

Universitetet i Sørøst-Norge
USN Handelshøgskolen
Institutt for økonomi, historie og samfunnsvitenskap

Mastergradsavhandling
Studieprogram: Master i samfunnsanalyse
Vår/høst 2023

Denise Søyland

Mangfoldskompetanse i det norske barnevernet

En kvalitativ studie av ansatte i det kommunale barnevernet

Forord

Denne masteroppgaven utgjør siste del av en lang og lærerik studietid ved USN Vestfold. På bakgrunn av at USN har et tett samarbeid med næringslivet, gikk jeg i august 2021 fra å være student på heltid, til deltidsstudent. Jeg ble ansatt i Bufetat region Sør, i seksjonen økonomi og virksomhetsstyring, hvor dette arbeidsforholdet skulle gjelde ut min studietid. At jeg er ansatt i Bufetat er en forklarende faktor for valg av tema for denne masteroppgaven.

Jeg vil i første omgang takke alle de syv informantene som med stort engasjement og velvilje gjorde det mulig for meg å gjennomføre denne oppgaven. Deres deltakelse har gitt god innsikt, samt bidratt til at intervjuprosessen ble en fin og lærerik opplevelse.

Det har til tider vært vanskelig å se for seg at et sluttprodukt skulle komme ut av denne prosessen, derfor har gode støttespillere vært utrolig viktig. Jeg ønsker derfor å takke min nærmeste leder i Bufetat, Merete Andersen, som jeg setter utrolig stor pris på. Hun har vært engasjert i oppgaven fra første stund, gitt meg gode innspill, samt vært behjelpelig med å stake meg inn i riktig retning. Jeg ønsker videre å takke Margrethe W. Bergly, avdelingsleder i SKM opplæring fosterhjem, som har vært en intern veileder med engasjement og positivitet. Hun har i tillegg vært behjelpelig med å sette meg i kontakt med ansatte i det kommunale barnevernet.

Videre ønsker jeg å si tusen takk til veilederen min ved USN Vestfold, Sigrunn Tvedten. Sigrunn har gitt meg gode og konkrete tilbakemeldinger, og en opplevelse av at jeg har vært faglig ivaretatt gjennom hele prosessen.

Et masterstudium ved siden av familieliv og jobb har til tider vært krevende, men svært lærerikt og spennende. Takk til den lille familien min som har støttet meg i denne perioden. Spesielt ønsker jeg å takke datteren min Sienna, som har vært min store inspirasjon gjennom hele studieløpet.

Sammendrag

Temaet for denne oppgaven er mangfoldskompetanse i det norske kommunale barnevernet, hvor det er fokus på den etniske og kulturelle dimensjonen av mangfold. For å besvare problemstillingen «*Hvordan arbeides det med mangfoldskompetanse i norsk barnevernet?*», er det gjennomført en kvalitativ intervjustudie med ansatte som jobber i det kommunale barnevernet, representert fra tre ulike kommuner på Østlandet. Kommunene har varierende størrelser, samt ulikt omfang av etniske minoriteters representasjon i befolkningen. De tre kommunene i studien er en stor kommune, en liten bykommune, og en storby-kommune. For å spisse oppgaven ytterligere er det i tillegg etablert fire underproblemstillinger, og i det følgende kommer et sammendrag av hovedfunn.

«Hvordan tolker ansatte i det kommunale barnevernet begrepene mangfold og mangfoldskompetanse?».

Gjennom ulike teoretiske perspektiver på mangfold, er det ulike forklaringer på hvordan organisasjoner kan se på mangfold som en nytte. Når samfunnet er i stadig endring og blir mer og mer mangfoldig, anses det som et ideal for organisasjoner å møte mangfoldet. For å se på hvordan det kommunale barnevernet tar til seg de forventningene som springer ut fra samfunnsendringene benyttes translasjonsteori for å belyse at det kreves et fortolkningsarbeid for å oversette ideen som mangfoldskompetanse kan anses som, om til implementert praksis. Informantenes tolkninger av begreper om mangfold og mangfoldskompetanse viser at selv med tilsynelatende likheter, er det forskjell i hvordan begrepets betydning kommer til syne i praksis. I stor grad benyttes begrepet kultursensitivitet når informantene snakker om mangfold i etnisk og kulturell sammenheng, hvor de to minste kommunene har- og fortsatt benytter seg av arbeid som reflekterer dette begrepet. I storby-kommunen, derimot, var det ikke fokus på arbeid med kultursensitivitet som sådan, men mer fokus på at grupper av ansatte deltok på kurs for å tilegne seg kunnskap innenfor ulike temaer. Det kan antas at mengdetrening blant ansatte i storby-kommunen gjør at mangfoldskompetanse er et allerede etablert kunnskapsgrunnlag, da de har et betydelig større omfang av etniske minoriteter. En viktig presisjon er likevel at det i de to minste kommunene var 2 og 3 informanter, mens det i storby-kommunen bare var 2, hvor den ene informanten jobber i etat og derfor ikke kunne si mye om hvordan det konkrete arbeidet ute i kommunen var i praksis. På bakgrunn av lav representasjon fra storby-kommunen vil funnene som er gjort i stor grad være både kontor- og personspesifikke.

«Hvilke praksiser er utviklet for å jobbe med mangfoldskompetanse i det kommunale barnevernet?»

