

Bacheloroppgåve

Oppfølging og rettleiing av fosterheimar

Korleis kan barneverntenesta skape eit kvalitativt godt oppfølgingstilbod for barn og unge i fosterheimar?

Marius Lillevik Kornberg

Sosialt arbeid

Barnevernspedagogutdanning

2021



HØGSKULEN
I VOLDA

Eigenerklæring

Denne oppgåva er mitt eige og sjølvstendige arbeid. Den gjer ikkje bruk av andre sitt arbeid utan at det er oppgitt, den gjer ikkje bruk av tekst frå eige arbeid utan at det er oppgitt, og kjelder som er brukt er ført inn i både tekst og kjeldeliste i på ein måte som gjer at eg ikkje vil få ein 'ufortent rennomegevinst'. Den har heller ikkje vore brukt som eksamenssvar eller arbeidskrav tidlegare.

Eg veit at oppgåva vil bli elektronisk kontrollert for plagiat og at alvorlege brot med 'god sitatskikk' vert behandla som fusk jf. UH-lova § 4-7 og § 4-8, 3. ledd.

I arbeidet med oppgåva er personopplysningar behandla i samsvar med retningslinjene som er å finne i Canvas. Oppgåva inneheld ikkje opplysningar som kan førast tilbake til einskildpersonar ut over det som dei har godtatt gjennom samtykke eller som er offentleg kjent.

Eg gir Høgskulen i Volda rett til å publisere oppgåva vederlagsfritt i elektronisk form.

Samandrag

Den 1. januar 2022 trer den nye barnevernsreforma i kraft. Reforma medfører store endringar på fosterheimsområdet, der ansvaret for oppfølging- og rettleiing av dei ordinære fosterheimane overførast til den kommunale barneverntenesta. Ved hjelp av fokus intervju med yrkesutøvarar frå feltet, empowerment som teoretisk perspektiv og supplerande forskning på tematikken søker oppgåva å skape ny kunnskap, samt belyse korleis barneverntenesta kan styrke eigen praksis og skape kvalitet i utføringa av det nye arbeidet.

Problemstillinga som oppgåva søker å svare er dermed; korleis kan barneverntenesta skape eit kvalitativt godt oppfølgingstilbod for barn og unge i fosterheimar. For å svare på problemstillinga er det nytta kvalitative forskingsmetodar sentrert i organisasjonsforskning. Som datagenereringsmetode er det nytta djupneintervju med tre informantar. I analysen er funna konkretisert til empiriske konklusjonar, før empirien blir bygd vidare på ved induktiv metode i diskusjonen.

Av funna synar det seg ei overordna gjennomgåande usikkerheit knytt til tema som gjennomføring av omstruktureringa, behovet i dei ulike kommunane, økonomiske ressursar samt kunnskap, kompetanse og personalressursar. Usikkerheita viser seg som sentral i at den er delt av alle informantane. Gjennom sine refleksjonar uttrykker alle intervjuobjekta at den faglege og metodiske kompetansen må vere på plass i utføring av eit slikt krevjande ansvarsområde.

I tråd med empowerment-tenkinga kan ein forstå dei tilsette i ein tilstand av unpowerment. For å motverke umyndiggjering og tiltaksløyse kan eit styrka fokus på tilsettestøttande tiltak bli viktig for tenestene. Eg hevdar difor at tenestene med god hensikt kan nytte modellar for empowerment og myndiggjering i planlegging og utføring av nye arbeidsoppgåver, og med dette leggje til rette for både kvalitet i overgangsfasa og i det vidare arbeidet. Som diskusjonen synar er reell empowerment eit krevjande mål å nå, og prosessen vil såleis krevje aktiv involvering av både organisasjonen, og dei tilsette.

Abstract

On January the 1st, 2022, the new child welfare reform in Norway will enter into force. The reform involves changes in the areas concerning foster homes, where the responsibility for follow-up and guidance of the foster homes is transferred to the municipal child welfare service. By conducting focus interviews with professionals from the field, using empowerment as a theoretical perspective, and additional research on the topic, this thesis seeks to generate new knowledge on the topic. Further, it sheds light on how child welfare services can strengthen their practices and create quality in the execution of the reform.

This thesis's research question is how the child welfare service can create a qualitatively good follow-up service for children and young people in foster homes. To answer this research question, one uses qualitative research methods centred in organizational research. As a data generation method, in-depth interviews with three informants is conducted. In the analysis, the findings are concretized into empirical conclusions before the empirics are further built on by the inductive method in the discussion.

From the findings in the thesis, there appears to be an overall uncertainty related to the implementation of the restructuring of the services, the need in the various municipalities, financial resources, and knowledge, competence, and personnel resources. The uncertainty proves to be central as all the informants share it. Through their reflections, all the informants express that professional and methodological competence must be in place to execute such a demanding area of responsibility.

In line with empowerment thinking, one can understand the employees in a state of unpowerment. To counteract disqualification, a stronger focus on employee support can be necessary for the quality of the services. Therefore, the thesis claims that the services can, with good intentions, use models for empowerment in the planning and execution of new work tasks, thereby facilitating both qualities in the transitional phase and further work. As the discussion shows, real empowerment is a demanding goal to achieve, and the process will thus require the active involvement of both the organization and its employees.

Forord

Temaet og problemstilling har utspring i det klientretta praksisstudiet eg gjennomførte i den kommunale barneverntenesta hausten 2020. Når mi eiga oppleving var at tenesta og dei tilsette meir eller mindre vart pålagt eit så stort ansvarsområde, vekte det ei interesse for vidare fordjuping i prosessen rundt oppfølging og rettleiing av fosterheimar.

Personleg vart ikkje temaet mindre aktuelt når eg i februar 2021 fekk jobb i den kommunale barneverntenesta i Sykkylven kommune. Sjølv om det å kombinere jobb, studium og oppgåveskriving kan seiast å ha vært ein krevjande prosess, har eg fått eit utbytte og ein utvida kunnskap som eg ser på som svært verdifull når eg no skal begynne å jobbe fulltid i arbeid med barn, unge og familiar.

Eg vil først og fremst takke mine tre informantar som gjennom å ha delt sine meiningar, erfaringar og refleksjonar har gitt meg ny innsikt i yrkesfeltet og eit grunnlag til å undersøkje og skrive om eit tema som engasjerer meg.

Vidare vil eg også takke min rettleiar Roar Stokken som har gjort seg tilgjengeleg gjennom heile prosessen, og har bidratt med gode råd og kjærkomne tips i både planlegging og utføring av arbeidet.

Til slutt vil eg rette ein takk til mine kollegaer i Barne- og familietenestene i Sykkylven kommune som har bidratt med oppmuntrande og motiverande ord, og opna for at eg har kunna tilrettelagt arbeidstida til å best samsvare med oppgåveskrivinga.

Innhald

Samandrag	iii
Abstract	iv
Forord	v
1 Innleiing	1
1.1 Bakgrunn for val av tema og problemstilling	1
1.2 Framgangsmåte og oppgåvestruktur	1
2 Kontekst	3
2.1 Kva er den nye barnevernsreforma?	3
2.2 Kven er barna i fosterheimar?	3
2.3 Endringar av lovtekst og juridisk rammeverk	4
3 Kunnskapsgrunnlag	5
3.1 Empowerment i sosialt arbeid	5
3.2 Empowerment i eit organisatorisk perspektiv	6
3.2.1 Myndiggjeringshuset – modell for empowerment i ein organisatorisk praksis	7
3.3 Forsking	9
3.3.1 Forsking på problematikk rundt fosterheimsituasjonar	9
3.3.2 Forsking på endring og endringsprosessar	9
4 Metode	10
4.1 Val av metode	10
4.1.2 Søksprosessen etter faglitteratur	11
4.1.3 Søksprosessen etter forskingsartiklar	11
4.3 Djupneintervju	11
4.3.1 Val av informantar	12
4.3.2 Vurdering av utvalet	12
4.3.3 Ethiske omsyn	12
4.3.4 Analyse av datamaterialet	13
4.3.5 Validitet og reliabilitet	13
5 Funn	14

5.1 «Kva vil vere utfordringane for barneverntenesta som organisasjon».....	14
5.1.1 Gjennomføringa av omstruktureringa	14
5.1.2 Varierende behov i dei ulike kommunane.....	15
5.1.3 Usikre økonomiske ressursar	15
5.1.4 Oppsummering - delkonklusjon	16
5.2 «Kva utfordringar vil kunne oppstå for dei tilsette som skal gjennomføre oppfølging og rettleiing av fosterheimane»	16
5.2.1 Kunnskap, kompetanse og personalressursar	16
5.2.2 Oppsummering - Delkonklusjon	18
6 Diskusjon.....	19
6.1 Barneverntenesta som organisasjon i omstilling og nye praksisar.....	19
6.1.1 Oppsummering – Delkonklusjon	20
6.2 Tilsette i barneverntenesta i utføring av nye arbeidsoppgåver.....	21
6.2.1 Oppsummering – Delkonklusjon	23
7 Konklusjon	25
Referanseliste	27

1 Innleiing

Ved 1. januar 2022 trer den nye barnevernsreforma i kraft. Som ein del av denne nye reforma skal kommunane få større ansvar på fosterheimsområdet, der oppgåva og ansvaret for oppfølging og rettleiing av fosterheimar kjem til å bli overført frå Bufetat til kommunane. Blant anna medfører dette at det kommunale barnevernet får eit heilskapleg ansvar for oppfølging av fosterheimane og ansvaret for den generelle rettleiinga. Til tross for mange truleg positive endringar i reforma, vil denne omstruktureringa av oppfølging- og rettleiingssansvaret for barn og unge plassert i fosterheimar, bety ei auke i arbeidsmengda og arbeidsoppgåvene til dei tilsette.

1.1 Bakgrunn for val av tema og problemstilling

Tilsette i kommunale barneverntenester har dei siste åra stadig hyppigare rapportert om saker som samlar seg opp, samtidig som det blir stadig fleire historier om tilsette som ender opp som utbrente og sjukemelde. I tidsskriftet Fontenes hovudsak om arbeidspress i barnevernet beskriver fleire barnevernspedagogar og sosialkuratorar tilsett i barnevernet ein situasjon der dei fryktar at stabiliteten i arbeidsstokken vil kunne bli dårlegare, og at tilsette ikkje vil kunne stå i jobben særleg lenge; «*Vi får fleire oppgåver, men ikkje tilhøyrande ressursar... Ingen er tent med ei overbelasta teneste, eller tilsette som slit seg ut*» (Skotheim, 2021, s. 10).

