbarnet, våre egne barn er jo bekymret, de har måtte tåle store belastninger, men ingen har noen gang snakket med dem».

Å bli sett og anerkjent for den jobben en gjør er viktig. Det at andre så hva du gjorde som fosterforeldre og anerkjente det ble påpekt av flere. Fosterforeldre har påpekt at de savner at noen sier « det dere gjør der er godt nok»! Det ville ha gjort en stor forskjell, og vært en god støtte dersom de fikk høre at de var på rett vei, at barnevernet bekreftet og støtte dem i de valgene de tok. Det var og et savn i kritiske perioder at ikke barnevernet ringte dem og hørte hvordan det gikk med dem. Som en fosterforelder, K 7, sa:

«Vi har aldri hørt at dette skal vi klare, dere er ikke alene! Vi følte oss veldig alene»

7.Drøfting

Funnene jeg har gjort i min undersøkelse vil nå bli delt opp i tre hovedtema, som beskrevet over. Funnene vil bli drøftet opp mot teorien, og kunnskapsstatusen, jeg har presentert tidligere i oppgaven. Jeg starter med å drøfte temaet om samarbeid og samhandling mellom ansatte i barnevernet og fosterforeldrene. Deretter vil jeg drøfte egenskaper med samarbeidspartnere i barneverntjenestene, slik fosterforelder opplevde de, og hvilken innvirkning dette hadde på deres samarbeid. Avslutningsvis vil jeg drøfte temaet å arbeide som en del av et team, kontra det å føle seg alene i jobben.

7.1 Samarbeid som er godt versus samarbeid som ikke fungerer.

Som kapitlet om funn beskriver har intervjupersonene erfart både det de karakteriserer som et godt samarbeid, men og samarbeid som de har opplevd ikke har fungert til det beste for saken. Viktige momenter som blir nevnt som eksempler på at samarbeid har fungert fint, har vært at de ansatte i barnevernet har hatt et helhetssyn, og at de har vært de som har hatt, og tatt, det overordnede ansvaret for barnet i fosterhjemmet. At barnevernet har sett helheten i saken har gitt trygghet til fosterforeldrene. Det har gitt dem en opplevelse av at barnevernet ikke bare ser dem og barnet, men og ivaretar foreldrene til barnet, og tar ansvar for et konstruktivt samarbeid med andre parter som skole og helse. Når arbeidsoppgavene er tydelig fordelt, og det er klart hvem som har ansvar for hva, medfører det at fosterforeldrene kan konsentrere seg om et avgrenset område, som er det daglige ansvaret for at barnet skal ha trygge og gode oppvekstvilkår.

I barnevernet blir det en spesialisering, eller fordeling av arbeidsoppgavene. Saksbehandler har ansvaret for de formelle sidene av saken, og skal følge opp og gi råd og veiledning til fosterforeldrene. Fosterforeldrene har det daglige ansvaret for barnet. Ved en spesialisering er man avhengig av at man klarer å koordinere oppgaven slik at man sitter igjen med et helhetlig produkt for mottaker, altså her- gode oppvekstvilkår. I modellen til Jacobsen (Repstad 2004) vises det til utfordringer som gråsoner og dobbeltarbeid dersom en ikke klarer å koordinere arbeidet godt nok. Dobbeltarbeid blir det dersom det ikke er avklart godt

nok hvem som skal gjøre hva, og en kan oppleve at flere gjør de samme tingene. Gråsone derimot handler om at en har ansvarsområder hvor ingen har et tydelig, og nedfelt ansvar, og en kan dermed risikere at ting ikke blir gjort. Flere av intervjupersonene beskriver at de har opplevd samarbeid som blant annet handler om dette. Det kan være saksbehandlere som ikke har tatt ansvar for oppgaver, slik at ting som er avtalt ikke blir gjort, og det er eksempler på at fosterforeldrene selv har måtte tatt ansvaret for fremdriften i sakene. De har måtte påta seg arbeidsoppgaver som saksbehandler skulle ha tatt. Dette har medført at fosterforeldrene ikke har følt at barnevernet har hatt et helhetsperspektiv på saken, og at de ikke har tatt ansvar for sin del av oppgavene.

Om en ser tilbake til NOU og deres oppsummering av hva som hemmer og fremmer et samarbeid, så blir det å ha klare og realistiske mål påpekt som viktig. Her kan det blant annet handle om at de ulike partene må bli enige i hvor store omsorgsoppgavene er, om fosterforeldrene trenger mer støtte eller avlastning, eller at en må vurdere andre støtte tiltak en det som allerede er avtalt. Det må være en åpen dialog på hva som er realistiske mål i forhold til det enkelte barnet. Her kan det for eksempel handle om at fosterforeldrene tenker at barnet er klar for en utfordring, som barnevernet ikke er enig i, eller omvendt. At rollene er klart definert er et viktig punkt for å fremme samarbeidet. Alle parter i samarbeidet må vite hvem som har ansvaret for hva, for å unngå dobbeltarbeid og gråsoner.

Det er dessverre et faktum at det er en del fosterbarn, mellom 20-50% (Stortingsmelding 2015-2016), som opplever brudd i plasseringen. Et godt samarbeid mellom fosterforeldrene og barnevernet kan være med å forhindre brudd, mens det motsatte, manglende oppfølging og stadig skifte av saksbehandler kan medføre flere brudd. At barnevernet følger opp sin del av fosterhjemsavtalen, med blant annet minimum fire besøk i fosterhjemmet pr år, er derfor av avgjørende betydning for å forhindre brudd. Barnevernet sitt ansvar er å gi støtte og veiledning til fosterforeldrene når de trenger det, og sette inn aktuelle tiltak, i samarbeid med fosterforeldrene.

Jeg har tidligere referert til Kinge (2012, s 23) hvor hun skriver:

«Med anerkjennelse i ryggen er det utrolig hvor langt man kan strekke seg»

Mennesker som er i en sårbar situasjon, som noen av våre fosterforeldre kan oppleve at de er i til tider, trenger å bli møtt med anerkjennelse. De trenger å få støtte på at den jobben de gjør er god, og en forståelse for at de utfordringene de står i er krevende. At vi som står rundt dem kan bekrefte at vi ser det, er viktig for mestringsfølelsen. Som hjelpere må vi bidra til å redusere avmaktfølelse. Profesjonelle må vise at vi forstår og anerkjenner den jobben de gjør.

Honneth (1992) tar frem arbeidsplassen, og felleskapet der, som en viktig arena for hvor vår deltakelse og engasjement kan bli anerkjent. Her kan en både få en bekreftelse på at en er god nok som det individet en er, på godt og vondt, og en bekreftelse på at det en bidrar med til samfunnet er viktig. Blir man ikke møtt med anerkjennelse, kan det gå ut over egen opplevelse av seg selv som menneske. Når andre ikke anerkjenner det vi er og det vi gjør, kan det føre til at en heller ikke selv verdsetter seg så høyt, noe som kan føre til et lavt selvbilde.