Selv om det finnes videreutdanninger og opplæringstilbud for ansatte i det kommunale barnevernet, oppleves rammeverket for hvordan det kommunale barnevernet skal jobbe med mangfoldige familie- og barnegrupper som noe fragmentert. Samtidig er det utydelig om det finnes en definert betydning av hva mangfoldskompetanse er for barnevernet, og hvilke krav det er for at de ansatte i det kommunale barnevernet skal ha denne kompetansen. Funn i studien viser at dette kommer til syne når det gjelder kommunenes praksis på områder hvor etniske minoriteter er involvert. Kulturtolker ble benyttet i de to minste kommunene, og at dette burde standardiseres kommer som ønske fra flere av informantene. Det er interessant å se at standardisering av kulturtolker, for å øke kvaliteten i tjenesten også er en anbefaling i offentlige dokumenter. Dette kan tolkes som at det kommunale barnevernets arbeid med etniske minoriteter går i retning av å bli mer standardisert. Fra et translasjonsteoretisk perspektiv kreves det mye arbeid og kompetanse for å fortolke og implementere nye organisasjonsoppskrifter. Man kan anta at ulike fortolkninger fører til ulik praksis, som igjen kan bidra til varierende kvalitet i de tjenestene som det kommunale barnevernet skal tilby. Mangel av tilrettelegging av arbeidet fra sentralt hold kan derfor anses som bekymringsverdig. Sett fra en annen side, muliggjør desentraliseringen for tilpasning av strategier til lokale forhold. Et annet interessant funn som ser ut til å bygge opp under antagelsen om at det mangler et rammeverk for mangfoldsarbeidet til det kommunale barnevernet, er hvordan informantene har en varierende erfaring med prosedyrer fra fosterhjemstjenesten (Bufetat). Her er det på den ene siden noen som er veldig fornøyde, mens andre opplever at det er veldig person- og kontoravhengig.

«Hvordan erfares arbeidet med rekruttering av fosterhjem for en mangfoldig barnegruppe?»

Det mangler fosterhjem for barn med annen etnisk og kulturell bakgrunn, og disse barna havner ofte opp med fosterhjem som ikke deler deres bakgrunn. Som regel er dette kun mulig hvis barnevernet finner fosterhjem i barnas familie eller nære nettverk. At det skal tas hensyn til barnas religion og kultur er en av årsakene til at det anses som viktig å kunne tilby fosterhjem av varierende etnisiteter. Alle informantene var kjent med denne problematikken, og dette var en av grunnene til at alle også var positive til at de først skal forsøke å finne fosterhjem i barnets familie eller nettverk, noe de ofte også lykkes med. Samarbeidet med fosterhjem som er i barnets familie kan likevel til tider oppleves som problematisk ifølge informantene, noe som forklares med at fosterhjemmet må påta seg en ny rolle enn de til vanlig har for barnet, men også fordi ulike kulturelle uttrykk når det gjelder oppdragelse kan oppleves krevende. Denne problemstillingen kan tenke seg å være lettere å håndtere hvis det kommunale barnevernet har ansatte med god mangfoldskompetanse.

Det kommer fram at det er flere som ønsker å bli fosterforeldre, men at lovverket står i veien. Under innhenting av dokumentasjon er det vanskelig å se hva som er lovpålagt og hva som «burde» eller «bør» for å godkjennes som fosterhjem. Språk er en av kravene som ofte gjør det vanskelig for etniske minoriteter å godkjennes. Dette mener noen av de ansatte i det kommunale barnevernet at burde løses ved å gi språkopplæring. En slik løsning kan tolkes som et bidrag til at det etableres flere fosterhjem, samt være med på å spre kunnskap om barnevernet i minoritetsmiljøer som ofte er preget av mistillit. I tillegg til språk, har boforholdene noe å si, hvor det som hovedregel er slik at barnet skal ha et eget rom i fosterhjemmet. Oppsummert kan man si at økt mangfoldskompetanse i flere nivåer av organisasjonen anses som å kunne bidra til at dette blir vurdert ut fra barnets etniske og kulturelle bakgrunn.

«Hvordan oppleves arbeidet med rekruttering av en ansattstab som er mangfoldig?»

En måte å skaffe mangfoldskompetanse på, er å rekruttere ansatte med annen etnisk bakgrunn. Det er derfor interessant å se hvilke tanker informantene har når det gjaldt rekruttering av ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn i det kommunale barnevernet. Det anses blant informantene som utelukkende positivt, fordi det vil kunne bidra til å skape legitimitet, tillit og bredere kompetanse inn i arbeidet. En av kommunene har et større omfang av etniske minoritetsansatte, mens det hos de resterende to kommunene er liten representasjon. At det er få minoritetsansatte i det kommunale barnevernet begrunnes med at det er for stor konkurranse når det kommer til kompetanse. Det er likevel funn i studien som tyder på at det også kan begrunnes med at det er fåtall av søkere fra denne gruppen generelt. Det er tydelig at kommunene jobber godt for å oppnå kompetanse på mangfold, men det kan likevel se ut til at det ikke jobbes like hardt for å nå ut til minoritetsgrupper som kan rekrutteres inn i tjenesten. Kompetansen som rekruttering av mangfold potensielt kan bidra med, kan dermed tolkes som noe mindre viktig.

Innholdsfortegnelse

Forord	2
Sammendrag	3
1. Innledning.....	9
2. Norsk barnevern i et mangfoldsperspektiv: Kontekst og tidligere forskning	12
2.1 Kontekst og bakgrunn	12
Organiseringen av fosterhjemstjenesten	12
Ulike typer fosterhjem.....	13
Krav til fosterforeldre	14
Økt ansvar til kommunene	15
Rekruttering av riktige fosterhjem	16
Strategier for økt kompetanse om mangfold.....	17
2.2 Tidligere forskning på barnevernets forhold til etniske minoriteter.....	18
Forskning på etniske minoriteters forhold til barnevernet.....	18
Forskning på mangfoldsarbeid i familievernet.....	19
Linkarbeidere/kulturtolker i barnevernet	20
Forskning om betydning av fosterhjem med kulturell kompetanse	21
Forskning på etnisk mangfold i arbeidslivet: holdninger og erfaringer	22
3. Mangfold i offentlig sektor: teorier og begreper	24
3.1 Mangfold som begrep og teoretisk perspektiv	24
Definisjoner av mangfoldsbegreper	24
3.2 Perspektiver på hvordan etnisk mangfold er nyttig for virksomheten	26
Hvorfor kulturelt og etnisk mangfold?	26
Nytteperspektivet på mangfold	26
Hvorfor offentlig sektor ønsker økt rekruttering av mangfold	28
3.3 Oversettelsesteori: Fra ideal til praksis i organisasjoner.....	28
4. Metode	30
Metode og utvalgsstrategi	30
Forskningsetikk og godkjenning	31
Intervjuguiden	31
Intervjuene	32
Informantoversikt.....	32
Arbeidet med data og analyseverktøy	33
Forskerrollens betydning.....	34
Utfordringer og løsninger	34