I følgje tal frå Kommunesektorens organisasjon (KS) har barnevernspedagogar og sosialkuratorar i barnevernet i gjennomsnitt 30 prosent høgare sjukefråvær enn andre kommunalt tilsette (Skotheim, 2021, s. 13). Når dei same tilsette allereie rapporterer at tida og ressursane ikkje strekker til for å gjennomføre arbeidsoppgåvene og det mandatet ein allereie har, er det tenkjeleg at det kan bli vidare belastande på tenestene å skulle gjennomføre rettleiing for barn og fosterforeldre i situasjonar med varierende grad av risiko. Samtidig er det allereie vedteke ei auka satsing på fosterheimar rekruttert gjennom barnets nettverk og slekt, og barneverntenestene er no pliktige til å dokumentere at det er vurdert om nokon i barnet sin familie eller nære nettverk kan vere reelle alternativ. I Noreg bur nær 1 av 100 barn og unge i alderen 0 til 18 år i fosterheimar, noko som ved utgangen av 2019 tilsvare 9 832 personar (Bufdir, 2020).

1.2 Framgangsmåte og oppgåvestruktur

Sidan endringa i oppfølgingsarbeidet ikkje endå er iverksett føreligg det i liten grad konkret informasjon om kva konsekvensar som vil kunne komme til å utarte seg i praksis. Med dette som utgangspunkt skal denne oppgåva ved bruk av kvalitative djupneintervju, sett i lys av teoretiske perspektiv og forskning på temaet, sette lys på og skape ny kunnskap om korleis dette skiftet opplevast av profesjonsutøvarane som jobbar i feltet. Oppgåva skal belyse korleis barneverntenesta kan styrke eigen praksis og skape kvalitet i utføringa av nye arbeidsoppgåver i ein allereie krevjande kvardag. Alle informantane har varierende antall års erfaring, samt forskjellige stillingar innan kommunal barnevernteneste. Problemstillinga som

oppgåva skal svare blir dermed: *Korleis kan barneverntenesta skape eit kvalitativt godt oppfølgingstilbod for barn og unge i fosterheimar.*

For å svare på problemstillinga er det utarbeida to forskingsspørsmål. Det er interessant å fokusere på perspektiva til profesjonsutøverne i forkant av omstruktureringa og opplevinga av i kva grad det nye utvida mandatet vil påverke barneverntenesta som organisasjon. Kva tenkjer dei tilsette vil vere utfordringane knytt til det nye ansvarsområdet, samt kva tenkjer dei må tilførast av nye ressursar og kompetanse for å gjennomføre endringa på ein adekvat måte. Det første forskingsspørsmålet er difor: *Kva vil vere utfordringane for barneverntenesta som organisasjon?*

Oppgåva skal vidare greie ut om tankar dei tilsette har om kva utfordringar som vil kunne oppstå for profesjonsutøvarane i utføringa av arbeidet. Opplever dei tilsette å ha tilstrekkeleg med kompetanse til å gjennomføre rettleiing på ein hensiktsmessig måte, og kva kan eventuelt gjerast for å bidra til vidare kompetanseheving innan feltet. Difor er det andre forskingsspørsmålet: *Kva utfordringar vil kunne oppstå for dei tilsette som skal gjennomføre oppfølging og rettleiing av fosterheimane?*

2 Kontekst

For å gi oversikt og utvida forståing av den komande barnevernsreforma og kva endringar den medfører for yrkespraksisen er det under gitt eit kortfatta samandrag av reforma etterfølgt av ei innføring i kven barna i fosterheimar er, samt likskapen og ulikskapen mellom dei. Til slutt er det gitt ei skildring av dei juridiske rammene og relevant lovverk.

2.1 Kva er den nye barnevernsreforma?

Barnevernsreforma (Prop. 73 L) innførast 1. januar 2022 og medfører ei rekke endringar på fosterheimsområdet. Eit hovudområde i reforma er at oppfølgingsansvaret som presisert i fosterheimsforskrifta overførast til den kommunen som har omsorgsansvaret for fosterbarnet. Omsorgskommunens ansvar for oppfølging og rettleiing av fosterheimane blir presisert i barnevernlova, og Bufetat skal ikkje lenger tilby generell rettleiing av fosterheimane. Vidare får også kommunane ansvar for å godkjenne fosterheim for dei enkelte barna, eit ytterlegare auka krav til å greie ut og dokumentere moglegheitene til fosterheim i barnas slekt og familie, og fullt betalingsansvar for ordinære fosterheimar. Bufetat vil framleis ha ansvaret for rekruttering og den generelle opplæringa av nye fosterheimar, samt tilbod og oppfølging av spesialiserte fosterheimar.

I forhold til kompetanse og strukturer kommunane må ha på plass for å klare det nye ansvaret presiserer reforma at: *«Eit meir heilskapleg kommunalt oppgåveansvar på fosterheimsområdet forutsett at kommunane bygger opp den kompetansen og dei strukturane som er nødvendige for at tenesta varetar barnas og familiens behov og rettssikkerheit»* (Barne- og familiedepartementet, 2017, s. 80).

2.2 Kven er barna i fosterheimar?

Den vanlegaste grunnen til barn i Noreg må flytte i fosterheim, er manglar ved foreldras omsorgsevne og generelle foreldreferdigheiter. Det kan ha grunnlag i foreldras psykiske helse, foreldras rusmisbruk, fysisk eller psykisk mishandling, seksuelle overgrep eller materielle og sosiale problem (Backe-Hansen et al., 2010, sitert i Sundt, 2016, ss. 32-34). Ofte er det ein samansett problematikk med fleire av dei ovannemnde som utgjør grunnlaget for at eit barn må flytte. Barn kan også plasserast i fosterheimar grunna årsaker knytt til eigen åtferd, noko som ofte gjeld dei eldste barna.

Frå 2006 til 2016 auka antall barn i fosterheimar med 53 %. I dag er fosterheim det mest brukte tiltaket når barn ikkje lenger kan bu saman med foreldra sine. Mange barn og unge som tidlegare ville blitt plassert i institusjonar, blir i dag heller plassert i fosterheimar, noko som også medfører at fleire fosterbarn har samansette vanskar enn tidlegare (Barne-, likestilling- og inkluderingsdepartementet, 2016a, sitert i Sundt, 2016, ss. 31-36). Forsking viser at fosterbarn har større og meir omfattande vanskar i livet enn andre barn. Lehmann (2015, ss. 41-44) synte at halvparten av fosterbarna i kontrollgruppa hadde ein eller fleire psykiske lidningar som til dels angst, posttraumatisk stresslidning, tilknytingsforstyring- og

relasjonsvanskar, åtferdsliding og- eller ADHD. Fleire av barna i kontrollgruppa kom frå ein bakgrunn med alvorleg omsorgssvikt og det vart påvist ein klar samanheng mellom skadelege omsorgsbetingingar og psykiske lidingar.

Sjølv om fellesnemnaren mellom mange barn i fosterheimar dessverre visar seg i form av psykiske-, emosjonelle-, og sosiale vanskar er det likevel viktig å sjå kvart barn individuelt. Som alle andre barn har også barn i fosterheimar sin eigen «ryggsekk» med si eiga historie, sine eigne interesser, og sine eigne ressursar. Det er også store forskjellar med omsyn til dei belastningane fosterbarna har opplevd før dei vert flytta frå foreldra, og det er store forskjellar på kor robuste og sensitive dei er. Fellestrekket for dei alle, er at dei trenger stabile fosterforeldre som kan gi dei omsorg og utviklingsstøtte (Sundt, 2016, ss. 31-36).

2.3 Endringar av lovtekst og juridisk rammeverk

Fosterheimane i Noreg er regulert med heimel i lov av 17. juli 1992 nr 100 (Barnevernloven). Vidare så er barneverntenestas ansvar for oppfølging av barn i fosterheimar, krava som stillast til fosterforeldre, samt føresegner om tilsyn med fosterheimane fastsett i FOR-2003-12-18-1659 (Forskrift om fosterhjem). Med samanheng i at barnevernsreforma (Prop. 73 L) medfører endringar i barnevernslova, har Barne- og familiedepartementet også behandla og vedtatt endringar i fosterheimsforskrifta. Endringane i forskrifta kan oppsummerast slik:

- Ansvar for generell rettleiing overført frå Bufetat til kommunane.
- Krav om at oppfølginga skal vere heilskapleg og tilpassa det einstilte barn og fosterforeldre.
- Krav om at fosterforeldre skal ta imot opplæring.
- Krav om at opplæringa som gis fosterforeldre skal vere i tråd med nasjonale retningslinjer.
- Ansvar for godkjenning av fosterheimar legga til omsorgskommunen.
- Undersøking- og opplysningsplikt for omsorgskommunen dersom barnet plasserast i fosterheim i ein anna kommune.
- Plikt for barneverntenesta å dokumentere vurdering om nokon i barnets familie eller nære nettverk kan vere fosterheim.

Endringane trer i kraft 1. januar 2022.

(Barne- og familiedepartementet, 2020, ss. 20-21).

3 Kunnskapsgrunnlag

3.1 Empowerment i sosialt arbeid

Innan sosialt arbeid blir empowerment sett på som både ein metode og ei teoretisk tilnærming. Metoden kan brukast til å hjelpe brukarar som tidlegare har følt seg undertrykte og makteslause, til å føle at dei har kontroll over sin eigen situasjon og få realisert sine interesser (Ellingsen & Skjefstad, 2015, ss. 104-105). Brukarar kan få hjelp til å mobilisere egne ressursar, samt oppleve innflytelse og styring over eige liv. Som teoretisk tilnærming vektlegg empowerment sjølvrespekt, positiv sjølvkjensle, og meistring av eige liv.

Sentralt i empowerment-tenkinga står medverknad og anerkjenning av brukarens eller pasientens kompetanse. Det leggst vekt på å auke samhandling både på individnivå og på samfunnsnivå. Ein person som trenger hjelp av hjelpeapparatet, skal få hjelp til å definere kva som er vanskeleg i samhandling med andre, samt å finne egne løysingar på utfordringane i kvardagen.

Det finnast ingen norske ord som kan erstatte «empowerment», men «myndiggjering» eller «eigenkraftsmobilisering» er det næraste. Sosial- og helsedepartementet si utredning for styrking av folkehelsearbeidet presenterte empowerment som ein strategi som kunne bidra til å utvikle både individ og grupper:

Empowerment er eit mål, ein metode som passer så vel for den profesjonelle som den ikkje-profesjonelle og ein pedagogisk, sosial og helsefremjande strategi.

Empowerment handlar om makt og makteslausheit sett ut frå at makteslausheita ikkje berre er eit individuelt problem, men i høg grad sosialt, økonomisk og kulturelt betinga. Empowerment er å styrke den makt den enkelte eller gruppa innehar for å endre og påverke uhensiktsmessige forhold. Målet er at personane meir effektivt kan styre sine liv mot egne mål og behov. Det er ein direkte forbindelse mellom empowerment og frigjering (NOU 1998: 18, s. 274).

Empowerment kan definerast som ein prosess i motsetning til eit prosjekt, noko som medfører at arbeidet ikkje har ei tidsavgrensa levetid slik som prosjekter har. Prosessomgrepet viser til at det skjer viktige endringar med deltakarane undervegs, med større moglegheit for å etablere varige endringar.