Noen av fosterforeldrene i min undersøkelse referer til at de har opplevd å bli møtt med negative holdninger av ansatte i barnevernet. De beskriver det som «oven i fra og ned holdninger» der ansatte har latt det komme tydelig frem at det er de som vet og kan best. Å bli møtt med slike holdninger kan føre til flere ting. For det første understreker det at de ansatte ikke ser på fosterforeldrene som likeverdige parter i samarbeidet. I barnevernet er en, som på mange andre områder, avhengig av en spesialisering, hvor man fordeler oppgaven. En går inn i en arbeidsfordeling mellom fosterforeldrene og barnevernet. Hagen og Johnsen (Tjora og Meldby 2013) skriver om spesialisering, og om den gjensidige avhengigheten man har mellom de ulike systemene, for at man skal oppnå det som er målet. Barnevernet er avhengig av at fosterforeldrene gjør en god jobb med barna for at barna skal få en god oppvekst. Når man er bevist den gjensidige avhengigheten ser man og at alle bidrag er like viktig.

I Skjørshammer (2004) sin modell for systemteori blir avhengighetsforholdet mellom de ulike partene synlig. Der beskrives innsatsfaktorene som de menneskelige og materielle ressursene. I denne sammenheng kan en se på ansatte og fosterforeldre som innsatsfaktorer. Med transformasjonene så menes det man utfører av arbeid eller behandling. For å sikre et godt helhetlig produkt, er vi avhengig av at partene i samarbeidet

samhandler godt med hverandre. Rutiner og regler er viktig, men ikke minst er det viktig at partene har tillit til hverandre. Dersom ansatte formidler en «oven i fra og ned holdning» signaliserer dette at man ikke har tro på det fosterforeldrene gjør. Å bli møtt med en slik holdning kan føre til avmaktsfølelse, som kan stjele krefter, og tro på at dette skal vi klare. Dette vil igjen påvirke resultatet av det arbeidet fosterforeldrene gjør.

I Eiken og Saksvik (2006) sin innsats-belønning-modell blir penger sidestilt med den lønn en mottar i form av inntekt. I tillegg til lønn trenger man og anerkjennelse for det arbeidet en gjør, at noen ser hva en utfører, og signaliserer at de mener at en utfører jobben på en akseptabel måte. Fosterforeldre trenger, som andre arbeidstakere, både lønn og anerkjennelse. I tillegg til det trenger de og det Eiken og Saksvik (2006) kaller for status kontroll. Det handler om at man skal kunne føle seg sikker i den jobben en gjør, og en skal kunne kjenne at en er trygg på at en vil beholde jobben. Som fosterforeldre er en avhengig av et godt samarbeid med barneverntjenesten for at en skal kunne gjøre en best mulig jobb. Det er barnevernet som definerer hvorvidt den jobben en gjør er god nok eller ikke. Fosterforeldrene er derfor avhengig av at barnevernet er fornøyd med det arbeidet de utfører, for at de skal kunne beholde sin jobb, som fosterforeldre.

Å bli møtt med negative følelser fra ansatte kan og føre til at fosterforeldrene må bruke krefter på å kjempe for sin verdighet. Det kan og virke som om de ansatte og fosterforeldrene ikke alltid har en felles forståelse for omfanget av omsorgsoppgaven. Det kan føre til at fosterforeldrene må bruke tid og krefter på å argumentere for hvor krevende oppgaven er, i stedet for at kreftene blir brukt på selve oppgaven. Å kjempe for verdighet, for å bli hørt og trodd er krevende, og det kan føre til at en tyr til forsvarsmekanismer. Noen av fosterforeldrene har fortalt at de har valgt å trekke seg tilbake, eller ikke være åpne om hvordan de opplever situasjonen, da de opplever en manglende tillit til de ansatte. Som hjelper kan ens egen følelse av hjelpeløshet føre til at vi projiserer skyld og ansvar over på fosterforeldrene. Redsel for at en selv ikke er kompetent nok kan være tung å bære, og i stede for å være åpen om sin egen følelse av utilstrekkelighet, så velger en å legge byrden over på andre. I stedet for å støtte og motivere fosterforeldrene, leiter en etter årsaker hos dem, til at barnets utvikling ikke er god nok.

For å kunne samhandle godt kreves det at vi kjenner hverandre, og for å bli kjent, må vi sette av tid. Det er viktig at vi gjør når det ikke er mye akutt som skjer i sakene. Kinge (2013) kaller dette for å møtes i «fredstid». Da bør man ta seg tid til å se og bli kjent med hverandre, bli bevisst hverandres styrker og svakheter, opprette et tillitsforhold. Dette vil være en styrke for det totale samarbeidet når vi senere står i mer krevende situasjoner.

Vanskelige situasjoner stiller store krav til oss som fagfolk. I sårbare situasjoner er det lett for å misforstå, og å bli misforstått (Kinge 2013). Som gode fagfolk må man kunne rydde opp i misforståelser, og være åpne og spørrende til hverandre. Kinge (2013) bruker ordet *metallisering* som handler om å undre seg, spørre og reflektere i lag. Vi må kunne spørre: Var det dette du mente? Har jeg forstått deg riktig? Hva kan jeg bidra med? Mentalisering krever at vi er trygge på oss selv, at vi tør å være åpne på våre egne styrker og svakheter, men og at vi er nysgjerrige på hvordan andre mennesker opplever og oppfatter ting.

I oppgaven vises det til at det er fosterforeldre som opplever at det er ulike kulturer på de ulike kontorene, og at kulturen kan endre seg ved at noen ansatte slutter, og nye kommer til. Bukve (2001) definerer en organisasjon som et formalisert og målrettet samarbeid mellom mennesker. Han viser og til organisasjonen som bærer av verdier. I perspektivet den regulative bæreren finner vi de formelle kravene til organisasjonen. Her blir ansvarsforholdet i samhandlingen beskrevet, det lages regler for hvem som skal gjøre hva. Når noen av fosterforeldrene opplever at det i praksis er uklart hvem som skal gjøre hva, og hvem som har ansvaret for hva, da handler det om at det ikke er en tydelig kultur i organisasjonene for hvordan arbeids- og ansvarsfordelingen skal være. Nye ansatte som kommer inn i organisasjonen blir lært opp av de gamle, og ved å observere og se på hva som gjøres skapes det forventninger, normer og verdier. Det er det man kaller for den normative bæreren, som viser til hvordan nye ansatte adopterer normene og verdiene, og på den måten og blir akseptert av de andre ansatte. I den kulturelt-kognitive bæreren ser vi at personene er blitt knyttet til felleskapet, det er skapt felles oppfatninger og det settes ikke lengre spørsmålstegn ved de oppfatningene man har. Som fagfolk må vi ha evne til å sette spørsmålstegn ved ting, undre oss og utvikle oss i lag med våre samarbeidspartnere, det Kinge (2013) kaller for mentalisering. Da kan vi unngå å bli låst fast i vår egen forståelse av hva som er oppleste sannheter.