5.	Analyse	36
5.1	Mangfoldskompetanse i kommunene	36
	Tolkninger av mangfoldsbegrepene	36
	Kultursensitivitet og kompetanseutveksling	38
	Kulturtolk	40
	Rekruttering av ansatte med minoritetsbakgrunn	41
	Diskusjon i lys av tidligere forskning	43
5.2	Rekruttering av fosterhjem som matcher barna	44
	Familie og nære nettverk	44
	Prosedyrer fosterhjemstjenesten	47
	Krav for å bli fosterforelder	49
	Diskusjon i lys av tidligere forskning	50
6.	Drøfting i lys av teori	51
	Variasjon mellom kommuner tolket i lys av translasjonsteori	51
	Hvorfor mangfoldskompetanse er nyttig: tillit og legitimitet	51
7.	Konklusjon/Avslutning	53
	Avsluttende refleksjoner	55
	Litteraturliste	56
	Vedlegg	61
	Vedlegg 1: Informasjonsskriv	61
	Vedlegg 2: Intervjuguide	64

1. Innledning

Denne oppgaven handler om arbeid med mangfoldskompetanse i det kommunale barnevernet i Norge. Mangfold er i et stadig politisk søkelys når det gjelder inkludering i det norske arbeidsliv og velferdsstat, noe som kommer til syne gjennom ulike tiltak, lover og reguleringer (NTNU, 2022). Som begrep er mangfold stort og komplekst, og beskrives ulikt ut fra hvilken kontekst man er i (Nordhaug et al., 2004, s. 29). Én definisjon av mangfold finner vi i en kunnskapsoversikt av Drange (2014, s. 5), hvor beskrivelsen er som følgende: «Mangfold beskriver grupper som består av personer med ulike individkjenne tegn som kjønn, alder, funksjonsnedsettelse eller kulturell bakgrunn, men det brukes også om forskjeller i perspektiv, atferd og identitet» (Drange, 2014, s. 5). Det etniske mangfoldet har fått økt oppmerksomhet både innlands og utenlands, og denne interessen forklares med at den går hånd i hånd med grunnleggende endringer i hvordan befolkningen i de vestlige landene er sammensatt (Umblijs, 2022). På bakgrunn av oppgavens omfang, samt at det er en overvekt av etniske minoriteter i fosterhjem, vil denne oppgaven handle om det etniske og kulturelle mangfold.

Etnisk og kulturelt mangfold har betydning for barnevernstjenestens arbeid på ulike måter. Ett punkt gjelder behovet for fosterhjem med ulik kulturell bakgrunn. Det er for barnevernstjenesten få minoritetsfamilier å velge mellom når de skal finne fosterhjem, og barn med annen etnisk bakgrunn bor derfor i stor grad i fosterhjem som ikke deler deres bakgrunn (Fosterhjemsforening, 2022, s. 9; Proba samfunnsanalyse, 2017). Barn har likevel rettigheter som sier at barnets etnisitet, religion, kultur og språklig bakgrunn skal tas hensyn til, derfor må fosterforeldre som ikke deler barnets bakgrunn motta opplæring og veiledning for å kunne ivareta rettighetene barna har (Proba samfunnsanalyse, 2017, s. 18). Ifølge Statistisk sentralbyrå (2022), var det per 7. mars 2022, registrert 819 356 innvandrere og norskfødte barn med innvandrerforeldre i Norge. Dette er noe som også gjenspeiler seg i statistikk som gjelder barnevernstiltak blant barn med innvandrerbakgrunn. Ved utgangen av 2021 hadde 26% av barna med barnevernstiltak innvandrerbakgrunn. Med innvandrerbakgrunn menes det barn som selv har innvandret, eller med foreldre som er født utenfor Norge. I tillegg hadde 15% av barna med tiltak en norskfødt forelder og en forelder født i utlandet. Blant ulike barnevernstiltak er fosterhjem det tiltaket som er mest benyttet, og barn med innvandrerbakgrunn er overrepresenterte her (Bufdir, 2021a). På bakgrunn av at det er krevende å finne fosterhjem som passer til den etniske og kulturelle bakgrunnen barna har, er det derfor et stort behov for å styrke innsatsen når det gjelder rekruttering av fosterfamilier som speiler mangfoldet i befolkningen (Bufdir, 2022).

I den nye barnevernsloven som trådte i kraft 1. januar 2023 (*Ny barnevernslov*, u.å.) er det overordnede målet å sørge for større grad av rettsikkerhet for de familier som barnevernet hjelper,

samt sørge for at flere barn får en oppvekst som er trygg. Videre skal språk og struktur i loven bli enklere, barnas behov skal settes først, og loven skal dessuten bidra til forebyggende og tidlig innsats. For denne oppgaven vil barnevernlovens mål om å sørge for at samfunnet moderniseres i tråd med de endringer som nye familiemønstre og det flerkulturelle Norge bringer med seg være særlig relevant (Barnevernsloven, 2021; *Ny barnevernslov*, u.å.). Ved at samfunnet moderniseres og blir mer og mer mangfoldig, er det spesielt viktig at instanser som skal hjelpe barn og unge, samt deres familier, har den kompetansen som kreves. Jeg vil med denne oppgaven forsøke å oppnå en innsikt i hvordan det kommunale barnevernet jobber for å møte disse nye forventningene.