Barbara Solomon (Ellingsen & Skjefstad, 2015, ss. 103-104) presenterer empowerment som eit mål for problemløysing i arbeid med stigmatiserte grupper innan sosialt arbeid. Ho meinte at undertrykte grupper kan få hjelp til å få auka si makt og påverknad i sin eigen livssituasjon. Ein måte å forstå empowerment på kan vere å sette det opp i mot sin motsetning unpowerment som handlar om undertrykking. Empowerment kan difor bli sett på som både ein prosess, ein strategi, eit resultat eller målet ein jobbar mot.

Dalrymple og Burke forklarte i 1995 empowerment i ein modell med tre nivå. Det første nivået handlar om klargjering av *følelsar*. Bevisstgjerjing av desse følelsane skjer først gjennom samtalar om kva personen har opplevd gjennom å være makteslaus. Andre nivå omhandlar *idear* rundt eigenverdi, trua på egne evner, samt trua på eins moglegheiter til å kontrollere eige liv. Her vektleggast redusering av eventuell skuldfølelse og sjølvkritikk. Det siste nivået handlar om aksjon og *handling* rundt livssituasjonen (Fauske & Qureshi, 2010, s. 274).

3.2 Empowerment i eit organisatorisk perspektiv

Om vi ser på empowerment frå eit utgangspunkt til arbeidslivet, medfører empowerment også her ei form for frigjering. Det handlar grunnleggande om å frigjere ressursar hos tilsette ved å gi dei større makt, myndigheit og ansvar i sine arbeidsroller, og ved at dei får reell innverknad på viktige avgjersler i organisasjonen (Amundsen, 2019, s. 244).

Empowerment som omgrep vart først introdusert til arbeidslivet i samanheng med dei store teknologiske innovasjonane, og endringane i arbeidsprosessar, informasjonsflyt, og forretningsmodellar på 1980-talet. Når dei gamle byråkratiske og hierarkiske styresetta med leiarar som planla, tok avgjersler og gav instruksjonar vart sett for å vere umyndiggjerande, begynte man å innsjå potensialet som låg i tilsette sine ressursar i organisasjonen. På same tid begynte også *medarbeidarar* å bli anvendt som omgrep, noko som signaliserte ei oppgradering av tilsette sin posisjon og status i arbeidslivet (Amundsen, 2019, s. 244).

(Amundsen, 2019, ss. 244-246) viser til at det etter kvart har vakse fram tre perspektiv på empowerment i arbeidslivet. Det første kallast det *sosio-strukturelle perspektivet*, og omfattar ordningar, praksisar og strukturar i organisasjonen som bidreg til myndiggjering av tilsette. Eksempel som høyrer til under dette perspektivet er myndiggjerande leiing, medarbeidarskap, desentraliseringsordningar og tilsette si deltaking i rådgevande- og styrande organ i verksemda.

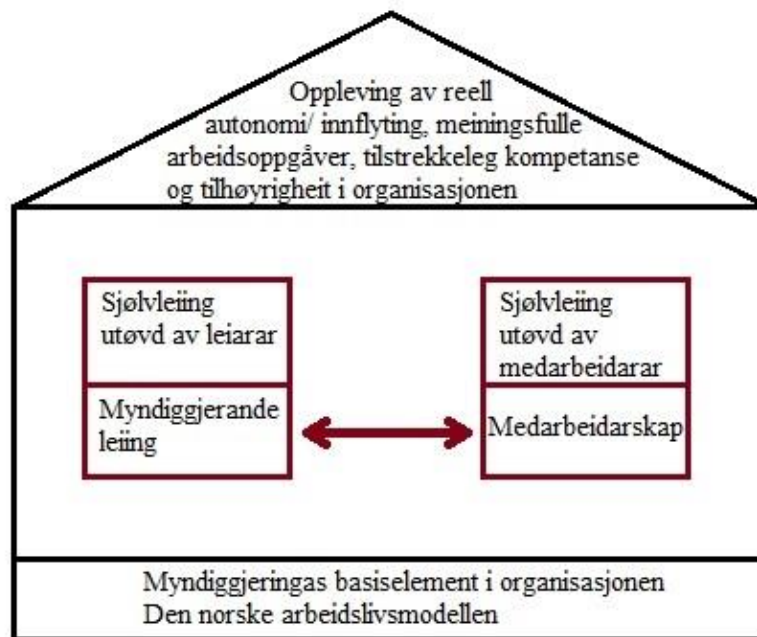
Det andre perspektivet, det *psykologiske (individuelle) perspektivet*, er knytt til at empowerment eksisterer som ein opplevingstilstand i dei tilsette sjølv. Å gje frå seg makt og kontroll kan vere utfordrande for enkelte leiarar, og empowerment kan ende meir som retorikk enn praktisk handling. Difor er det ikkje sikkert at tilsette opplever empowerment sjølv om organisasjonen forsøker å leggje til rette for det, eller omvendt at empowerment opplevast utan bevisst satsing på dette frå organisasjonen si side. Amundsen har som utgangspunkt at empowerment som opplevingstilstand er avgjerande og konkluderer med at autonomi, medverknad, kompetanse, mening og tilhøyring er sentrale faktorar. Først når dei tilsette i sitt arbeid opplev tilstrekkeleg tilfredsstilling av desse faktorane, kan vi kalle det empowerment. Sjølvleiing kan betraktast som ein del av det individuelle perspektivet sidan det handlar om den einskilde si styrking av seg sjølv (sjølv-empowerment).

I det tredje perspektivet, det *kritiske perspektivet på empowerment* undersøkt kor makta i organisasjonen i realiteten ligg, om det har skjedd ei reell maktdeling, eller om makta enno i hovudsak ligg hos leiinga. I dette perspektivet ligg også arbeidsgivarar styringsrett med lov- og avtalemessige rettigheter og plikter som regulerer maktdelinga mellom arbeidsgivar og arbeidstakarar.

Desse tre perspektiva heng saman ved at dei sosio-strukturelle ordningane og praksisane skal bidra til reell maktdeling og frigjerung av ressursar hos tilsette, som igjen skal gi positive utslag på tilsette si oppleving av empowerment.

3.2.1 Myndiggjeringshuset – modell for empowerment i ein organisatorisk praksis

I forhold til anvending av empowerment ut i frå eit praksisperspektiv har Amundsen (2019, ss. 247-260) utarbeida ein modell som inneheld dei mest sentrale områda beskrive over. *Myndiggjeringshuset*, er visuelt utforma som eit hus i samanheng med at ein tek for seg modellen trinn-vis. Først grunnmuren, deretter innhaldet i huset og til slutt taket.



Modell 3.1 Myndiggjeringshuset. Basert på modell illustrert i Amundsen (2019, s. 247).

Grunnmuren utgjer fundamentet som huset kviler på, og dannar føresetnadane for korleis myndiggjering artar seg i den enkelte organisasjon. Å ha solid grunnmur er avgjerande for at resten av empowerment-konstruksjonen skal stå stødig. Dei to komponentane i grunnmuren er knytt til det sosio-strukturelle og det kritiske perspektivet. Den norske arbeidsmodellen utgjer den eine komponenten som med ei vektlegging av demokratiske spelereglar og tillitsbaserte samarbeidsrelasjonar, dannar eit gunstig utgangspunkt for empowerment. Den andre komponenten er myndiggjerings basiselement, beståande av maktdeling og den rette balansen av autonomi og hetro nomi, leiing og styring samt tillit og kontroll.

Husets innhald består av tre element som står i eit gjensidig forhold til kvarandre, nemleg sjølvleiing, myndiggjerande leiing og medarbeidarskap. Sjølvleiing er knytt til det individuelle/psykologiske perspektivet på empowerment, medan dei to andre er knytt til det sosio-strukturelle perspektivet. Desse tre elementa støttast opp av grunnmurens komponentar, og skal samtidig bidra til at tilsette opplever empowerment i sine arbeidsroller.

Sjølvleiing handlar om at den som leiar og den som leiast er ein og same person. Vi leiar oss sjølv heile tida gjennom påverknaden vi har på eigen åtferd, egne tankar og følelsar. Vi tek val og avgjerder, vi reagerer på situasjonar i omgjevnadane, og vi tek sjølv initiativ til å få ting til å skje. Sjølvleiing handlar om den bevisste påverknaden vi øver på oss sjølv, som går utanpå det automatiske og ubevisste. Sjølvleiing kan hevdast å leggje grunnlaget for å kunne vere ein dyktig medarbeidar som samarbeider godt med andre. Både leiarar og medarbeidarar treng såleis gode sjølvleiarferdigheiter for å fungere konstruktivt i sine roller. I myndiggjeringshuset er difor sjølvleiing plassert som ein integrert del av både myndiggjerande leiing og medarbeidarskap.

Myndiggjerande leiing beskrivast som ein relasjonsorientert form for leiing, og viser til at leiar må møte sine medarbeidarar som unike subjekt og menneske, og ikkje som objekt. Det krev ei anerkjennande haldning når det gjeld medarbeidarar sine meiningar og kjensler, samt relasjonell kompetanse som god sjølvvinnings, evne til sjølvrefleksjon, empati og konstruktiv tenking. Det er sider med leiarrolla som myndiggjerande leiing ikkje dekkjer, slik som meir strategiske, styrande og administrative sider. Men som kvardagsleiing av medarbeidarar i kunnskapsorganisasjonar hevdar Amundsen ein kan kome langt med ein slik tilnærming.

Det tredje elementet, *medarbeidarskap* rettar merksemda mot medarbeidarar sine egne roller i forhold til arbeidsmiljø, verdiskaping, innovasjon og gode og effektive arbeidsplassar. Medarbeidarskapet byggjer på dei same grunntankane som myndiggjerande leiing. Gjennom myndiggjerande leiing skal leiaren fremme og støtte den tilsette sitt ansvar, myndigheit og sjølvleiing i arbeidet, noko den tilsette responderer på gjennom eit aktivt medarbeidarskap. Amundsen konkluderer med at å praktisere eit konstruktivt medarbeidarskap bidreg til å realisere empowerment i organisasjonen sidan det er knytt til den styrke, kraft og

myndiggjerande former for makt enkeltmedarbeidarar og arbeidsgrupper utviser når dei varetar ansvaret i sine arbeidsroller.

Taket representerer kva grunnmuren og innhaldselementa i huset skal føre til for leiarar og medarbeidar, nemleg ei oppleving av reell autonomi og innflyting, meningsfulle arbeidsoppgåver, tilstrekkeleg kompetanse og tilhøyrslø i organisasjonen. Til slutt konstituerer modellen at reell empowerment er basert på dei tilsette sine opplevingar av å føle seg myndiggjort. Organisasjonar som ønsker å satse på empowerment, må difor stille seg kontrollspørsmålet: *I kva grad vil dei ordningane, praksisane og strukturane vi legg opp til bidra for å styrke- og oppretthalde tilsette si oppleving av motivasjon, prestasjon, helse (ift. stress og utbrentheit), samt autonomi og tilhøyrslø?* (Amundsen, 2019, s. 258).