7.2 Egenskaper ved saksbehandler som påvirker samarbeidet.

Informantene har hatt ulike erfaringer og opplevelser med saksbehandlerne.

Intervjupersonene har vært fosterforeldre i ulikt antall år, noe som medfører at noen har mer erfaring enn andre. Dette har og påvirket hvor mange saksbehandlere de enkelte har samarbeidet med. De som har arbeidet lengst som fosterforeldre i min undersøkelse har hatt fosterbarn i 23 år, og de som har kortest erfaring har vært fosterforeldre i 2 år. Av de som bare har noen få års erfaring, er det noen som har hatt den samme saksbehandleren hele tiden. En annen familie har hatt 12 saksbehandlere på 9 år. Dette betyr at de som har hatt mange saksbehandlere til tider har stått i samarbeidsrelasjoner til stadig nye mennesker, med de utfordringene det kan medføre. De fleste intervjupersonene har samarbeidet med en eller to barneverntjenester.

Flere av intervjupersonene har hatt samarbeid med ansatte som de beskriver i utelukkende positive ordelag, og det er andre som har samarbeidet med fagfolk som de har opplevd som lite egnet i rollen sin. I den videre drøftingen vil jeg drøfte egenskaper ved saksbehandlere som fremmer samarbeid, og egenskaper ved saksbehandlere som hemmer et samarbeid. Dette vil jeg drøfte opp mot tidligere presentert teori.

7.2.1 Stabilitet versus hyppig bytte av saksbehandler.

Det er ulike erfaringer når det gjelder hvor mange saksbehandlere fosterforeldrene har samarbeidet med. Noen av de nyeste fosterforeldrene har hatt den samme saksbehandleren hele tiden, og har positive erfaringer fra samarbeidet med barnevernet. Det å ha en saksbehandler som de er godt kjent med, og som kjenner barnet og barnevernssaken godt, blir av flere understreket er svært viktig for deres egen opplevelse av hvordan det er å stå i fosterforeldrerollen.

Andre igjen har opplevd hyppig bytte av saksbehandler. Dette har medført at det har vært manglende kjennskap til hverandre, og at saksbehandlere har hatt manglende kjennskap til

barnets historie og behov. Mangel på kontinuitet har og ført til at det i noen tilfeller har vært fosterforeldrene som har vært de eneste som har hatt oversikt over saken, og som har vært de som har måttet holde fast i historien til barnet.

Det er en forutsetning for samhandling at en er enige om felles mål (Bukve og Kvåle 2014). En må og ha en felles forståelse for situasjonen, samt at kunnskap, informasjon og erfaring må utveksles. Har en den samme samarbeidspartner over tid byr dette vanligvis ikke på problemer. Har en derimot hyppige skifter av saksbehandlere er det fosterforelderen som er de som må være bærere av historien til barna, og være de som gjentatte ganger står med en opplevelse av å måtte «lære opp» nye ansatte. Det er og fosterforeldrene som er de som ofte føler at de har best kjennskap til barnet og til barnets biologiske nettverk, og derfor og føler at de må ta et større ansvar enn de formelt har i forhold til den delen av barnets liv.

Gjensidig tillit bygges via samhandling som går over tid. Stadig skifte av saksbehandlere kan derfor lett forstyrre denne prosessen.

7.2.2 Betydningen av at saksbehandler er tilgjengelig.

At saksbehandlerne er tilgjengelige for fosterforeldrene når de trenger dem er et viktig punkt. For dem som opplever å ha saksbehandlere som er tett på saken, og som de kan nå når det treng, opplyses det at dette er svært betryggende. Vissheten om at de ikke er alene om ansvaret for barnet er viktig. Å vite at en kan ringe saksbehandler, og at de enten tar telefonen, eller ringer dem opp igjen så snart som mulig, gir en trygghetsfølelse til fosterforeldrene. Noen har og saksbehandlere som ringer dem til faste tider.

Dette er eksempler på godt samarbeid i praksis. Det er flere aktører som skal utføre ulike oppgaver, og med en felles forståelse av situasjonen, skapes det tillit til hverandre (Bukve og Kvåle 2014).

I min undersøkelse kommer det frem at flere av intervjupersonene har erfart å ha saksbehandlere som ikke er tilgjengelige. Saksbehandler svarer ikke på telefon, de ringer ikke opp igjen, eller svarer på henvendelser på mail fra fosterforeldrene. Enkelte opplever og at hjemmebesøk blir avlyst, uten at det blir laget avtale om nye besøk, og at antall minimums besøk i fosterhjemmet ikke bli holdt. Dette skaper usikkerhet og frustrasjon hos de

fosterforeldrene som blir berørt av dette. I rapporten fra helsetilsynet, som beskriver tilsynet som ble utført i totalt 151 kommuner i 2013-2014, fant fylkesmannen svikt i 123 av kommunen. Det var svikt på flere områder når det gjaldt oppfølging av fosterhjem, både i forhold til brudd lovens krav om minimum fire besøk i fosterhjemmet pr år, men og i forhold til den generelle oppfølgingen av fosterforeldre. For at fosterforeldrene skal lykkes med den omsorgsoppgaven de har påtatt seg, på vegne av barnevernet, trenger de jevnlig oppfølging. De trenger å få være i dialog med barnevernet, og de trenger å få oppfølging og veiledning. Dette for å sikre at rammene rundt barna, og dem som familie, blir best mulig. Tett oppfølging er med på å forhindre brudd i plasseringene.

7.2.3 Å være påkoblet saken versus å la det skure å gå

Når fosterforeldrene beskriver saksbehandlere som at de er «tett påkoblet saken», betyr det at de er godt kjent med barnevernssaken. De har god kunnskap om historien til barnet, om hvordan barnet har det her og nå, og de har et fremtidsperspektiv hvor de har tanker om hva som må legges til rette for å sikre en god utvikling og omsorg for barnet. Ved å tydelig vise at de har et helhetssyn, signaliserer de trygghet til sine samarbeidspartnere.