Med hovedproblemstillingen «*hvordan arbeides det med mangfoldskompetanse i norsk barnevern?*» har jeg gjennomført en kvalitativ studie av ansatte i det kommunale barnevernet, med mål om å se hvordan begrepene mangfold og mangfoldskompetanse tolkes og omdannes til praksis. For å ytterligere spisse oppgaven er det etablert følgende fire underproblemstillinger:

- 1. Hvordan tolker ansatte i det kommunale barnevernet begrepene mangfold og mangfoldskompetanse?*
- 2. Hvilke praksiser er utviklet for å jobbe med mangfoldskompetanse i det kommunale barnevernet?*
- 3. Hvordan erfares arbeidet med rekruttering av fosterhjem for en mangfoldig barnegruppe?*
- 4. Hvordan oppleves arbeidet med rekruttering av en ansattstab som er mangfoldig?*

For å forstå rammene rundt arbeidet i det kommunale barnevernet kommer det i kapittel 2 en gjennomgang av organisasjonens oppbygging for å vise oppgavens kontekst, samt tidligere forskning på barnevernets forhold til etniske minoriteter. I kapittel 3 går vi inn på det teoretiske rammeverket oppgaven bygger på. Først gjennomgås mangfoldsbegreper, samt hvordan ulike organisasjoner velger å benytte seg av, samt begrunner et arbeid som er rettet mot økt mangfold. Jeg har her valgt å se på mangfoldsarbeidet til kommunene i lys av et nytteperspektiv på mangfold, for å belyse hvilken nytte en organisasjon kan oppnå ved økt mangfold, og som et slags ideal og forventning for en organisasjon. Videre benytter jeg meg av nyinstitusjonell translasjonsteori for å si noe om hvordan mangfold praktiseres ut fra ulike kontekster og forståelsesrammer, ved at det fortolkes og dermed implementeres ulikt. Oppgavens metodekapittel kommer i kapittel 4. Her forklarer jeg de metodiske valgene jeg har tatt, introduserer informantene som har deltatt i studien, samt hvordan ulike prosesser har blitt gjennomført. Analysen er i kapittel 5, hvor det er oppdelt i to hovedtemaer. Hvert av disse temaene har sine undertemaer som er hentet ut fra det kvalitative datamaterialet. De to temaene i analysekapittelet diskuteres avslutningsvis hver for seg opp mot tidligere forskning.

Drøfting i lys av teori er i kapittel 6, og avslutningsvis vil de viktigste funnene fra analysen belyses i kapittel 7.

2. Norsk barnevern i et mangfoldsperspektiv: Kontekst og tidligere forskning

Det norske barnevernet er stadig under endring, og ligger under statlige organer som gjør organiseringen av sektoren stor og kompleks. Oppgaven vil derfor starte med en oversikt med mål om å etablere en kontekst for oppgavens problemstilling og analyse, hvor det i kapittel 2.1 redegjøres for hvordan organisasjonen er strukturert, hvilke roller det kommunale barnevernet har, samt målsettinger for fosterhjemsarbeidet. I delkapittel 2.2 gjennomgås forskning på barnevernets forhold til etniske minoriteter. Her vil vi se på betydningen av mangfoldskompetanse blant ansatte i det kommunale barnevernet, ulike strategier som benyttes for å arbeide med en mangfoldig barne- og familiegruppe, samt barrierer som gjør at relasjonen mellom etniske minoriteter og barnevernet kan være problematisk.

2.1 Kontekst og bakgrunn

Denne oppgaven omhandler mangfoldskompetanse blant ansatte i det kommunale barnevernets fosterhjemsomsorg. Fosterhjemsomsorgen er en oppgave som sorteres under ansvarsområdet til barnevernet og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir), som igjen ligger under Barne- og familiedepartementet (BFD). Bufdir er et fagorgan med ansvarsområder innenfor barnevern, barn, ungdom og oppvekst, adopsjon, familievern, likestilling og ikke-diskriminering og vold og overgrep i nære relasjoner (Om Bufdir og Bufetat, u.å.). Som sin visjon og samfunnsoppdrag har Bufdir å styrke individers muligheter til mestring og utvikling, dette gjennom å arbeide for trygg barndom og gode vilkår for oppvekst, samt likestilling og ikke-diskriminering (Om Bufdir og Bufetat, u.å.). I dette kapittelet skal vi se mer på hvordan den kommunale barnevernstjenesten er organisert, hvilke ulike typer fosterhjem som finnes, og hvilke krav som settes for å få lov til å bli fosterforeldre. Deretter gjennomgås det kommunale barnevernets rolle, og hvilke målsettinger som eksisterer for fosterhjemsarbeidet. Videre skal vi inn på temaet rekruttering av fosterhjem med annen etnisk bakgrunn, samt strategier som benyttes for å øke kompetansen på mangfold.

Organiseringen av fosterhjemstjenesten

Barne-, ungdoms- og familieetaten (Bufetat) styres av Bufdir. Det statlige barne- og familievern i Norge er Bufetats ansvarsområder, med oppgaver som omhandler det å gi gode og riktige tiltak med høy kvalitet til barn, unge og familier som trenger dette (Om Bufdir og Bufetat, u.å.). Med omtrent 5000 medarbeidere i fem regioner, har de et ansvar for å bidra til at alle barn og unge får trygge

oppvekstvilkår. Hovedoppgaven er å sikre at barn og unge som befinner seg i levekår som kan være skadelige for deres helse og utvikling, i tide, får den hjelpen og omsorgen som trengs (*Om Bufdir og Bufetat*, u.å.). Barnevernet er delt inn i en statlig og en kommunal del, hvor begge jobber for å fremme en trygg barndom og gode oppvekstvilkår for barn og ungdom. Det statlige barnevernet, som er en del av Bufetat, har ansvar for etablering av drift av institusjoner, godkjenning av institusjoner, de skal bistå kommunene med plassering av barn, samt rekruttering og formidling og opplæring av fosterfamilier. I tillegg skal alle kommuner ha en barnevernstjeneste som skal utføre det daglige arbeidet etter barnevernsloven kapittel 8, som gjelder blant annet oppfølging, tilsyn, og rapportering av hvert enkelt barns situasjon i fosterhjemmet (Lovdata, 2022). Fosterhjem er et av barnevernstiltakene, og skiller seg fra andre tiltak fordi det er privatpersoner som på oppdrag tar imot barn som trenger et sted å bo (Barne- og familiedepartementet, 2021, s. 5). Etter vedtak i barnevernloven skal disse hjemmene ivareta omsorgen for barnet. Som tiltak benyttes fosterhjem både ved vedtak om frivillig hjelpetiltak, og ved omsorgsovertakelse. Ved midlertidige vedtak i akutsituasjoner benyttes beredskapshjem. Ved en omsorgsovertakelse ivaretar fosterforeldrene omsorgen for barnet på vegne av barnevernstjenesten, og når fosterhjem brukes som frivillig hjelpetiltak ivaretar fosterforeldrene omsorgen for barnet på vegne av foreldrene. Bufdir skriver følgende om fosterhjem: *«et privat hjem som tar vare på barn som ikke kan bo hos foreldrene sine. Fosterforeldre samarbeider med barnevernstjenesten i kommunen, og i de fleste tilfellene med barnets familie, om barnets behov og barnets fremtid»* (Bufdir, u.å.-c).