3.3 Forsking

For å skape eit breiare kunnskapsgrunnlag og gi større moglegheit til forståing og vidare utgreiing om temaet, har eg innhenta forskning i form av artiklar og publikasjonar med utgangspunkt i søketermane *fosterheimar* og *fosterheimsarbeid*. Seinare i skriveprosessen skulle det vise seg nødvendig å også inkludere supplerande kunnskap om endringsarbeid og korleis endring går føre seg i ein organisatorisk praksis. På bakgrunn av at oppgåva er sentrert rundt ei endring som ikkje endå er iverksett, var det utfordrande å finne kunnskap som spesifikt samsvarar med det oppgåva undersøker. Likevel var det mogleg å hente ut relevante element frå fleire av artiklane.

3.3.1 Forsking på problematikk rundt fosterheimsituasjonar

Dæhlen (2017) presenterer i sin publikasjon, *Betydningen av opphold i fosterhjem for livet som voksen*, forskning som viser til vanskar med å kartleggje eventuelle positive effektar av fosterheims plasseringar. Angel (2011) viser i *Kurs til foreldre med barn i fosterhjem*, til barneverntenestas kunnskapsmessige ansvar i oppfølgjar-rolla. Ødegård et al. (2015) skildrar i *Utilsiktet flytting fra fosterhjem*, fosterforeldra si sentrale rolle og viser til tolv viktige områder som fosterforeldre ideelt sett skal beherske.

3.3.2 Forsking på endring og endringsprosessar

Kurt Lewin and the Planned Approach to Change av Burnes (2004) og *Lewin Change Model – A critical review*, av Hussain et al. (2016), skildrar begge Kurt Lewin sin modell for planlagt endring. Modellen bygger på tenkinga av at ein endringsprosess skapar eit moment, og at gruppene og- eller organisasjonar som går gjennom endring, gjer dette gjennom tre fasar: Unfreeze (tine) – Move (flytte) – Refreeze (fryse).

4 Metode

Denne oppgåva rettar seg mot problematikken som kan oppstå i at ansvaret for oppfølging og rettleiing av fosterheimar overførast frå Bufetat til dei kommunale barneverntenestene når den nye barnevernsreforma trer i kraft. Den skal fokusere nærmare på kva utfordringar dette kan medføre for barnevernstenestene som organisasjon, samt korleis det nye ansvaret påverkar profesjonsutøvarane som jobbar i feltet. Overordna skal oppgåva ved organisasjonsforskning sette søkelys på korleis dei kommunale barneverntenestene kan tileigne seg nye arbeidsoppgåver og gjennomføre desse på ein hensiktsmessig måte, samt skape kvalitativt gode praksisar i møte med nye ansvarsområde. For å belyse temaet og skaffe tilstrekkeleg informasjon vart det gjennomført intervju av tre ulike profesjonsutøvarar med forskjellige roller innanfor den kommunale barneverntenesta.

4.1 Val av metode

Gjennom heile prosessen er det anvendt kvalitative forskingsmetodar som gjer det mogleg å komme tett inn på temaet ein forskar på, og i tillegg gir godt grunnlag for tilstrekkeleg datainnsamling og supplerande informasjon for å svare på problemstillinga. Kvalitative forskingsmetodar kan gjere arbeidet både veldig spennande og intenst, men også utfordrande, og man må heile tida vere forberedt på å justere på eige prosjekt eller handlingar (Tjora, 2017, s. 15).

Det er i oppgåva anvendt djupneintervju, ein av mange datagenereringsmetodar (Tjora, 2017, s. 113). Djupneintervju gir moglegheit til å komme tett innpå dei tilsette som jobbar i feltet og få deira perspektiv og refleksjonar på temaet. Ein får og moglegheit til å kunne stille oppfølgande spørsmål undervegs, noko som kan bidra til vidare utfyllande og konkrete opplysingar i forhold til forskingsspørsmåla. Samtidig gir djupneintervju eit meir personleg preg på informasjonsinnhentinga, samt at ein kan undersøkje om det verbale harmonerer med det non-verbale i kommunikasjonen.

Noko som kunne vert unngått i forkant av første intervju var at informanten hadde fått tilsendt både projektskissa for bacheloroppgåva og intervjuguiden utarbeida til intervjuet. I utgangspunktet kunne dette hatt innverknad på intervjuet i den grad at informanten hadde fått tid til å forberede seg til intervjuet, og allereie tenkt gjennom kva vedkommande skulle svare på dei ulike spørsmåla. Dette kunne påverka både dei spontane refleksjonane som skjer i møte med ukjende spørsmål og om det vart gitt opne og ærlige svar. Derimot vart både skisse og intervjuguide endra og oppgåvefokus for heile bacheloroppgåva omformulert etter drøfting med rettleiar i forkant av intervjuet, samtidig som informanten erkjente å ikkje ha fått tid til skikkeleg gjennomgå det som var tilsendt. Det vurderast difor at dette har hatt lite til ingen innverknad på kvaliteten av intervjuet, og at første intervju har hatt same utgangspunkt for spontan refleksjon og direkte, ærlige svar som intervju nummer to og tre. På den andre sida

kan det å ha fått tilsendt utfyllande og konkret informasjon om temaet og spørsmåla tiltenkt, i forkant av fokusintervjua, ha gitt meir gjennomtenkte, grundige og gode svar.

4.1.2 Søksprosessen etter faglitteratur

I anvending av faglitteratur er det brukt både faglitteratur som har vært pensum tidlegare gjennom studiet, samt faglitteratur frå bøker av eldre og nyare tid frå biblioteket ved Høgskulen i Volda. Som utgangspunkt har søksprosessen fokusert på terminologiar som *fosterheim, fosterheimar, meistring og myndiggjering, og empowerment*. Dette har gitt utgangspunkt til relevante teoriar som belyser temaet.

4.1.3 Søksprosessen etter forskingsartiklar

I søksprosessen for relevante forskingsartiklar vart søkjemotorane Idunn.no, Oriano og scholar.google.com brukt, og det vart nytta søketermar som: *fosterheim, fosterbarn, empowerment, leiing, sjølvleiing, medarbeidarskap, endringsarbeid og Lewin change model*. Samtidig vart det også søkt ein del basert på litteratur og kjelder oppgitt i faglitteraturen lånt på biblioteket.

Vidare vart det også nytta nettsider som statistisk sentralbyrå (SSB), bufdir.no, regjeringen.no, veilederen.no og fontene.no. Dette for å innhente statistikk og forskning på ulike sub-tema som *barn i fosterheimar, barnevernsstatistikken, barnevernsreforma (Prop. 73 L)*, og *barnevernstilsette sine erfaringar* som kunne underbygge det empiriske og teoretiske materialet som blir presentert i oppgåva.

4.3 Djupneintervju

I samsvar med løyve gitt av NSD 12.01.2021 vart djupneintervju av profesjonsutøvarar innan fagfeltet brukt som datagenereringsmetode. Å anvende djupneintervju som datagenereringsmetode innanfor kvalitativ forskning, gjer det lettare for forskarar å skape ein situasjon der det er relativt fri samtale rundt spesifikke tema bestemt på forhand (Tjora, 2017, s. 113). Intervjua hadde ei tidsramme på 60 minutt og fylgde intervjuguiden som var utarbeida på førehand. Likevel vart det stilt oppfølgande spørsmål når det vart opplevd at dette kunne vidare underbygge tema og styrke datagrunnlaget.

Intervjua vart brukt for å studere meiningane, refleksjonane, haldingane og erfaringane til informantane. Alle tre formidla ulike erfaringar rundt temaet fosterheimsoppfølging, og korleis dette arbeidet kan gjennomførast på best mogeleg måte. Det vart formidla mykje interessant og opplysende informasjon som gav eit djupare innsyn i korleis yrkesutføringa går føre seg i praksis. Intervjua gav og ein innsikt i kva dei ulike informantane vektlegg mest, og kva som skil dei frå kvarandre.

Intervju	Stillingstittel	Utdanning	Tid
1 – <i>Informant 1</i>	Fagleiar barnevern	Barnevernspedagogutdanning, bachelor / vidareutdanning i barnevernsleing	55 minutt og 19 sekund
2 – <i>Informant 2</i>	Sakshandsamar/ barnevernskonsulent	Sosionom, bachelorgrad	66 minutt og 9 sekund
3 – <i>Informant 3</i>	Foreldrerettleiar/ tiltaks-konsulent	Sosionom, bachelorgrad / sertifisert PMTO-terapeut	61 minutt og 28 sekund

Tabell 4.1 Oversikt over intervjua

4.3.1 Val av informantar

Under val av informantar til oppgåva vart det bestemt for tre profesjonsutøvarar med sosialfagleg utdanning, med ulike roller/ stillingstitlar innan kommunal barnevernteneste. I forhold til erfaring innan tenesta og sosialfagleg arbeid var det store variasjonar mellom informantane. Der *informant 2* var ferdig utdanna sosionom i 2019 og kan reknast som relativt nyttilsett i kommunal barnevernteneste, var *informant 3* ferdig utdanna som sosionom i 1991 og har nærare 30 års erfaring i arbeid med barn, unge og familiar.

Val av informantar skjedde etter dialog med rettleiar. *Informant 1* vart kontakta gjennom nettverket til underteikna, noko som gjorde det effektivt å få avtalt lokasjon og tidspunkt. Under intervjuet gav *informant 1* innspel på kva andre stillingar det kunne vere formålstenleg å snakke med, og *informant 2* og *3* vart kontakta i etterkant av dette. Dialogen med informantane gjekk føre seg gjennom e-post, meldingar og direkte kontakt. Samanfatta gav alle informantane eit godt utgangspunkt for innhenting av empirisk materiale.

4.3.2 Vurdering av utvalet

Etter intervjua var det mykje informasjon å prosessere. Ei føresetnad for materialet er at dette må reknast som subjektive oppfatningar. Sjølv om det kom fram klare likskapar i intervjua er ikkje alle tankar, forståingar og erfaringar like for alle informantane. Likevel styrkar det samanlikningsgrunnlaget å ha tre ulike informantar i ulike posisjonar innan den kommunale barneverntenesta, samtidig som det gir fleire perspektiv på den reelle situasjonen. På basis av dette vart det skreve fleire samandrag, der berre det meste relevante og interessante vart plukka ut for bruk i oppgåva.

4.3.3 Etske omsyn

I tråd med god forskingsetikk er materialet innhenta med informantane sine samtykke. Alle informantane fekk tilsendt informasjon om lagring av personopplysingar og databehandling og gav sitt samtykke til at informasjonen som kom fram under intervjua kunne nyttast. Samtidig samtykka informant 1 til at det vart gjort taleopptak under intervjuet, noko som vart

sett på som tilstrekkeleg då intervjuet vart gjennomført med fysisk oppmøte. Informant 2 og 3 samtykka til videoopptak i forbindelse med at desse intervjuva vart gjort digitalt.

Datamaterialet som er skildra i oppgåva er, med omsyn til informantane, blitt anonymisert. Det ønskast ikkje å sette noko spesifikt lys på nokon av informantane, men derimot belyse erfaringar i yrkesutføringa, samt kva forskjellar som føreligg i opplevingane rundt møtet med nye arbeidsoppgåver.