Noen av saksbehandlerne er svært flinke til å holde avtalene de har laget. Dette fører til at fosterforeldrene får et tillitsforhold til dem, de opplever at de er til å stole på. For fosterbarna er dette og viktig, for mange av dem er forutsigbarhet og faste rammer viktig. Å ha barneverntjenester som kommer når de skal, og gjør det de sier de skal, er med på å lage tilværelsene forutsigbar. Å ha saksbehandlere som gjør det som er avtalt, som en kan stole på utfører sin del av arbeidsoppgavene, er og med på å skape tillit. Fosterforeldrene kan fullt og helt konsentrere seg om sin del av oppgaven. De saksbehandlerne som blir beskrevet til å være godt påkoblet saken er ofte også de som blir beskrevet som personer som er i forkant av sakene. De er proaktive, de har erfaring og kunnskap, og ser hva som kan komme av belastninger for fosterforeldrene, og de er i forkant på å foreslå ulike tiltak som kan avlaste situasjonen.

Andre saksbehandlere blir beskrevet som lite påkoblet saken. I det ligger det at de ikke er aktive, ikke tar kontakt og ikke viser noen genuin interesse eller nysgjerrighet for saken. For fosterforeldrene oppleves dette som tungt, og at ingen tar kontakt eller viser interesse for dem eller fosterbarna, kan være krevende. Det at ingen ser den jobben de gjør, den omsorgen de gir, kan føre til en psykososial risikosituasjon. Fosterforeldrene kan føle at de legger inn en høy grad av innsats, uten at de føler at det står i forhold til den belønningen de får. Og da handler det ikke bare om lønn, men også om anerkjennelse og status kontroll. Manglende belønning kan føre til frustrasjoner, depresjon og i verste fall demoralisering (Eiken og Saksvik 2006).

Å ha saksbehandlere som er forutsigbare og holder avtalene som blir laget er viktig for fosterforeldrene. Noen av dem har fortalt at de har saksbehandlere som sjeldent gjorde det de avtalte skulle gjøres, for eksempel fra et møte til et annet. Dette kan medføre at fosterforeldrene kommer i vanskelige situasjoner, da det til tider er de som blir konfrontert med ting dersom saksbehandler er fraværende. Det kan handle om samværsplaner for foreldrene, eller besøkshjems avtaler, som ligger helt klart innen de formelle ansvarsområdene til barnevernet. Dersom denne typer avtaler ikke blir laget og håndtert, fører det til mye usikkerhet og frustrasjon, for eksempel hos de biologiske foreldrene som ikke vet når de skal ha samvær med sine barn, eller fosterhjem og besøkshjem som ikke har planer for når barnet skal i besøkshjem. Fosterforeldrene kan føle at barnevernet bare lar saken «skure og gå», det som er avtalt blir ikke gjort, ting blir stadig vekk utsatt, og fosterforeldrene måtte bruke mye tid og energi på å mase på barnevernet for få iverksatt og gjennomført det som var avtalt. Det oppstår lett det Jacobsen (Repstad 2004) kaller gråsoner, hvor ingen tar ansvar for oppgavene, eller ansvaret er uklart, og ting derfor ikke blir gjort.

7.2.4 Anerkjennelse versus avmaktsfølelse

Å bli anerkjent er viktig. Kinge (2013 s. 23) skriver følgende om anerkjennelse:

«Med anerkjennelse i ryggen er det utrolig hvor langt en kan strekke seg».

Thrana (2015) definerer begrepet anerkjennelse med at en møter andre med respekt, medfølelse og omsorg.

Fosterforeldrene i undersøkelsen ønsker å bli sett og anerkjent for den jobben de gjør. At andre ser hva de gjør, og kan bekrefte at det de gjør er bra, oppleves som støttende. Noen ganger er det viktig å bare ha noen å dele en bekymring med, eller få en bekreftelse på at det en har gjort er bra nok.

Det motsatte av anerkjennelse kan være avmaktsfølelse. Fosterforeldrene står til tider i krevende omsorgssituasjoner. Dersom fosterforeldre er i en sårbar situasjon, uten at de som er profesjonelle klarer å bidra til å redusere bekymringene, kan en risikere at fosterforeldrene kommer til en punkt hvor de kjenner på avmaktsfølelsen. Dette kan stjele av dyrebare krefter og være med å redusere troen på seg selv, og opplevelsen av at en gjør en god nok jobb.

Fosterforeldrerollen blir av Thrana (2015) beskrevet som en dobbeltrolle. Der de på den ene siden skal opptre, og være profesjonelle samarbeidspartnere, som skal ha evne til å oppdra barn med omfattende behov. Samtidig så skal de ha en evne til å elske sine fosterbarn som om de var deres egne biologiske barn. Dette er en vanskelig dobbeltrolle å håndtere.

7.3 Å være en del av et team versus å føle seg alene

Som i de andre hovedtemaene så er dette og et tema hvor det er ulike erfaringer. Noen av fosterforeldrene har opplevd at de har vært en del av et team, mens andre har kjent på hvor tungt det kan være dersom en opplever at en er alene om ansvaret for barnet.

De fosterforeldrene som opplever at de er medlem av et team som samarbeider om, og har et felles ansvar for barnet, opplever dette som en god støtte, og en styrking av deres rolle som fosterforeldre. De har en reell opplevelse av at det er flere som deler på ansvaret og at det er et uttalt og felles mål for saken. Det å være en del av et team skaper en trygghetsfølelse, det er alltid noen som er tilgjengelig for dem, noen de kan ta kontakt med, og få veiledning og støtte fra i vanskelige situasjoner. Flere av fosterforeldrene trekker frem

at det å arbeide som oppdragstaker i et statlig familiehjem medfører et medlemskap i et felleskap som er viktig. Mangel på det medlemskapet blir av enkelte av de kommunale hjemmene påpekt som et savn. De statlige familiehjemmene deltar i obligatoriske gruppeveiledninger, med andre statlige familier, noe som blir opplevd som et gode av deltakerne i undersøkelsen. Her får en utvekslet erfaringer, og mottar støtte og veiledning, fra andre som er i, eller har vært i, samme situasjon som dem selv.

Det kommer til uttrykk hos de statlige familiehjemmene i undersøkelsen, at de opplever at de mottar, blant annet via felleskapet og gruppeveiledninger, den sosioemosjonelle støtten de trenger. Dette er en støtte som handler om integrasjon og tillit mellom kollegaer, og som kan motvirke stress og helseplager. På den andre siden så gir de uttrykk for at de og mottar den instrumentelle støtten de trenger, som handler om å få dekket eventuelle behov for ekstra ressurser, eller bare få rein jobb støtte fra kollegaer (Karasek og Theorell i Eiken og Saksvik 2006).

De fosterforeldrene som ikke føler at de er del av et team, men opplever at de står alene om ansvaret for barna, kan oppleve situasjonen som sårbar. Kinge (2012) mener at for å kunne lykkes med et samarbeid må man ha relasjonskompetanse. Vi må kunne spille på lag, og vi må kunne støtte hverandre. Som profesjonell har en et ansvar for at samarbeidet skal fungere. En har ansvaret for helhetssituasjonen, og i det ligger det at en ser til at de ulike bidragsyterne får dekket sine grunnleggende behov for å kunne yte sin del til helheten.