De siste årene har det til enhver tid bodd omtrent 600 barn i beredskapshjem, og 11 000 barn og unge i fosterhjem, noe som gjør at omtrent 1% av barn i Norge i aldersgruppen 0-17 år bor i fosterhjem. For barn som av ulike årsaker ikke kan bo hjemme er fosterhjem det mest brukte barnevernstiltaket, og i forhold til mange andre sammenlignbare land er bruken av fosterhjem større i Norge. Det har over lang tid vært en øking i bruken av fosterhjem foran institusjoner, noe som blant annet kan begrunnes med at det er et faglig standpunkt om at det beste for barn flest er å vokse opp i en familie, framfor i en institusjon (Barne- og familiedepartementet, 2021, s. 5).

Ulike typer fosterhjem

De fleste fosterhjemmene er ordinære, kommunale fosterhjem (Bufdir, u.å.-c). Disse inngår avtale med barnevernstjenesten i kommunen og har deretter det daglige omsorgsansvaret for barnet på vegne av barnevernstjenesten. Disse mottar godtgjørelse og oppfølging av barnevernstjenesten. Det har blitt økende fokus på å rekruttere fosterhjem blant barnets familie og nettverk. Kommuner er i dag lovpålagt å undersøke mulighet for å rekruttere fosterhjem i barnets nettverk først. Bortsett fra

at dette er fosterhjem som barna har en relasjon til fra før, fungerer det på samme måte som ordinære fosterhjem, sett bort fra at opplæringen ikke nødvendigvis er på plass før plassering av barnet. Spesialiserte fosterhjem er for de barna som har behov som ikke kan oppfylles fra kommunale fosterhjem, og kravene for denne typen fosterhjem er derfor annerledes. Disse hjemmene skal ha særlige grunnlag for å gi den omsorgen som trengs for barn med behov for tett oppfølging. Disse fosterhjemmene burde derfor ha fosterforeldre med relevant utdanningsbakgrunn, yrkesmessig erfaring, eller fosterhjemserfaring. Denne type fosterhjem benyttes ofte som alternativ til institusjon, og en av fosterforeldrene blir ansatt som lønnet omsorgsperson på heltid av Bufetat (Bufdir, u.å.-c).

Krav til fosterforeldre

Kravene for å bli et fosterhjem, uansett type, er at man må ha gjennomgått en vurdering på om familien er egnet for oppgaven. Deretter må familien gå gjennom opplæring. I tillegg fins det et videreopplæringstilbud for de som er fosterforeldre i regi av Bufetat. De spesialiserte fosterhjemmene mottar i tillegg spesialtilpasset opplæring for oppgaven, før og underveis i en plassering. Disse følges tett opp og mottar systematisk veiledning og opplæring fra Bufetat (Bufdir, u.å.-c). For temaet i denne oppgaven ser jeg på de generelle kravene som stilles for å bli fosterhjem som særlig relevant (Lovdata, 2022). Forskrifter om fosterhjem og de generelle kravene til fosterforeldre sier noe om tid, overskudd og evne for å etablere et godt hjem, at livssituasjonen og helse skal være stabil, og at det må være en god samarbeidsvilje til stede. Videre står det at økonomi, bolig og sosialt nettverk må være på plass. I tillegg må fosterforeldrene ha godandel, samt gjennomføre opplæring før barnet skal flytte inn (Lovdata, 2022).

Selv om forskriften overordnet omfavner hele den norske befolkningen, vil man, når man går bort fra disse og inn i Bufdirs mer konkrete liste over krav, se at enkelte grupper i samfunnet muligens stiller dårligere enn andre i muligheten for å bli fosterhjem (Bufdir, u.å.-b). Hos Bufdir veksler de ulike kravene mellom hva som *burde* kreves, og hva som er *nødvendig*, for å bli fosterhjem, og det opplyses om at det er et helhetlig bilde som avgjør om man er egnet eller ikke til å være fosterforeldre. Det tolkes derfor som at avgjørelsene er skjønnsbaserte. Listen over disse kravene som Bufdir viser til handler om alt fra personlige egenskaper, til livssituasjon, og egne barn. Det er særlig to krav som direkte og indirekte kan ha stor betydning for gruppen av etnisk og kulturell bakgrunn, og det er krav om språkkunnskaper og bolig. Når det gjelder kravet om språkkunnskaper stilles det ikke krav om at man må ha norsk som morsmål, og det vektlegges at det er et behov for fosterhjem med flerkulturell bakgrunn og ulike morsmål. Det anses likevel som nødvendig å ha gode

nok norskkunnskaper til å klare å opprettholde kontakt med barnets skole og andre deler av samfunnet. Når det gjelder bolig må den være trygg og i vanlig god standard, samt burde den for stabilitetens skyld helst eies, eller leies med en kontrakt om langtidsleie. Det som derimot knytter punktene under kravet om bolig som særlig relevant, er kravet om eget soverom, hvor det på Bufdirs nettside står følgende: «*Fosterbarnet bør som hovedregel ha et eget soverom*» (Bufdir, u.å.-b). Dette kravet er for mange å anses som en selvfølgelighet, men for andre kan det handle om ulike kulturelle levesett.