4.3.4 Analyse av datamaterialet

Det vart under alle intervjuva gjort tale-/ videoopptak. I samanheng med dette og at intervjuva føregjekk i ein ein-til-ein samtale vart det tatt ei avgjerd om å ikkje skrive notatar undervegs, dette for å bevare fokus og grunnlaget for oppfølgande spørsmål. I staden vart intervjuva transkribert manuelt i etterkant, der det mest relevante vart fanga opp. Ved å ha moglegheit til å spole tilbake i opptaka gav dette ei sikkerheit i at god og viktig informasjon ikkje vart oversett. Samtidig gav det godt grunnlag for samanlikning av likskap og ulikskap blant informantane.

Analysen vart gjennomført med utgangspunkt i det Kvale og Brinkmann (2015, s. 230) kallar *meningsforfletting*. Meningsforfletting tydar at man komprimerer intervjuobjektas ytringar, samtidig som man bevarer den umiddelbare meininga. I tråd med dette vart materialet etter transkripsjon kategorisert med utgangspunkt i forskingsspora, der det vart plukka fram kva funn som vart gjort under intervjuva.

For å sikre samanheng vart dei teoretiske perspektiva satt i kontekst med det innhenta datamaterialet ved å anvende ein induktiv metode.

4.3.5 Validitet og reliabilitet

Kvale og Brinkmann (2015, s. 212) definerer *validitet* som gyldigheita av dei funn forskaren presenterer, som kan koplant til alle fasar i forskingsprosjektet. For å styrke validiteten i oppgåva er prosessen og framgangsmåten tydeleggjort og skildra i kvart delkapittel.

Reliabilitet definerer Kvale og Brinkmann (2015, s. 211) som forskarens truverdigheit i framstillinga av materialet. Resultata som presenterast må skilje mellom informantane sine refleksjonar og ytringar, og forskarens egne tolkingar. I den samanhengen er sitata som er oppgitt i funndelen minst mogleg redigert, for å bevare den originale betydninga. Samtidig er det jobba aktivt for å belyse informantane sine refleksjonar, i ein kontekst av yrkesutøvinga, og tydeleggjere skilet mellom mine tolkingar og informantane sine ytringar.

5 Funn

Innleiingsvis i oppgåva vart problemstillinga, *korleis kan barneverntenesta skape eit kvalitativt godt oppfølgingstilbod for barn og unge i fosterheimar*, fragmentert og delt inn i to forskingsspørsmål. På bakgrunn av dette har funn-kapittelet to del-kapittel som empirisk svarar på kvart sitt forskingsspørsmål. Oppgåva søker kunnskap om kva tankar og refleksjonar dei tilsette i den kommunale barneverntenesta har rundt det nye ansvarsområdet, med fokus på kva utfordringar som vil kunne oppstå for barneverntenesta som organisasjon, og deretter kva utfordringar endringa vil kunne bringe for dei tilsette i barneverntenesta.

5.1 «Kva vil vere utfordringane for barneverntenesta som organisasjon»

5.1.1 Gjennomføringa av omstruktureringa

Det kjem fram av analysen at det når den komande omstruktureringa vart vedtatt, blei satt i gong eit stort pågåande tverrkommunalt prosjekt for alle kommunane i regionen. Gjennom prosjektet jobbar to prosjektleiarar, tilsett i full stilling, med å finne ut korleis ein kan overta ansvaret Bufetat har hatt, og imøtekomme behovet for rettleiing på ein hensiktsmessig måte. Det blir fortalt om tett dialog mellom barnevernsleiarane og prosjektleiarane. Til tross for dette beskriv informant 1 som er barnevernsleiar, ein framleis veldig uviss situasjon med lite informasjon i forhold til korleis overføring av kompetansen til Bufetat skal gå føre seg:

«Korleis er det tenkt? Korleis skal det gjennomførast? Er det personar frå Bufetat som skal følge over i våre prosjekt, eller er det opplæring av våre tilsette? Eg har skjønt Bufetat skal vere klare til å overføre kompetansen, men eg aner ikkje kor eller korleis». – Informant 1

Gjennom analysen vart det klart at det føreligg ein stor følelse og ei oppleving av usikkerheit hos alle informantane, knytt til det organisatoriske og korleis overføringa av rettleiingsansvaret reelt skal gå føre seg. Det beskrivast ein klar mangel på tilstrekkeleg informasjon om kva omstruktureringa betyr for både tenestene og dei tilsette i praksis. Informant 2 fortel at *«vi føler vi framleis er i ein startprosess der veldig mykje ikkje er avklart. Det er per no ikkje avklart om det er saksbehandlar som skal ha rettleiingsansvaret, eller om vi må omstrukturere tenesta og danne interne omsorgsteam»*.

Informant 3 viser også til ein mangel på spisskompetanse og eit behov for å få overført kompetanse. Informanten formidlar, i likskap med dei andre informantane ein spenning knytt til uvissheita rundt gjennomføringa: *«Eg er spent på om det blir klart, for eg anar ikkje korleis det ligg ann med dei ulike modellane. Veldig uheldig å ikkje kunne planleggje allereie no»*.

5.1.2 Varierende behov i dei ulike kommunane

Vidare kjem det fram av analysen at det finnast store forskjellar i kor stort behovet for rettleiing til fosterheimar blir i den einskilde kommune, basert på til dels store variasjonar i antall fosterheimsplasseringar. Informant 1, med fleire års erfaring som leiar i ein kommune med omtrent 8000 innbyggjarar, beskriv ein tradisjon med få plasseringssaker, der det per no kun er 6 barn plassert i fosterheim. Det beskrivast store utfordringar knytt til å kunne tilby meir spesifikt retta rettleiingstilbod, som til dels grupperettleiing i form av småbarnsgrupper og fagdagar. Informant 1 fortel at *«Vi er ei lita kommune med få fosterheimar og eg ser ikkje for meg at vi klarer dette åleine. Eg ser vi treng eit samarbeid med andre, interkommunalt»*. Ei liknande utfordring beskrivast også av informant 3 som også skildrar ei bekymring for å klare å tilby eit tilsvarende tilbod som andre kommunar: *«Vi har jo ikkje mange plasseringar... Men vi må vite at vi alltid kan ha eit likt tilbod. At det ikkje blir opp til kvar enkelt kommune»*.

I motsetning blir det av informant 2 skildra eit heilt anna behov i forhold til antall fosterheimar. Kommunen informant 2 er tilsett i kan reknast som ein mellomstor kommune og har omtrent 13000 innbyggjarar. Til tross for at kommunen ikkje er dobbelt så stor som samanlikninga, skildrar informanten ein situasjon med nesten seks gongar fleire fosterheimar: *«Vi har mellom 40-50 fosterheimar»*. Dette synar ein klar forskjell i det konkrete behovet tenestene vil måtte etterkome. Det blir vidare skildra av informant 2 at barneverntenesta vedkommande er tilsett i har ein heilt anna strategi for å imøtekome behovet: *«Vi er inne i ein prosess der vi i dialog med Bufetat sjekkar ut om vi kan kjøpe konsulenttenester»*. Forskjellane i strategi blir vidare understreka i at informanten ikkje ein gong gjennom intervjuet nemnte, eller tok opp ein modell med tverrkommunalt samarbeid som eit alternativ i utføring av rettleiingsansvaret. I staden synte skildringane, til tross for usikkerheit i forhold til konkret gjennomføring, ei teneste med ein annan strategi: *«Det er ikkje heilt avklart korleis det blir, om det blir Bufetat eller ein privat stiftelse, eller om vi må utlyse eigne stillingar i tenesta som spesifikt jobbar med oppfølging av fosterheimar»*.

5.1.3 Usikre økonomiske ressursar

Ein annan usikkerheit som synar seg gjennom analysen er knytt til mangelen på informasjon om kva kommunane vil få tilført av auke i forhold til økonomi og budsjett. Det er utan vidare ikkje noko tenestene sjølv kan gjere for å tileigne seg denne informasjonen, då det som informant 1 påpeikar ikkje blir opplyst om dette før statsbudsjettet blir publisert i oktober: *«Det store spørsmålet er økonomi. Vi veit ikkje kor mykje vi får av statlege midlar. Det kjem ikkje før budsjettet i haust»*. Vidare synte informanten at til tross for at tenestene veit at dei får utvida budsjett og auka midlar frå staten, så er der ei usikkerheit knytt til at midlane ikkje blir spesifikt øyremerka for formålet: *«Vi veit vi får tilført midlar, men det blir ikkje øyremerka. Vi må få både pengar og stillingar»*.

Informant 2 uttrykker seg også spesifikt til at dei auka midlane ikkje blir øyremarka: «*Tenker vi i vert fall burde fått øyremarka midlar... At det burde vært ein konkret sum for dette opp i mot antall fosterheimar i vår kommune*». I likskap med informant 1 så blir det skildra ei klar misnøye med at kommunane sjølv står fritt til å prioritere korleis dei auka midlane skal brukast, og vist til at mangel på formalisert øyremerking kan føre til forskjellar i kva kommunane prioriterer. Informant 2 synar og ei klar usikkerheit i forhold til at auka tilskot ikkje blir rekna ut i frå antall fosterheimar i kommunen. Dette kan tenkjeleg ha samanheng med at vedkommande, som tidlegare skildra, jobbar i ei kommune med betydeleg fleire fosterheimsplasseringar enn informant 1.

Til motsetning synte informant 1 ei meir avslappa innstilling til uvissheita rundt det økonomiske: «*Tenker vi berre må lande på noko, så får det økonomiske heller kome i ettertid... Det er veldig mange spørsmål, men vi må klare å leve med at vi ikkje heilt veit korleis det blir*». Denne avslappa innstillinga kan tenkjeleg ha samanheng med at behovet for oppfølging og rettleiinga av fosterheimar er mindre, noko som gir mindre følelse av bekymring.

Informant 3 synte ikkje usikkerheit eller bekymring knytt til det økonomiske. På oppfølgande spørsmål om tankar rundt det økonomiske viste informanten til at: «*Eg jobbar ikkje med budsjett og klarer dessverre ikkje svare deg på det*».

5.1.4 Oppsummering - delkonklusjon

Etter å ha analysert datamaterialet og undersøkt forskingsspørsmålet; *kva tenkjer tilsette vil vere utfordringane for barneverntenesta som organisasjon*, kan vi så langt konkludere med at det herskar ei gjennomgåande overordna usikkerheit blant intervjuobjekta knytt til ulike tema. For det første korleis omstrukturering av oppfølgings- og rettleiingsansvaret for fosterheimane konkret skal gå føre seg, og korleis gjennomføringa av dette nye ansvarsområdet blir i praksis. For det andre er det usikkerheit knytt til korleis tenestene kan skape eit fullgodt oppfølgingstilbod til fosterheimane basert på at det er eit til dels svært varierende behov i dei ulike kommunane. Og til slutt herskar det usikkerheit hos intervjuobjekta knytt til kva økonomiske ressursar som trengs.