Anda (1998) viser til at flere og flere av oss får dekket våre grunnleggende behov som trygghet, nærhet, respekt og utvikling på arbeidsplassen. Fosterforeldre kan få en følelse av å være alene med sitt ansvar. Det er derfor viktig at de profesjonelle ser dette, og er med å skape en arena hvor fosterforeldrene kan føle at de er en del av et felleskap. Et felleskap hvor en kan få dekket sine behov for vekst og utvikling, mestring og kontroll. Samt å kunne se sammenhenger og meninger med det en holder på med.

Alle mennesker trenger å tilhøre en gruppe, trenger å bli satt pris på og føle at en betyr noe både i egne øyner, men og i andres. I dagens samfunn opplever flere og flere seg ensomme, og da kan arbeidsplassen være en viktig arena for sosialt samvær (Dahl 1998 i Eiken og Sandvik 2006).

Oppstår det samarbeidsproblemer er det de profesjonelle som har et ansvar for å ta tak i og rydde opp i problemene. Dette må gjøres for å unngå at samarbeidsproblemer skal ta fokus vekk i fra den oppfølgingen fosterforeldrene skal gi sine barn.

8 Oppsummering og resultat

I min undersøkelse har mitt mål vært å undersøke hva fosterforeldre selv mener de trenger av støtte fra ansatte i hjelpeapparatet, uavhengig av om de er kommunale fosterhjem eller statlige familiehjem, for å kunne gi barna en best mulig omsorgsbasis. For å finne svaret på dette, intervjuet jeg 4 kommunale fosterhjem, og 4 statlige familiehjem. Intervjuguiden ble utarbeidet, og den var til dels preget av spørsmål som handlet om hvordan de ulike fosterhjemmene opplevde at deres oppfølging var, på bakgrunn av organisering. Målet var ikke å lage en komparativ undersøkelse, hvor jeg skulle undersøke forskjellen i de ulike systemene, men å få frem hva fosterforeldre selv mener er viktig støtte, enten de er organisert i, og mottar oppfølging fra, stat eller kommune. Underveis i intervjuene viser det seg imidlertid ganske snart at det er ikke dette som engasjerer fosterforeldrene mest. Spørsmål som omhandlet fakta, som hvor mange barn de har hatt omsorgen for, hvor mange saksbehandlere og barneverntjenester de har samarbeidet med, ble fort og greit redegjort for. Det var imidlertid når en kom inn på spørsmål som handlet om samarbeid med kommunene, og egenskaper ved saksbehandlerne, at det ble et virkelig engasjement. I tillegg til disse temaene kom det frem et tema som jeg ikke hadde tatt med i intervjuguiden, og som handlet om det å være aleine. Det viste seg dessverre at det var en stor del av intervjupersonene som hadde opplevd situasjoner hvor de hadde følt seg aleine, og de uttrykte engstelse for å komme i tilsvarende situasjoner på nytt.

Jeg har valgt å bruke en kvalitativ undersøkelse, og målet har vært å prøve å få frem og formidle hva fosterforeldre selv mener er god støtte fra det offentlige. Ved hjelp av en delvis strukturert intervjuguide kunne jeg spørre om ting som var fastlagt på forhånd, samtidig som jeg kunne følge intervjupersonene dersom vi kom inn på tema som de viste et stort engasjement i forhold til. Eller ta med nye tema som intervjupersonene bragte inn. Begge deler skjedde i mine intervjuer. Det var et stort engasjement i forhold til samarbeid med ansatte i barnevernet, og egenskaper med saksbehandlerne i kommunene. Det nye temaet som kom frem i undersøkelsen handlet om det å være alene. På bakgrunn av dette ble mine forskningsspørsmål laget, og aktuell teori og kunnskapsstatus ble søkt opp.

Hvordan ønsker fosterforeldre å bli sett og forstått i samarbeid med de ansatte i barnevernet? Dette ble mitt hovedspørsmål, med tre ulike underspørsmål som jeg kort vil oppsummere svarene på her.

Forskningsspørsmål 1. Hva preger samhandlingen mellom de ansatte i barnevernet og fosterforeldrene?

Intervjupersonene har ulik erfaring fra samarbeid med barnevernet. Noen har arbeidet som fosterforeldre i mange år, og samarbeidet med mange forskjellige saksbehandlere, mens andre er relativt nye som fosterforeldre, og har kanskje bare erfaring fra samarbeid med en saksbehandler. Fosterforeldrene vektlegger at det er viktig å ha et samarbeidsklima hvor en er likeverdige som partnere, og at de som fosterforeldre føler seg som en del av et team som samarbeider om et felles mål. Samtidig som det er viktig at det er de ansatte i barnevernet som har det overordnede ansvaret for saken, og som skal ivareta helhetssynet, som skal sikre at alle impliserte parter rundt barnet blir sett på en god måte.

I noen tilfeller blir samarbeidsklimaet beskrevet som dårlig av fosterforeldrene. Her handler det ofte om holdninger, der fosterforeldrene har en opplevelse av at de ikke blir sett på som likeverdige samarbeidspartnere. De beskriver vanskelige situasjoner hvor de blir behandlet med en «oven i fra og ned» holdning fra de ansatte. Videre er det vanskelig for fosterforeldrene dersom de opplever at saksbehandlerne ikke har et engasjement for deres sak, at sakene ikke ble drevet forsvarlig, avtaler blir ikke holdt eller oppgaver blir ikke utført. I enkelte tilfeller var det og uenighet om hvor stort omsorgs oppdraget var. Spesielt krevende for fosterforeldrene var det når de opplevde at de var i en konflikt med barnevernet. En av fosterforeldrene, K1, sa det slik:

«Vi var veldig slitne en periode, det var tøft hjemme med barna, og når barnevernet da ikke samarbeidet med oss, så ble det ti ganger verre.»

Forskningsspørsmål 2. Hvordan beskriver fosterforeldrene egenskaper ved sin saksbehandler som fremmer eller hemmer deres samarbeid?