Første januar 2023 kom det en ny barnevernslov med et styrket barneperspektiv (Lovdata, 2022). Her står det blant annet i § 1-8: Barnas kulturelle, språklige og religiøse bakgrunn, at barnevernet skal ta hensyn til denne bakgrunnen i alle faser av saken (Barnevernsloven, 2021). Når vi ser Bufdirs krav til fosterforeldre opp mot momenter i den nye barnevernsloven, kan man stille spørsmålstegn til hvorvidt disse er forenlige. Samtidig er det særlig interessant å se på hvordan ulike kommuner stiller seg når det gjelder de helhetsvurdering som tas, om ulikheter her gjør at avgjørelser blir personavhengige, og hvorvidt kompetanse på mangfold eller sentrale føringer er avgjørende. Dette belyses mer konkret i analyse- og diskusjonskapittelet.

Økt ansvar til kommunene

Regjeringens overordnede mål for fosterhjemsomsorgen (Barne- og familiedepartementet, 2021, s. 4) er blant annet at alle barn skal ha tilgang til et trygt hjem, ved å øke både tilgang og stabilitet i fosterhjemmene. Regjeringens fosterhjemsstrategi viser til mål, prioriteringer og tiltak for de overordnede målene regjeringen har for fosterhjemsomsorgen. De konkrete tiltakene skal blant annet støtte opp under det økte ansvaret kommunene har fått etter den nye barnevernsreformen, for å sikre at kvaliteten i tjenesten er best mulig. Tiltakene har som mål å rekruttere flere fosterhjem, styrke opplæring og oppfølging av fosterhjem, og tilpasse mer forutsigbare rammevilkår for fosterfamiliene og barnas beste (Barne- og familiedepartementet, 2021, s. 4).

I januar 2022 trådte en ny barnevernsreform i kraft (Bufdir, u.å.-d). Denne har som mål at kommunene med det kommunale barnevernet skal ha større tyngde på tidlig innsats og forebyggende arbeid, bedre tilpasning og rettsikkerheter for barn og familier, og mer effektiv ressursbruk og oppgaveløsning (Barnevernsloven, 2021; *Ny barnevernslov*, u.å.). Med dette har kommunene fått større økonomisk ansvar, men også større økonomisk spillerom, samt ansvar for oppfølging og veiledning av fosterhjem. Kommunenes oppfølgingsansvar av fosterhjemmene er lovbundet, og innebærer at det er kommunens ansvar å tilrettelegge for den behovstilpassede støtten og oppfølgingen som trengs, både av faglig og praktisk art. Bufetat hadde tidligere tilbud om

generell veiledning, men har etter reformen avgrenset seg til grunnleggende opplæring. Opplæringen gjelder også for fosterhjem som kommunene selv rekrutterer. I tillegg er fosterhjemsforskriften revidert til mer utdypende bestemmelser om kommunens oppfølgings- og veiledningsansvar for fosterhjem barn (Bufdir, u.å.-d; Lovdata, 2022).

Bufetat skal bistå kommunene med å finne et egnet fosterhjem hvis dette trengs, og ved anmodning av dette er kommunen pliktet til å gi Bufetat opplysninger som muliggjør å finne det riktige tiltaket. Dette skjer gjennom henvisningsskjema med vedlegg, skriftlig informasjon og i avklaringsmøter (Bufdir, 2021b). Bufetat skal altså bistå kommunene når de ikke har muligheter til å rekruttere gjennom familie eller nære nettverk, da det er lovpålagt å gjøre dette først, eller hvis det er behov for spesialiserte fosterhjem. Fosterhjemstjenesten (Bufetat) anbefaler fosterhjem til kommunen basert på henvisningene då får inn, og kommunen velger deretter om hjemmet er godt nok egnet eller ikke for det respektive barn (Bufdir, u.å.-d; Lovdata, 2022).

Rekruttering av riktige fosterhjem

Regjeringen har som tidligere nevnt mål om å styrke rekrutteringen av fosterhjem som er tilpasset barnas behov (Barne- og familiedepartementet, 2021, s. 4). Det er en stor utfordring å skaffe fosterhjem som er godt egnet, og selv med en nedgang i antall barn som trenger fosterhjem fra 2019 til 2021, er det fortsatt mange barn som må vente lenge før de får et fosterhjem. I tillegg var det omtrent 51% av barn som bodde i fosterhjem som opplevde å minst flytte en gang, etter at de har flyttet fra sin biologiske familie (Bufdir, 2022, s. 87). I ny årsrapport for 2022 kommer det fram at det er en nedgang i utilsiktet flytting av barn i fosterhjem, men det mangler foreløpig statistikk på dette (Bufdir, 2023a, s. 87). Tiltak for å gi fosterfamiliene mer forutsigbarhet og bedre tilpasset støtte er antatt å kunne forbedre rekrutteringen av nye, stabile fosterhjem. Det er likevel store forskjeller fra kommune til kommune når det gjelder hvor stor innsats som legges inn for å finne fosterhjem i barnets familie eller nettverk, noe som tilsier at flere kommuner har et forbedringspotensial her (Bufdir, 2023a, s. 87).

Bufetat ivaretar arbeidet med rekruttering gjennom nasjonale, regionale og lokale markedsføringskampanjer, noe som har bidratt til en jevn øking. Samtidig er det systematisk oppfølging av de som tar kontakt med fosterhjemstjenesten som mulige fosterhjem, og anbefaling av familier (Barne- og familiedepartementet, 2021, s. 9). Det er etablert samarbeid med ulike tros- og livssynssamfunn, og forsøk på å styrke samarbeid med frivillige organisasjoner, for å nå ut til ulike befolkningsgrupper, noe som spesielt er viktig for å ivareta barnets etniske, kulturelle, religiøse og språklige bakgrunn. Innsatsen har et nasjonalt grunnlag, men oppfølging av alle aktiviteter skjer

lokalt rundt om i landet. Det handler konkret om å spre informasjon og synliggjøre behovet for fosterhjem til medlemmene via organisasjonenes møteplasser og digitale kanaler.

Ambassadørorganisasjonene og Bufetat planlegger de lokale aktivitetene sammen, og blir enige om omfang og gjennomføring. (Barne- og familiedepartementet, 2021, s. 9).