5.2 «Kva utfordringar vil kunne oppstå for dei tilsette som skal gjennomføre oppfølging og rettleiing av fosterheimane»

5.2.1 Kunnskap, kompetanse og personalressursar

Den kanskje klaraste usikkerheita kom til syne i refleksjonane informantane presenterte ved spørsmål om tenestene per i dag set med tilstrekkeleg kompetanse til å gjennomføre det nye rettleiingsansvaret. Informantane skildra eit miljø med mykje god kunnskap og kompetanse, men med ein klar mangel på den spisskompetansen dei føler trengs for å tilby eit fullgodt oppfølgingstilbod og utføre arbeidet på ein hensiktsmessig måte: «*Vi har mykje erfaring i*

tenesta, men den er veldig spreidd. Vi har generalistmodell og ingen som er spesialisert i fosterheimsoppfølging, og eg tenker difor at vi ikkje har nok kompetanse» (Informant 3).

Dette speglar seg også hos informantane 1 og 2 som i likskap med informant 3 synte til ein sårbarheit knytt til tenestene si organisering etter generalistmodellen, og mangelen på erfaring med fosterheimar: *«Vi har generalistmodell, som betyr vi ikkje har egne team som jobbar med for eksempel fosterheimar. Eg har erfaring som sakshandsamar og leiar, men har aldri utført rettleiing til fosterheimar» (Informant 1).*

Informant 2 går endå lenger og skildrar ei klar misnøye for generalistmodellen i ein samanheng med fleire og meir omfattande arbeidsoppgåver: *«tenker det til tider kan vere ei begrensing for å skape den gode inngåande kvaliteten i arbeidet. Når oppgåvene blir større for oss, så er eg veldig klar på at vi burde hatt egne team på omsorgssaker, spesielt fosterheimssaker».*

Vidare viser også informant 1 og 2 til spesifikk teoretisk og metodisk kompetanse dei opplev manglar i sine tenester: *«Vi må sikre oss god nok, og meir kompetanse, slik som traumebevist omsorg» (Informant 1);*

«Det er alltid ein fordel med spisskompetanse rundt dei konkrete behova som kan oppstå hos fosterbarn, stressreaksjonar, traumereaksjonar, tilknytingsforstyrning, diagnosar ol.» (Informant 2).

I lys av funna ser vi at alle informantane skildrar eit syn på at den faglege kompetansen må vere på plass før ein kan utføre hensiktsmessig rettleiing på eit så omfattande og krevjande ansvarsområde. I tillegg til dette viser informantane i sine refleksjonar rundt det nye rettleiingsansvaret, at dei også innehar ei oppleving av at kunnskapen, kompetansen og personalressursane tenestene har per i dag ikkje kan seiast å vere tilstrekkelege.

Avslutningsvis i intervjuet vart det spurt litt rundt temaet arbeidsmengd, utbrentheit og refleksjonar rundt den høge førekomensten av sjukemeldte innan kommunalt barnevern. Informantane beskreiv alle kvar for seg å ha kjennskap til temaet, samt å i periodar ha kjent på følelsen av å vere overarbeid: *«Det er klart at eg fleire gongar har vært det ein kan kalle for utbrent. Ein går i svart, går frå sak til sak på autopilot og veit nesten ikkje kvar ein er» (Informant 2);*

«Har følt på at det hopar seg opp og at ein aldri kjem i mål. Ikkje noko god følelse. Det går på deg sjølv og du føler at du ikkje gjer ein god nok jobb» (Informant 3).

Informant 1 beskriv i tillegg til bekymringar ovanfor seg sjølv, også ei overordna frykt for sine tilsette: *«Eg som leiar kjenner heile tida på redselen for at medarbeidarar skal bli utslitne, utbrent, møte veggen og eventuelt slutte».*

Samtidig opplyste alle informantane å ha unngått sjukemelding, uavhengig av store forskjellar i kor lang erfaring dei har innan den kommunale barneverntenesta. Ein fellesnemnar som viste

seg i refleksjonane rundt temaet var viktigheita av å ha støtte rundt seg i kollegiet. Informantane formidla at det å ha rom for utløp av fortvilning, bekymringar og andre følelsar ein kjenner på i forbindelse med kvardagen er ein hovudfaktor for at arbeidet ikkje skal gå ut over helsa. Informant 3 fortel at: *«Eg føler meg trygg for at eg blir høyrte, samt at eg er god til å kjenne på signala når dei kjem, og snakke om dei... Ein må kunne ta opp ting, og ein treng å bli backa opp av andre»*.

5.2.2 Oppsummering - Delkonklusjon

På basis av funna og undersøkinga av det andre forskingsspørsmålet, *kva utfordringar vil kunne oppstå for dei tilsette som skal gjennomføre oppfølging og rettleiing av fosterheimane*, ser vi at dei tilsette i den kommunale barneverntenesta stiller spørsmål ved om kunnskapen, kompetansen og personalressursane som tenestene har per i dag er tilstrekkeleg for å kunne tilby eit hensiktsmessig oppfølgingstilbod til fosterheimane. Gjennom sine refleksjonar uttrykker alle intervjuobjekta at den faglege og metodiske kompetansen må vere på plass i utføring av slikt eit krevjande ansvarsområde. I tillegg kjem det fram at det framleis er usikkert om det i det heile tatt er dagens tilsette i barneverntenestene som skal utføre rettleiinga, om det skal tilsettast nye medarbeidarar med særskilt kompetanse på fosterheimsarbeid, eller om tenestene eventuelt kan delegera ansvaret og kjøpe tenester hos private aktørar. Overordna viser desse usikkerheitene seg som sentrale i undersøkinga av forskingsspørsmålet. Avslutningsvis vart informantane spurt litt om temaet arbeidsmengd, utbrentheit og sjukemeldingar. Tross at alle informantane skildra å ha god kjennskap til arbeidspress, og at frykt for utbrentheit var eit kjent fenomen, hadde alle unngått å ende sjukemeldt grunna belastningar knytt til den generelle yrkesutøvinga.

6 Diskusjon

I dette kapitlet skal eg sjå nærare på funna og dei empiriske konklusjonane presentert i førre kapittel og drøfte desse ved hjelp av empowerment som teoretisk grunnlag, samt utfyllande faglitteratur og forskning. I likskap med funn-kapitlet er også diskusjonen organisert i to delkapittel. Kvart del-kapittel tek utgangspunkt i funna presentert i førre kapittel.

6.1 Barneverntenesta som organisasjon i omstilling og nye praksisar

Når eg no skal sjå funna i lys av eit empowerment-perspektiv, har det samanheng i at empowerment, i likskap med omstruktureringa snarare kan definerast som ein prosess i staden for eit prosjekt. Difor skal eg sjå på funna i perspektiv av Amundsen (2019) sin Myndiggjeringshus-modell med det sosio-strukturelle-, det psykologisk (individuelle)-, og det kritiske perspektivet, samt fokuset Amundsen skildrar i å frigjere ressursar hos dei tilsette. Eg skal også nytte Dalrymple og Burke (1995, sitert i Fauske & Qureshi, 2010) sin empowerment-modell i tre nivå med klargjering, bevisstgjerung og handling. Tematikken blir vidare sett i lys av forskning, spesifikt Kurt Lewin sin endringsmodell, skildra i *Kurt Lewin and the Planned Approach to Change* av Burnes (2004) og *Lewin Change Model – A critical review*, av Hussain et al. (2016).

Eit nyttig verktøy for å forstå store eller små endringar i organisasjonar eller grupper kan vere å sjå endringa i lys av Kurt Lewin sin modell for planlagt endring. Endringsmodellen, som viser til endring av strukturar i organisasjonar og grupper, skildrar eit konstruktivt rammeverk for organisatorisk endring. Modellen bygger på tenkinga av at ein endringsprosess skapar eit moment, og at grupper eller organisasjonar som går gjennom endring, gjer dette gjennom tre fasar: *Unfreeze* (tine) – *Move* (flytte) – *Refreeze* (fryse). (Hussain et al., 2016, ss. 1-3).

I denne samanhengen representerer unfreeze startfasa når forslaget til barnevernsreforma først vart vedtatt og forarbeida rundt omstruktureringa av oppfølgings- og rettleiingsansvaret vart sett i gong. Som Lewin sjølv skildrar dannar unfreeze-prosessen ofte ei rekke problem i ulike samanhengar (Burnes, 2004, s. 9). Sjølv om kommunane informantane er tilsett i fortel at det tidleg vart sett i gong eit tverrkommunalt samarbeid for å finne løysingar for korleis overføringa kunne gå føre seg, ser vi at dette har gjort lite for å bidra til at informantane opplever sine tenester som klare for å gjennomføre rettleiing til fosterheimar. Dette blir vidare belyst av funna rundt ulike strategiar for utføringa, og usikkerheita om det i det heile tatt er dagens tilsette som skal utføre rettleiinga etter kursing og kompetanseheving, om det må tilsettast nye medarbeidarar med den kompetansen som trengs, eller om tenestene kan nytte seg av private aktørar.

Sett i samanheng med Amundsen (2019, ss. 244-246) sine perspektiv kan omstruktureringa av oppfølgings- og rettleiingsansvaret av fosterheimane seiast å vere ei endring i både praksisane, ordningane og strukturane i sjølve organisasjonen og såleis bidra til endring i både det sosio-strukturelle-, det psykologisk (individuelle)-, og dei kritiske perspektiva. Som

Amundsen presiserer heng dei tre perspektiva saman. Dei sosio-strukturelle ordningane og praksisane skal bidra til frigjering av ressursar ved dei tilsette, og gi positive utslag for oppleving av empowerment i arbeidet. Ved så mykje gjennomgåande usikkerheit hos dei tilsette kan det hevdast at eit styrka fokus på tilsettestøttande tiltak internt i tenestene, både i overgangsfasa, og i vidare utføring av rettleiingssarbeidet, blir viktig for å motverke umyndiggjering og oppleving av tiltaksløyse. Tenestene kan eksempelvis med god hensikt nytte modellar for empowerment og myndiggjering i planlegging og utføringa av nye arbeidsoppgåver. Til dels så kan Dalrymple and Burke (Fauske & Qureshi, 2010, s. 274) sin modell i tre nivå vere eit nyttig verktøy for å frigjere ressursar i dei tilsette i tråd med Amundsen sitt sosio-strukturelle-perspektiv.

Ein praksis med gjennomgang og deling av opplevde utfordringar og følelsar knytt til saka og problematikken i forkant av rettleiinga, bevisstgjerung på fokuset i arbeidet og ulike innfallsvinklar og strategiar, og til slutt handling i tråd med eit godt strukturert forarbeid, kan vere ein god måte å leggje til rette for kvalitet i både overgangsfasa og i det vidare rettleiingssarbeidet. Dette vil også tenkjeleg bidra til vidare myndiggjering og oppleving av empowerment hos dei tilsette.