Fosterforeldrene er opptatt av at de har saksbehandlere som kjenner dem, og som kjenner fosterbarna og deres livshistorie. Flere av saksbehandlerne blir beskrevet som personer med det intervjupersonen kaller for «gode menneskelige ressurser». I det ligger det at de er

kloke, at de er personer en kan dele både gleder og sorger med. Som en fostermor, K 6, så godt beskrev det:

«Vi hadde et fantastisk samarbeid med vår saksbehandler. Hun var alltid tilgjengelig, klok, medmenneskelig. Et menneske vi kunne le og gråte i lag med»

Når saksbehandler har kjennskap til fosterhjemmet og fosterbarna, har de og en oversikt over historiene til barna, og tanker og kunnskap om hva barna og fosterforeldrene trenger av videre støtte. Å ha saksbehandlere som er påkoblet saken, i den forstand at de er tilgjengelig, har oversikt og kunnskap nok til å se hvilke behov som kan dukke opp, blir beskrevet som betryggende for fosterforeldrene. En annen viktig egenskap er saksbehandler sin evne til å etablere og stå i relasjoner til fosterbarna over tid. Å ha noen som står i lag med dem som fosterforeldre, og som og er genuint interessert i både fosterbarna og fosterfamilien, blir beskrevet som en svært viktig støtte. At saksbehandler ivaretar den formelle delen av barnevernssaken er og betryggende for fosterforeldrene.

I møte med saksbehandlere som ikke innehar de positive egenskapene i samme grad, kunne fosterforeldrene beskrive samarbeid som var preget av at saksbehandler ikke var tilgjengelig for dem. Telefoner og mailer ble ikke besvart, og møter ble avlyst eller utsatt. Ting som var avtalt ble ikke gjort, og fosterforeldrene måtte bruke mye energi på å «mase på» de ansatte i barnevernet. Fosterforeldrene fikk en følelse av en «la det skure» holdning og at sakene ble nedprioritert. Hyppig bytte av saksbehandlere oppleves og som problematisk, da en stadig vekk må lære opp, og sette de nye ansatte, inn i historien til barna. Å bli hørt på er viktig, men flere fosterforeldre beskrev gjentatte episoder hvor de følte at barnevernet ikke helt tok på alvor det de formidlet. Noen av saksbehandlerne var og preget av et stort arbeidspress, og ble beskrevet som trøtte og slitne når de kom i møter eller på hjemmebesøk.

Forskningsspørsmål 3. Hvordan beskriver fosterforeldrene styrken ved å være i et team versus å stå alene?

Dette var et av de nye temaene som fosterforeldrene bragte inn i intervjuene. Her var det i tillegg til et sterkt engasjement, og en del såre følelser som kom frem.

Å være en del av et team, hvor alle de involverte arbeider aktivt for et uttalt og konkret mål, som er at barna skal få en best mulig oppvekst, føles som svært meningsfullt. Det å ha noen som er tilgjengelig for en, og som er genuint opptatt av ditt fosterbarn, føles både betryggende og støttende. Flere fremhever her det apparatet med tett oppfølging av konsulenter, og gruppeveiledninger, som de statlige familiehjemmene har, som en styrke og en kvalitetssikring. Samtidig er det og gode eksempler fra det kommunale barnevernet, hvor saksbehandlerne har vært opptatt av å formidle og praktisere en holdning som signaliserer at alle som arbeider rundt barnet er en viktig del av teamet.

De fosterforeldrene som har opplevd at de ikke har vært en del av et team har sterke historier å fortelle. Her handler det om å være aleine med ansvaret, og om å ikke ha noen å støtte seg til i krevende situasjoner. Når fosterforeldrene beskriver hvordan det er å være aleine med ansvaret, handler det ikke bare om det følelsesmessige ansvaret, men og hvor vanskelig det er at det praktiske ansvaret for fremdriften i arbeidet med fosterbarnet ikke blir ivaretatt. Fosterforeldrene trenger at noen ser og anerkjenner den jobben de gjør, og de trenger å få bekreftelse underveis på at det de gjør er bra. Å få høre at en gjør de rette tingene, og få høre at en er en god nok forelder for sine barn, er viktig for alle, og kanskje særdeles viktig når en er fosterforeldre. Som en fosterforelder, K7, sa det:

«Vi savner at noen sier at dette skal vi klare, at vi står sammen om dette».

8.2 Tittel på oppgaven

Jeg har valgt å kalle oppgaven min for «Landsbybarna». Dette har jeg gjort på bakgrunn av at jeg for mange år siden leste et Afrikansk visdomsord som lød slik: «Det trengs en hel landsby for å oppdra et barn». Dette er et uttrykk som har fulgt meg siden, og som jeg via mitt arbeid gjentatte ganger har sett betydningen av. Barna i barnevernet er forskjellige, de har sammensatte problemer og utfordringer, og de trenger derfor ulik type hjelp fra ansatte i hjelpeapparatet. Det som imidlertid er felles for barnevernsbarna er at det er mange ulike instanser rundt dem, og alle de ulike instansene trengs for å kunne hjelpe barna best mulig. Barn profiterer på at de voksne samarbeider godt, samtidig som de påvirkes i negativ forstand dersom de voksne ikke klarer å samarbeide. Det er derfor viktig at dei voksne som

står rundt barna, ser og skjønner at alle er viktige for barna, og at en respekterer hverandre og de ulike rollene vi har. De ansatte i barnevernet må derfor anerkjenne og respektere barnet og barnas foreldre og deres nettverk, fosterforeldrene, de ansatte i skoler og barnehager, helsestasjoner, PPT, Bup og andre som er viktige i samarbeidet.

Alle barn trenger gode voksne som samarbeider til det beste for dem, men de sårbare barnevernsbarna trenger det ekstra mye.

8.3 Avsluttende refleksjon

Landsbybarna er navnet på min oppgave. Dette navnet har jeg valgt fordi det er min klare oppfatning at barnevernsbarn trenger at vi voksne som står rundt dem, er bevisst det ansvaret vi har. Vi har et felles ansvar for å ivareta barnet, barnets foreldre og fosterfamilien. Vi har ulike roller og ulike oppgaver vi skal utføre, og vi trenger å bli sett, anerkjent og respektert for den jobben vi gjør. Det er i felleskapet styrken ligger.

Som ansatt i barnevernet i 20 år, har jeg sett og erfart at det utføres mye godt barnevernsarbeid. I mitt arbeid treffer jeg til daglig ansatte i barnevernet som er genuint opptatt av å gjøre en god jobb. Som ønsker å bidra til en best mulig oppvekstsituasjon, for de barna og familiene, som de treffer via sitt arbeid. Samtidig viser forskning at det fortsatt er en vei å gå. På tross av at flere fosterforeldre nå svarer at de opplever at de får en bedre oppfølging fra barnevernet, er det dessverre fortsatt en del som opplever at de ikke får den støtten de trenger, de blir stående mye alene med ansvaret for at fosterbarnet og deres familie skal få et godt liv.

I 2014 bodde det totalt 11 200 barn og unge i fosterhjem i Norge. Behovet for fosterhjem er stort, og antallet barn som trenger nye fosterhjem er større enn antallet tilgjengelige hjem.