Strategier for økt kompetanse om mangfold

Kompetansestrategien for det kommunale barnevernet "Mer kunnskap- bedre barnevern" tar for seg betydningen av økt kompetanse i det kommunale barnevernet er for å bedre kvaliteten i tjenestene, fordi det er i de kommunale tjenestene den beste forutsetningen for å oppdage, samt hjelpe, utsatte barn og familier ligger (Barne- og likestillingsdepartementet, 2017). Det er på bakgrunn av denne kompetansestrategien, samt for å forberede kommunene for barnevernsreformen, at Bufdir satt i gang flere tiltak for å bidra til en kompetanseheving i det kommunale barnevernet. Tiltakene i denne satsingen skulle bidra til å styrke videreutdanninger, tjenesteutvikling og krav til kompetanse.

Ansatte gis mulighet til å fordype seg faglig ved å ta videreutdanning på deltid, samtidig som de fortsetter arbeidet sitt i barneverntjenesten. Det er seks videreutdanninger på masternivå, hvor det ene handler om minoritetskompetanse i barnevernet (Bufdir, u.å.-a) I tillegg startet Bufdir i 2020 et kompetansehevingsopplegg for ansatte i kommunalt barnevernet og fosterhjemstjenesten. Dette er et opplæringstilbud om minoriteter i barnevernet, som skal gi de ansatte en innsikt i ulike temaer relatert til møter og arbeid med minoriteter (Bufdir, 2022, s. 56). Opplæringsprogrammet heter Komba, og tilbys til ansatte i det kommunale barnevernet, i den statlige fosterhjemstjenesten, og ved barnevernsinstitusjoner (Komba, 2020). Selv om det er tydelig anerkjent at det er et behov for økt mangfoldskompetanse, både tilknyttet økt rekruttering av mangfoldige ansatte i barnevernet og i rekruttering av fosterhjem, fremstår retningslinjer og strategier som noe fragmentert, og programmer for opplæring og videreutdanning virker i hovedsak å være frivillig.

2.2 Tidligere forskning på barnevernets forhold til etniske minoriteter

I dette kapittelet gjennomgås et utvalg av forskning på barnevernets forhold til etniske minoriteter. Vi skal se på ulike årsaker til at relasjonen mellom barnevernet og minoriteter ikke alltid er uproblematisk, med perspektiver fra både barnevernsansatte og minoritetsforeldre. I tillegg gjennomgås det ulike strategier for å øke mangfoldskompetansen hos barnevernet, hvor det bunner i at kompetanse på mangfold i barnevernet har betydning for både etniske minoritetsgrupper og for fosterhjem av etniske majoriteter.

Forskning på etniske minoriteters forhold til barnevernet

På oppdrag fra Bufdir gjennomførte Sentio Research Norge (2018) en undersøkelse for å kartlegge befolkningens kunnskap, holdning og tillit til barnevernet. Funnene i undersøkelsen viser at omtrent 6 av 10 har stor tillit til barnevernet, mens de resterende har liten grad av tillit. De finner også at kvinner har større tillit enn menn, og at det er en sammenheng mellom universitetsutdanning og høy tillit, sammenlignet med de som har utdanning på grunnskolenivå, hvor tilliten har en tendens til å øke med utdanningsnivå (Sentio Research Norge, 2018, s. 19).

Spesielt viktig for denne oppgaven, er studier om tilliten personer med minoritetsbakgrunn har til barnevernet. Flere studier viser til utfordringer når det gjelder hvordan barnevernet oppfattes, og barnevernets omdømme blant personer med minoritetsbakgrunn. I en undersøkelse gjort som en del av et større forskningsprosjekt, ble det intervjuet 10 foreldre med flyktningbakgrunn om deres erfaringer med barnevernet (Fylkesnes et al., 2015). Her kom det fram at det er en utbredt frykt for barnevernet i miljøer av mennesker med flyktningbakgrunn, ikke alltid basert på egne erfaringer, men hvor enkelthistorier om dårlige erfaringer har blitt spredt videre, og resultert i felles oppfatning i omgangskretser. Deler av denne frykten har resultert i en oppfatning om at barnevernet ikke primært er der for å komme med hjelpende tiltak, men for å ta barna fra sine biologiske foreldre. Respondentene mente at dette kunne være for å plassere barna i norske fosterhjem, hvor de skal bli så norske som mulig. Det var også en oppfatning om at barnevernet drev en måte å kommunisere på som gjorde at foreldrene ikke fikk være med i dialogen, noe som resulterte i at de opplevde at de ble frarøvet sin beslutningsmyndighet. Flere respondenter opplevde også at barnevernet så på deres kulturelle uttrykk når det gjaldt oppdragelse og væremåte som feil, og at «den norske måten» er mer riktig. I tillegg var det en følelse av diskriminering når det gjaldt opplæring av norske omsorgsverdier, noe som gjør at barnevernet ble sett på som å ha en skjult agenda hvor det økonomiske og enkleste var å ta barna istedenfor å veilede foreldrene (Fylkesnes et al., 2015). For å erkjenne at forholdet mellom barnevernet og etniske minoriteter er preget av mistillit, mistro og konflikter, gjennomførte

Norsk innvandrersforum i 2013 flere dialogmøter, hvor resultatene også gjenspeilet disse opplevelsene (Ali, 2015).

Forskning på mangfoldsarbeid i familievernnet

Det eksisterer lite forskning på hvordan barnevernet praktiserer sitt mangfoldsarbeid. Annen forskning som anses som relevant, er en studie om familievernets tilnærming til mangfold og minoriteter (Aarset & Rosten, 2023). Familievernnet er et organ som på lik linje med barnevernet er underlagt Bufetat, og de jobber i stor grad med etniske minoritetsgrupper. Den kvalitative studien tar for seg hvordan forståelsen av mangfoldsarbeidet, samt tilpasning av tilbud til ulike minoritetsgrupper, er blant ansatte i familievernnet. Videre har det blitt undersøkt hvordan erfaringer og kjennskap til familievernnet er blant de gruppene som ikke benytter seg av tilbudet i like stor grad som andre. Det viser seg å være en stor enighet i tjenesten om at familievernnet sliter med å nå ut til etniske minoriteter, hvor dette blant annet kommer til syne ved at denne gruppen benytter seg av tilbudet mindre enn andre (Aarset & Rosten, 2023, s. 54).