Også sett i lys av funna gjort rundt oppleving av arbeidsmengd, utbrentheit og refleksjonar rundt den høge førekomsten av sjukemeldte innan kommunalt barnevern, kan å nytte empowerment i ein praksis retta mot dei tilsette bidra til endringar og styrking av tenestene. Som vi såg av det empiriske materialet var alle informantane kjent med hyppig førekomst av sjukemeldingar i den kommunale barneverntenesta.

Sjølv om tema arbeidspress og frykt for utbrentheit var kjente fenomen og også noko alle informantane rapporterte å ha kjent på til tider, fortalte alle at dei hadde unngått å ende opp som sjukmeldt. Sjølv om grunnen til at alle informantane har unngått dette kan seiast å vere samansett, kan det truleg leggast mykje i at alle informantane er tilsett i tenester med omsynsvis gode rutinar for støtte av dei tilsette. I den forstand kan ein hevde at kommunane informantane er tilsett i, allereie har ein praksis med empowerment i forhold til dei tilsette og tenkjeleg gode forutsetningar for ein vidare styrka praksis.

6.1.1 Oppsummering – Delkonklusjon

Gjennom analysen vart det klart at det føreligg ei oppleving av usikkerheit hos alle informantane knytt til det organisatoriske, og korleis overføringa av rettleiingsansvaret reelt skal gå føre seg. Vidare kjem det fram at det finnast store forskjellar i kor stort behovet for rettleiing til fosterheimar blir i den einskilde kommune, basert på til dels store variasjonar i antall fosterheimsplasseringar. Til slutt viser funna også usikkerheit knytt til kva økonomiske ressursar tenestene får for å gjennomføre det nye mandatet.

Ved så mykje gjennomgåande usikkerheit hos dei tilsette kan det hevdast at eit styrka fokus på tilsettestøttande tiltak blir viktig for å motverke umyndiggjering og tiltaksløyse. Tenestene

kan med god hensikt nytte modellar for empowerment og myndiggjering i planlegging og utføring av nye arbeidsoppgåver, og med dette leggje til rette for kvalitet i både overgangsfasa og i det vidare rettleiingssarbeidet. Sidan funna også synar at informantane er tilsett ved tenester som allereie har praksis med empowerment ovanfor dei tilsette, kan det også hevdast at det er tenkjeleg gode forutsetningar for ein vidare styrka praksis, i tråd med prinsippa sentrale i empowerment-tenkinga.

6.2 Tilsette i barneverntenesta i utføring av nye arbeidsoppgåver

Vidare skal eg sjå på funna med særskilt fokus på Ellingsen og Skjefstad, samt Solomon sine empowerment-perspektiv om å mobilisere eigne ressursar (Ellingsen og Skjefstad, 2015), og Amundsen (2019) sin myndiggjeringshus-modell med fokus på det psykologiske (individuelle) perspektivet. I tillegg nyttast også element frå publikasjonane til Dæhlen (2017), Angel (2011) og Ødegård et al. (2015).

Forsking på temaet fosterheimar viser til kor omfattande og vid kunnskap som faktisk trengs før ein tenkjeleg har nok kunnskapsgrunnlag for å gjennomføre rettleiing på ein hensiktsmessig måte. Buehler et al. (2006, sitert i Ødegård et al., 2015, s.3) trekkjer fram heile tolv områder som fosterforeldre ideelt sett skal beherske (fritt oversatt):

(1) sørge for eit trygt og sikkert miljø, (2) sørge for eit anerkjennande miljø, (3) sørge for utdanning og utviklingsmoglegheiter, (4) ivareta fysiske og psykiske behov, (5) fremme sosial og emosjonell utvikling, (6) verdsette ulikskap og støtte barnets kulturelle behov, (7) støtte barnets framtidspanar, (8) handtere tvetydigheit og tap, (9) utvikle seg som fosterforeldre, (10) handtere krava ved å være fosterforeldre – personleg og som familie, (11) støtte fosterbarnets nettverk og (12) arbeide som del av eit team.

Sett i samanheng med at fellesnemnaren hos mange barn i fosterheimar dessverre viser seg i form av psykiske-, emosjonelle-, og sosiale vanskar (Sundt, 2016, ss. 31-36) viser dette til kor omfattande og krevjande arbeidsoppgåve oppfølging og rettleiing av fosterheimane faktisk er.

Frå eit empowerment-perspektiv kan usikkerheita informantane skildrar i sine refleksjonar beskrive dei tilsette som i ein tilstand av unpowerment. Omstruktureringa av oppfølgings- og rettleiingsansvaret opp i mot fosterheimane kan seiast å vere ei såpass stor og organisatorisk endring at det er forståeleg at dei tilsette kan oppleve seg som utanfor og eventuelt umyndiggjort i prosessen. Tileigning av ny og styrka kunnskap og kompetanse kan difor reknast å vere sær viktig for at omstruktureringa skal lykkast.

Samtidig bør dei tilsette ha kjennskap til at fosterforeldra, gjennom si sentrale rolle og nære relasjon til barnet, ofte kan ha kunnskapar om barnet, og vil kunne gi informasjon som kan vere svært verdifullt. Sjølv om tileigning av ny teoretisk kunnskap rundt faktorar som

stressreaksjonar, traumereaksjonar, tilknytingsforstyrningar og ulike diagnosar vil vere viktig, må den som rettleiar også evne å lytte til det fosterforeldra og fosterbarnet formidlar og bruke det som grunnlag i rettleiinga. Utredninga *Fra brukar til borger* (NOU, 2001: 22, sitert i Angel, 2011, s.20) understrekar at offentlege tenester skal vere brukarstyrte. I empowerment-tenkinga står medverknad og anerkjenning av brukarens kompetanse sentralt. Difor kan det hevdast at brukarmedverknad og kunnskapen som trengs for å gjennomføre hensiktsmessig rettleiing går hand i hand.

Som funna viser vil kunnskap rundt utfordringane og dei konkrete behova som kan oppstå i fosterheimar vere viktig, men samtidig må den tilsette som utfører rettleiinga ha ei evne til å vurdere fosterheimssituasjonen heilskapleg. Dette inkluderer evne til å lese mellom linjene og beherske den teoretiske kunnskapen, samt sjå situasjonen frå fleire perspektiv og leggje vekt på brukarmedverknaden. Fosterforeldre rapporterer at utfordringar knytta til samarbeidet med barneverntenesta er den mest avgjerande faktoren for om dei kjem til å fortsette som fosterforeldre eller ikkje (Brown og Calder, 1999, sitert i Ødegård et al., 2015, s.4).

Dersom den som har ansvaret for rettleiinga ikkje har kompetansen eller evner å balansere desse områda, vil ein ikkje klare å skape ein vidareforståing som strekk seg lenger enn kun den teoretiske kunnskapen.

Det kan ikkje forventast at dei tilsette skal klare å tileigne seg denne kunnskapen heilt sjølv. Samtidig som dei med rettleiingsansvar må tilstrekkeleg kursast, må det som skildra i førre delkapittel byggjast opp ytre gode praksisar rundt dei tilsette som skal gjennomføre rettleiinga. Som Ellingsen og Skjefstad (2015, ss. 104-105) viser til kan empowerment bli sett å vere både ein metode og ei teoretisk tilnærming til eit problem. Metodisk nyttast empowerment til å støtte og styrke brukarar som opplever seg som makteslause i sine situasjonar. Sett i ein slik forstand kan ein med god hensikt nytte empowerment til å skape forståing rundt prosessen dei tilsette no er inne i.

Som tidlegare nemnt står anerkjenning av brukaren, i dette tilfelle, dei tilsette sin kompetanse, sentralt i metodisk empowerment. Sett i lys av Amundsen (2019, ss. 243-260) sitt organisatoriske perspektiv på empowerment medfører prosessen også som nemnt å frigjere ressursar hos dei tilsette, og leggje til rette for større makt, myndigheit og ansvar i arbeidsrolla. I likskap med sine eigne brukarar, kan dei tilsette ved at tenestene legg til rette for praksisar med god *myndiggjerande leiing*, få hjelp til å mobilisere eigne ressursar og skape autonomi i utføringa av arbeidet. Dette krev som tidlegare skildra god relasjonsorientert leiing, samhandling, og ein tillitsbasert-relasjon til dei tilsette, for å saman skape gode løysingar og konstruktive nye praksisar. Samtidig må den tilsette vere bevisst på sin eigen empowerment-prosess, og sjølv aktivt ta ansvar og jobbe for eigen myndiggjering, gjennom å utøve ein proaktiv form for *sjølvleiing*.

Som Amundsen (2019, ss. 250-252) presiserer kan sjølvleiing betraktast som ein del av det psykologiske (individuelle) perspektivet, og i sin forstand også seiast å vere nært knytt til at empowerment eksisterer som ein opplevingstilstand i dei tilsette sjølv. Difor kan det å oppleve empowerment ikkje berre seiast å vere eit individuelt ansvar, då eksterne forhold også spelar ei heilt avgjerande betydning. Å måle betydninga eller effektar av fosterheimsplasseringar er vanskeleg. I følgje Backe-Hansen et al. (2014, sitert i Dæhlen, 2017, ss. 18-19) trenger barnevernsbarn noko lengre tid enn sine jamgamle for å lykkast i skulen og i arbeidslivet. I tråd med deira argumentasjon kan eventuelle positive effektar av fosterheimsplasseringa først kartleggast på eit seinare tidspunkt i livet. Dette kan skape ei utfordring i at det også vert vanskeleg å måle den eventuelle effekta av rettleiinga fosterheimane mottek, noko som igjen gjer det vanskeleg for dei tilsette å oppleve at rettleiinga dei yter har effekt. Dette kan tenkjeleg føre til at tilsette ikkje opplever empowerment sjølv om forutsetningane ligg til rette for det.

Som vi ser av funna er mykje av usikkerheita informantane opplever knytt til eksterne faktorar, og det er såleis lite dei tilsette i den kommunale barneverntenesta kan gjere for å tileigne seg informasjon som kan gjer overgangsperioden meir opplyst. Vidare ser vi av diskusjonen at sjølv om ein praksis med empowerment retta mot dei tilsette kan hevdast å vere hensiktsmessig, så kan kompleksiteten i fosterheimssakene gjere det vanskeleg å sjå målbare resultat av rettleiinga.

Som skildra blir tilstrekkeleg kunnskap og kompetanse rundt problematikk og dei samansette vanskane som oppstår i fosterheimane viktig, og kursing av dei med rettleiingsansvar kan hevdast å vere essensielt, uavhengig om det er dagens tilsette, nye tilsette, eller eksterne aktørar som til slutt ender med oppgåva.