Å være fosterforeldre fremstår som en meningsfull og givende oppgave, samtidig som det kan være en krevende rolle. Fosterforeldre selv gir uttrykk for at de trenger støtte. Lønn, trygd og pensjon er viktige betingelser som må være på plass for fosterforeldre, som det er for oss alle arbeidstakere. Det som imidlertid overrasket meg i min undersøkelse var at dette var områder som fosterforeldrene ikke berørte som tema, på tross av at jeg vet at dette

selvsagt og er viktige forutsetninger for dem. Det de imidlertid var genuint opptatt av å formidle, var det å ha et godt samarbeidsklima, å ha noen tilgjengelig som de kunne dele ansvaret med. Og ikke minst å være en del av et team rundt barnet, hvor både de selv og deres samarbeidspartnere ble anerkjent, og respektert, for den viktige jobben de gjør.

Min forskning er ikke av et så stort omfang at den uten videre kan generaliseres. Det jeg imidlertid håper er at jeg, via mitt bidrag, kan sette et søkelys på, og bekrefte det som annen forskning viser. Som barnevernsansatt er det ikke nødvendigvis de store ressursene vi trenger for å forbedre omsorgssituasjonen til fosterbarna. Kanskje holder det at vi i noen tilfeller ser på hvilke holdninger vi har til våre fosterforeldre. Stille spørsmål ved om vi arbeider på en respektfull måte, hvor vi ser og anerkjenner alle de som er involverte, i det viktige arbeidet det er å sikra at barn får gode oppvekstvilkår.

Litteratur:

Anda, Oddvar (1998) «*Psykososialt arbeidsmiljø*». Stiftelsen Psykiatriske Opplysninger. Stavanger.

Andersen, S.S. (2013) «*Casestudier. Forskningsstrategi, generalisering og forklaring*». 2 utg. Fagbokforlaget. Bergen.

Backe-Hansen, E, Havik, T & Grønningsæter, A. B. «*Fosterhjem for barns behov*». Rapport fra et fireårig forskningsprogram. Nova Rapport 16/2013.

Barne,- ungdoms- og familiedirektoratet (2014). Høringsnotat. «*Videreutvikling av kvalitetsutviklingsprogrammet i tråd med Prop.106L. Organisering av tjenestetilbudet i Bufetat*».

Barnevernpanelet (2011). *Barnevernpanelets rapport*. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Andvord Grafiske 09/2011.

Bukve, O & Kvåle, G (red) (2014) «*Samhandling og kvalitet i helseorganisasjonar*». Universitetsforlaget. Oslo.

Bufdir (2015) «*Kvalitet og bruk av fosterhjem. En evaluering av forskjellige typer fosterhjem*»

Deloitte AS (2011) «*Evaluering av faglig og økonomisk styring i det statlige barnevernet*».

Eiken, T og Saksvik, P.Ø (2006) «*Det psykososiale arbeidsmiljø- hvor har det blitt av den sosiale dimensjon?*». J.W.Cappelens Forlag AS, Oslo.

Havik, Torill. (2007). *Slik fosterforeldre ser det – 2. Resultat frå en kartleggingsstudie i 2005*. Bergen: Barnevernets Utviklingssenter på Vestlandet, rapport nr 1 – 2007.

Helsetilsynet (2015) «*Bare en ekstra tallerken på bordet?*» Rapport fra Helsetilsynet 1/2015. Statens helsetilsyn. Oslo.

Honneth, Axel (1992) «*Kampen om anerkendelse*». Hans Reitzels Forlag.

Kinge, Emilie (2013) «*Tverretatlig samarbeid omkring barn. En kilde til styrke og håp?*».

Gyldendals Norske Forlag AS. Oslo.

Malterud, Kirsti (2011) «*Kvalitative metoder i medisinsk forskning*». 3 utgave 2013. Universitetsforlaget. Oslo.

NIBR/Telemarksforskning (2012) *Likeverdighet mellom stat og kommunesektoren*. Norsk institutt for by- og regionforskning. Oslo.

NOU (2009:22) «*Det du gjør, gjør det helt. Bedre samordning av tjenester for utsatt barn og unge*». Departementenes servicesenter. Informasjonsforvaltningen. Oslo.

PwC (2011) *Oppgave- og finansieringsansvar i statlig og kommunalt barnevern*. Rapport til Barne-, likestillings og inkluderingsdepartementet.

Repstad, Pål (2004) «*Dugnadsånd og forsvarsverk*». Universitetsforlaget. Oslo.

Thagaard, Tove (2013) «*Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*». 4 utg. Fagbokforlaget. Bergen.

Thrana, Hilde Marie (2015) «*Kjærlighet og sosialt arbeid. En studie av kjærlighetens betydning i barnevernets praksis*». Doktoravhandling ved Høgskolen i Lillehammer. Flisa Trykkeri AS, Flisa.

Tjora, A & Melby, L (red) (2013) «*Samhandling for helse*». Gyldendal Norske Forlag AS. Oslo.

Skjørshammer, Morten (2004) «*Betre planlegging i helsesektoren. I et systemisk perspektiv*». Høyskoleforlaget AS 2004.

Stortingsmelding 17 (2015-2016). Trygghet og omsorg. Fosterhjem til barns beste. Barn og unges stemme. Barne- likestillings og inkluderingsdepartementet.

Sundt, Hege (red.) (2011) «*Fosterhjemshåndboka*». 6 utg, 1 opplag. Kommuneforlaget AS. Oslo.

Vista Analyse AS (2015) «*Barnevernet- et utfordrende samliv mellom stat og kommune*».

VEDLEGG 1

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Postboks 1047
N-0407 Oslo
Norge
Tel: +47 22 38 21 17
Fax: +47 22 38 50 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Orgnr: 969 321 884

Kjersti Halvorsen
Institutt for samfunnsvitenskap Høgskulen i Sogn og Fjordane
Vie, Postboks 523
6800 FØRDE

Vår dato: 22.10.2015

Vår ref: 44712 / 3 / M88

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 16.09.2015. Meldingen gjelder prosjektet:

44712	<i>Statlig eller kommunal organisering av fosterfamilier?</i>
Behandlingsansvarlig	<i>Høgskulen i Sogn og Fjordane, ved institusjonens øverste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Kjersti Halvorsen</i>
Student	<i>Nina Thorbjørnsen</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 17.06.2016, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Marie Strand Schildmann

Kontaktperson: Marie Strand Schildmann tlf: 55 58 31 52

Vedlegg: Prosjektvurdering

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Arkivingsreferanse: 15643/2015

OSU NSD: Universitetet i Oslo, Postboks 1047 Blindern, 0406 Oslo. Tel: +47 22 81 12 11. nsd@nsd.uib.no
NSD/M88: NSD: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 4001 Torshovm. 181. +47 78 96 19 17. kjms.soren@ec.ntnu.no
NSD/20: NSD: Universitetet i Tromsø, 9001 Tromsø. Tel: +47 77 51 43. nsd@sci.ut.no



Utvalget består av fosterforeldre fra både statlige og kommunale familiehjem. Utvalget informeres skriftlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Forespørsel om deltakelse formidles til aktuelle familier (fosterforeldre) via avdelingsleder. Informasjonsskrivet er godt utførnet, men vi ber om at det påføres at de som ønsker å delta tar direkte kontakt med student, ikke via avdelingsleder.