Som Ellingsen og Skjefstad, samt Solomon (2015, ss. 103-105) skildrar kan empowerment bli sett på som både ein metode, ei teoretisk tilnærming og eit mål i seg sjølv. I svaret på problemstillinga; *korleis kan barneverntenesta skape eit kvalitativt godt oppfølgingstilbod for barn og unge i fosterheimar*, blir det difor klart at før tenestene kan skape kvalitet i oppfølginga, må dei med dette ansvaret settast i stand til å skape kvalitet i utøvinga. Før tenestene kan utføre hensiktsmessig oppfølging og rettleiing til fosterheimane, må dei som har rettleiingsansvaret få hjelp til å mobilisere og frigjere eigne ressursar, samt nytte desse ressursane i utøvinga av arbeidet. Dette vil såleis krevje aktiv involvering av både organisasjonen, og dei tilsette.

6.2.1 Oppsummering – Delkonklusjon

I lys av funna vart det klart at informantane stiller spørsmål ved om kunnskapen, kompetansen og personalressursane tenestene har per i dag, er tilstrekkeleg. Frå eit empowerment-perspektiv kan usikkerheita informantane skildrar i sine refleksjonar beskrive dei tilsette som i ein tilstand av unpowerment. Omstruktureringa av oppfølgings- og rettleiingsansvaret opp i mot fosterheimane kan seiast å vere ei såpass stor og organisatorisk

endring at det er forståelig at dei tilsette kan oppleve seg som utanfor og eventuelt umyndiggjort i prosessen. Tileigning av ny og styrka kunnskap og kompetanse kan difor reknast å vere sær viktig for at omstruktureringa skal lykkast.

Forsking på temaet fosterheimar viser til kor omfattande og vid kunnskap som faktisk trengs før ein tenkjeleg kan gjennomføre rettleiing på ein hensiktsmessig måte. Den tilsette som utfører rettleiinga ha ei evne til å vurdere fosterheimssituasjonen heilskapleg. Dette inkluderer evne til å beherske den teoretiske kunnskapen, samt sjå situasjonen frå fleire perspektiv og leggje vekt på brukarmedverknaden.

Samtidig som dei med rettleiingsansvar må tilstrekkeleg kursast, må det som skildra i førre delkapittel byggjast opp ytre gode praksisar rundt dei tilsette som skal gjennomføre rettleiinga. Tenestene bør leggje til rette for praksisar med god *myndiggjerande leiing*, samtidig som den tilsette aktivt må jobbe for eigen myndiggjering, gjennom *sjølvleiing*. Avslutningsvis kan det hevdast at før tenestene kan utføre hensiktsmessig oppfølging av fosterheimane, så må dei med dette ansvaret settast i stand til å skape kvalitet i utføringa av arbeidet.

7 Konklusjon

Når eg no avslutningsvis skal svare på problemstillinga, *korleis kan barneverntenesta skape eit kvalitativt godt oppfølgingstilbod for barn og unge i fosterheimar*, blir det hevda at før tenestene kan skape kvalitet i oppfølginga, må dei med dette ansvaret settast i stand til å skape kvalitet i utøvinga. Før tenestene kan utføre hensiktsmessig oppfølging og rettleiing til fosterheimane, må dei som har rettleiingsansvaret få hjelp til å mobilisere og frigjere eigne ressursar, samt verktøy til å nytte desse ressursane.

Etter å ha undersøkt forskingsspørsmålet *kva tenkje tilsette vil vere utfordringane for barneverntenesta som organisasjon*, vart det klart at det føreligg ei oppleving av usikkerheit hos alle informantane knytt til det organisatoriske, og korleis overføringa av rettleiingsansvaret reelt skal gå føre seg. Vidare kjem det fram at det finnast store forskjellar i kor stort behovet for rettleiing til fosterheimar blir i den einskilde kommune, basert på til dels store variasjonar i antall fosterheimsplasseringar. Til slutt viser funna også usikkerheit knytt til kva økonomiske ressursar tenestene får for å gjennomføre det nye mandatet.

Ved så mykje gjennomgåande usikkerheit hos dei tilsette kan det hevdast at eit styrka fokus på tilsettestøttande tiltak blir viktig for å motverke umyndiggjering og tiltaksløyse. Tenestene kan med god hensikt nytte modellar for empowerment og myndiggjering i planlegging og utføring av nye arbeidsoppgåver, og med dette leggje til rette for kvalitet i både overgangsfasa og i det vidare rettleiingssarbeidet. Sidan funna også synar at informantane er tilsett ved tenester som allereie har praksisar med empowerment ovanfor dei tilsette, kan det også hevdast at det er tenkjeleg gode forutsetningar for ein vidare styrka praksis, i tråd med prinsippa sentrale i empowerment-tenkinga.

På basis av funna og undersøkinga av det andre forskingsspørsmålet, *kva utfordringar vil kunne oppstå for dei tilsette som skal gjennomføre oppfølging og rettleiing av fosterheimane*, ser vi at dei tilsette i den kommunale barneverntenesta stiller spørsmål ved om kunnskapen, kompetansen og personalressursane tenestene har per i dag, er tilstrekkeleg. Frå eit empowerment-perspektiv kan usikkerheita informantane skildrar i sine refleksjonar beskrive dei tilsette som i ein tilstand av unpowerment. Omstruktureringa av oppfølgings- og rettleiingsansvaret opp i mot fosterheimane kan seiast å vere ei såpass stor og organisatorisk endring at det er forståeleg at dei tilsette kan oppleve seg som utanfor og eventuelt umyndiggjort i prosessen. Tileigning av ny og styrka kunnskap og kompetanse kan difor reknast å vere sær viktig for at omstruktureringa skal lykkast.

Forsking på temaet fosterheimar viser til kor omfattande og vid kunnskap som faktisk trengs før ein tenkjeleg kan gjennomføre rettleiing på ein hensiktsmessig måte. Samtidig må den tilsette som utfører rettleiinga ha ei evne til å vurdere fosterheimssituasjonen heilskapleg. Dette inkluderer evne til å beherske den teoretiske kunnskapen, samt sjå situasjonen frå fleire perspektiv og leggje vekt på brukarmedverknaden.

På same tid som dei med rettleiingsansvar må tilstrekkeleg kursast, må det som skildra også byggjast opp ytre gode praksisar rundt dei tilsette som skal gjennomføre rettleiinga. Tenestene bør leggje til rette for praksisar med god *myndiggjerande leiing*, samtidig som den tilsette aktivt må jobbe for eigen myndiggjering, gjennom *sjølvleiing*. Dette vil såleis krevje aktiv involvering av både organisasjonen, og dei tilsette.

Sjølv om bidraget konklusjonsmessig resulterer i ei anbefaling av ein styrka praksis av empowerment retta mot dei tilsette i dei kommunale barneverntenestene, er anbefalinga knytt til ei endring som ikkje endå er iverksett. Oppgåva blir i den forstand avgrensa av det fakta at det framleis kan skje endringar i månadane fram til reforma trer i kraft 1. januar 2022. På bakgrunn av dette kan det seiast å vere behov for ytterlegare forskning på temaet i åra som kjem.

Referanseliste

- Amundsen, S. (2019). *Empowerment i arbeidslivet - Et myndiggjøringsperspektiv på ledelse, selvledelse og medarbeiderskap*. Cappelen Damm Akademisk.
- Angel, B. Ø. (2011, 03. November). *Kurs til foreldre med barn i fosterhjem - En selvstyring av foreldre?* Henta frå Idunn.no: <https://www.idunn.no/tnb/2011/03/art06>
- Barne- og familiedepartementet. (2017, 31. Mars). *Prop. 73 L (2016-2017)*. Henta frå Regjeringen.no: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-73-l-20162017/id2546056/>
- Barne- og familiedepartementet. (2020, 28. September). *Høring av forslag til endringer i forskrift om fosterhjem*. Henta frå Regjeringen.no: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing-av-forslag-til-endringer-i-forskrift-om-fosterhjem/id2741966/>
- Barnevernloven*. (1992). Henta frå Lov om barneverntjenester (LOV-1992-07-17-100): Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1992-07-17-100>
- Buudir. (2020, 17. November). *Barn i fosterhjem*. Henta frå Buudir.no: https://www.buudir.no/Statistikk_og_analyse/Barnevern/Barn_og_unge_med_tiltak_fr_a_barnevernet/barn_i_fosterhjem/
- Burnes, B. (2004, 04. September). *Kurt Lewin and the Planned Approach to Change : a Re-appraisal*. Henta frå scholar.google.com: https://scholar.google.com/scholar?cluster=18021899056841895368&hl=en&as_sdt=0,5
- Dæhlen, M. (2017, 12. Desember). *Betydningen av opphold i fosterhjem for livet som voksen - en kunnskapsoversikt*. Henta frå Idunn.no: https://www.idunn.no/tnb/2017/04/betydningen_av_opphold_i_fosterhjem_for_livet_som_voksen_
- Ellingsen, I., & Skjefstad, N. S. (2015). Anerkjennning, myndiggjøring og brukermedvirkning. I I. Ellingsen, I. Levin, B. Berg, & L. C. Kleppe, *Sosialt Arbeid : En grunnbok* (ss. 97-111). Universitetsforl.
- Fauske, H., & Qureshi, A. N. (2010). Empowerment og antiundrettrykkende sosial arbeid. I A. H. Mehmed S. Kaya, *Integreasjon og mangfold. Utfordringer for sosialarbeideren* (ss. 263-286). Cappelen akademisk.
- Forskrift om fosterhjem*. (2003). Henta frå Forskrift om fosterhjem (FOR-2003-12-18-1659): Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2003-12-18-1659>

- Hussain, S. T., Lei, S., Akram, T., Haider, M. J., & Ali, M. (2016, 11. Oktober). *Kurt Lewin's change model: A critical review of the role of leadership and employee involvement in organizational change*. Henta frå scholar.google.com:
https://scholar.google.com/scholar?cluster=2110156927301519994&hl=en&as_sdt=0,5
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal akademisk.
- Lehmann, S. (2015). *Mental Disorders in Foster Children: A Study of Prevalence, Comorbidity, and Risk Factors* [Doktorgradsavhandling, Universitetet i Bergen]. Henta frå Bergen Open Research Archive: <https://bora.uib.no/bora-xmloi/bitstream/handle/1956/10786/dr-thesis-2015-Stine-Lehmann.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- NOU 1998: 18. (1998). *Det er bruk for alle - Styrking av folkehelsearbeidet i kommunene*. Helse- og omsorgsdepartementet. Henta frå Regjeringen.no:
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-1998-18/id141324/?ch=1>
- Skotheim, H. (2021, 12. Januar). Arbeidspress i barnevernet : De blir syke av jobben. *Fontene 1/2021*, ss. 6-14.
- Sundt, H. (2016). Forsterhjemsomsorgen - rammer og organisering. I H. Sundt, *Fosterhjemshandboken* (7. utg., ss. 29-39). Kommuneforlaget AS.
- Tjora, A. H. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg.). Gyldendal akademisk.
- Ødegård, A., Lohne, M., & Willumsen, E. (2015, 04. September). *Utilsiktet flytting fra fosterhjem - En kvalitativ studie av fosterforeldrenes erfaringer*. Henta frå Idunn.no:
https://www.idunn.no/tnb/2015/03/utisiktet_flytting_fra_fosterhjem_-_en_kvalitativ_studie_a