Revidert informasjonsskriv skal sendes til personvernombudet@nsd.uib.no før utvalget kontaktes.

Det er avklart med student at det ikke vil innhentes opplysninger om fosterbarn. Intervjuguiden er utførnet slik at de som intervjues på enkelte spørsmål skal gi eksempler som illustrerer samarbeidet med stat/kommune. I denne forbindelse er det avgjørende at eventuelle hendelser i familien ikke blir del av beskrivelsen, og at taushetsplikten fosterforeldrene er bundet av ikke kommer i konflikt med opplysningene som innhentes. Vi viser her til samtale med student den 22.10.2015.

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger Høgskulen i Sogn og Fjordane sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal lagres på mobile enheter, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

Forventet prosjektslut er 17.06.2016. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette digitale lyd-/bilde- og videoopptak

VEDLEGG 2.

Nina Thorbjørnsen

28.10.2015

Til

Forespørsel om å delta i intervju i forbindelse med en masteroppgave.

Mitt navn er Nina Thorbjørnsen, og noen av dere kjenner meg kanskje som enhetsleder for Familiehjem region vest. Jeg har imidlertid og, siden høsten 2012, vært masterstudent på studiet organisasjon og ledelse ved Høgskolen i Sogn og Fjordane.

Som en del av min masteroppgave så skal jeg nå starte opp med å intervju kommunale fosterforeldre og statlige familiehjem. Via intervjuene så håper jeg å få frem hva dere som fosterforeldre trenger av støtte, fra oss i det offentlige, for å kunne være best mulige omsorgsbaser for deres fosterbarn?

Jeg vil intervju totalt 8 fosterhjem, 4 kommunale og 4 statlige. Intervjuet vil vare i ca 1 time, og dersom du ønsker å delta i undersøkelsen, så ta direkte kontakt med meg slik at vi kan avtale tid og sted. Intervjuet kan være på kontoret vårt, eller hjemme hos deg/dere, alt etter hva som passer best for dere.

Det er selvsagt frivillig å delta på intervjuet, og du kan trekke deg når som helst i prosessen, uten at du må gi noen begrunnelse for det. Under intervjuet vil jeg bruke en diktafon, og jeg kommer og til å ta litt notater mens vi snakker sammen. Alle dataene som kommer inn vil bli anonymisert når de blir skrevet inn i oppgaven, slik at det vil være umulig for utenforstående å vite hvem som har vært intervjuobjektet. Når masteroppgaven er ferdig, etter planen er det våren 2016, så vil alle rådata (lydopptak og notater) bli slettet permanent.

Dersom du ønsker å delta på intervjuet, så vil du bli bedt om å signere en skriftlig samtykkeerklæring rett før intervjuet starter.

Har du noen spørsmål til meg så ta gjerne kontakt på mail adresse: nina.thorbjornsen@bufetat.no eller på telefon [REDACTED]

Min studieveileder er: Kjersti Halvorsen, dr Polit ved Høgskulen i Sogn. Hennes mailadresse er: [REDACTED]

Studiene vil bli rutinemessig meldt inn til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S.

Med vennlig hilsen

Nina Thorbjørnsen

VEDLEGG 3.

Til

INFORMERT SAMTYKKE

Student: Nina Thorbjørnsen



Veileder: Kjersti Halvorsen

Tlf :

Tema på masteroppgaven: «Hva trenger fosterforeldre av støtte fra det offentlige, uavhengig av om de er kommunale fosterforeldre eller statlige familiehjem?»

Samtykke:

Jeg har mottatt informasjon om studiet og samtykker i at opplysningene som kommer frem i dette intervjuet kan benyttes i studenten sin oppgave.

Data fra intervjuene anonymiseres og makuleres etter bestått oppgave.

Jeg er også kjent med at deltakelse i intervjuet er frivillig, og at jeg når som helst kan avbryte det.

Dersom det i etterkant av intervjuet viser seg at noe av informasjonen er uklart, eller må utdypes, så er det i orden for meg at Thorbjørnsen kontakter meg pr telefon for å eventuelt få diskutert og avklart det.

Sted	Dato	Telefonnummer
------	------	---------------

Underskrift av intervjupersonen

VEDLEGG 4.

Intervjuguide til kommunale og statlige fosterforeldre.

Tusen takk for at du vil være med i min undersøkelse.

Formålet med undersøkelsen er å få frem hvilken støtte dere, som er fosterforeldre, tenker er viktig at dere får for å kunne være en best mulig omsorgs base for deres fosterbarn.

Problemstillingen blir da: ***Hva trenger fosterforeldre av støtte fra det offentlige, uavhengig av om de er kommunale fosterforeldre eller statlige familiehjem?***

1. Hvor lenge har dere vært fosterforeldre? I kommunen? I staten?
2. Hvor mange kommuner har dere samarbeidet med?
3. Hvor mange fosterbarn har dere hatt omsorgen for?
4. Hvordan har samarbeidet med barnevernet vært med tanke på:
 - Stabilitet i samarbeidet med barnevernet?
 - Hvordan er og har kjennskapet mellom dere og barneverntjenesten vært?
 - Har de ansatte vært tilgjengelige for dere? Har det vært lagt til rette for dialog og drøfting?
 - Har dere fått god nok informasjon vedrørende barnet, før, under og etter plassering?
 - Opplever dere å ha medvirkning og medbestemmelse i sakene som angår barnet?
5. Hvor fornøyd er dere med den opplæringen og veiledningen dere har fått (før og under plasseringen)?
6. Hvordan opplever dere som er statlige familiehjem at oppfølgingen er?
7. Hvordan opplevde dere som er statlige familiehjem at oppfølgingen var da dere var kommunale fosterhjem, kontra nå?
8. Hvordan opplever dere som er kommunale fosterhjem at oppfølgingen fra kommunene er?

9. Hvilken støtte tenker dere er avgjørende viktig for at dere skal kunne være en best mulig omsorgs base for deres fosterbarn?

10. Har du noen historier/eksempler, knyttet til det med oppfølging og støtte fra barnevernet, eller andre samarbeidspartnere, som kan belyse/understreke det du mener?

11. Er det andre ting du ønsker å tilføre?

Tusen takk for at du tok deg tid til å svare på spørsmålene mine.

Bergen 05.11.15

Vennlig hilsen

Nina Thorbjørnsen