Blant etniske minoriteter hadde flertallet i studien gode erfaringer med familievernnet, likevel var det ulike opplevelser av hva som var betydningsfullt for opplevelsen av å bli sett og forstått. I tilfellene hvor det ikke var positive opplevelser, var dette fordi etniske minoriteter satt med en følelse av at terapeutene ikke hadde nødvendig kompetanse eller at språktilpasninger ikke var gjort godt nok, ved blant annet mangel på begrepsavklaringer eller tolk (Aarset & Rosten, 2023, s. 149). Det kommer fram i studien at mangel på kjennskap til, og kunnskap om tjenesten, var en årsak til at etniske minoritetsgrupper ikke hadde vært i kontakt med tjenesten. Det viser seg å være en usikkerhet knyttet til det å se skille mellom barnevernet og familievernnet, og at det er en utbredt usikkerhet knyttet til barnevernet blant etnisk minoriteter som kan se ut til å påvirke tilliten til familievernnet (Aarset & Rosten, 2023, s. 135, 150).

Familievernets mangfoldsarbeid er i liten grad styrt sentralt, og det har ikke blitt gjort forsøk på å standardisere ved å for eksempel benytte seg av spisskompetansemiljøer, slik det gjøres på flere andre områder. Kompetansen og innsatsen innenfor mangfoldsarbeid når det gjelder etniske minoriteter anses derfor som person- og kontoravhengig. Dette medfører at enkelte kontorer blir gode på feltet, fordi omfanget av etniske minoriteter også er stedsavhengig (Aarset & Rosten, 2023, s. 9). Likevel understrekes det at når innvandrere og barn av innvandrere tilsvarer omtrent 19% av befolkningen, vil det være vanskelig å se for seg at behovet for kompetanse ikke er nødvendig overalt (Aarset & Rosten, 2023, s. 151).

Det er flere terapeuter som opplever seg usikre når det gjelder tematikk som omhandler etniske minoriteter, noe man kan se i sammenheng med at de som har et større omfang av etniske minoritetsgrupper får mer mengdetrening enn andre. Hvilken kompetanseheving terapeutene ønsker varierer også ut fra hvor usikre de selv opplever seg i møtene med etniske minoriteter. De som føler seg usikre etterspør kompetanse som omhandler spesifikk kunnskap om ulike grupper, mens de som har mer erfaring ser ut til å se mer på viktigheten av å reflektere over seg selv og maktforskjellene som oppstår i møte med andre minoritetspersoner (Aarset & Rosten, 2023, s. 148). I studiens avsluttende del presenteres anbefalinger som går på blant annet at fagutviklingsarbeidet burde organiseres, at mangfoldskompetanse burde systematiseres inn i tilnærmingen som benyttes, og en forbedret informasjonsspredning. I tillegg ble det anbefalt en navneendring for å lettere skille mellom barnevernet og familievern, samt mer fokus på å rekruttere ansatte som på en bedre måte speiler det mangfoldige samfunnet (Aarset & Rosten, 2023, s. 154).

Linkarbeidere/kulturtolker i barnevernet

Det arbeides stadig med å utvikle tiltak som skal gjøre barnevernet til en bedre tjeneste for barn og familier. I NOU-en «Trygg barndom, sikker fremtid» (2023), med gjennomgang av rettsikkerheten for barn og foreldre i barnevernet, blir linkarbeidere presentert som et tiltak for å bedre kvaliteten i tjenesten. Linkarbeid innebærer at det offentlige engasjerer personer som skal fungere som kulturelle og språklige brobyggere i møte med minoritetsbefolkningen. De skal styrke informasjon om barnevernet, og enkelte kommuner har slike ordninger rettet mot familier med minoritetsbakgrunn, selv om det ikke er veldig utbredt (NOU 2023: 7, 2023, s. 143, 170). Senere i denne oppgaven vil begrepet *kulturtolk* dukke opp. Linkarbeidere og kulturtolker oppfattes som synonyme, og for å unngå forvirring for leserne har jeg valgt å benytte meg av begrepet kulturtolk videre i teksten.

Språklige barrierer kan gi utfordringer med å skape forståelse for barnevernets inngripende. Det kan også gi utfordringer når det gjelder å etablere tillitsrelasjoner mellom barn og familier og kontaktpersoner i barnevernet (NOU 2023: 7, 2023, s. 142–143). Kulturtolker er derfor noe som prøves i barnevernet for å bedre dette. Kulturtolker er personer som gjerne har samme kulturelle bakgrunn som de menneskene som trenger bistand, og som kan være en talsperson for familien foran det offentlige, og samtidig hjelpe med å skape forståelse for de ulike formålene tjenesten har (NOU 2023: 7, 2023, s. 170). Selv om bruken av kulturtolker viser til positive resultater, er det likevel varierende kvalitet på tolkene, manglende bruk i akutte situasjoner, samt tilfeller hvor foreldre ikke tør å dele sensitiv informasjon med barnevernet fordi de er redd tolkene ikke skal overholde

taushetsplikten sin (NOU 2023: 7, 2023, s. 142). Kulturtolker er ikke implementert systematisk innad i det kommunale barnevernet, dette kommer fram i NOU-en at bør gjennomgås. Det kommer også fram at arbeidet med kulturtolker bør videreutvikles, samt informasjon om at Bufetat allerede jobber med å utvikle anbefalinger om kulturtolker i barnevernssaker (NOU 2023: 7, 2023, s. 176).

Forskning om betydning av fosterhjem med kulturell kompetanse

Forskning viser at mangfoldskompetanse har stor betydning på ulike vis for minoritetsbarn som plasseres i fosterhjem. Proba samfunnsanalyse har på vegne av Bufetat gjort en kartlegging av barn med minoritetsbakgrunn i fosterhjem. I rapporten Barn med minoritetsbakgrunn (Proba samfunnsanalyse, 2017) ser de blant annet på viktigheten av og utfordringer med å rekruttere fosterhjem med minoritetsbakgrunn. Det presiseres at det først og fremst er når barnet kan plasseres i familie eller nære nettverk at barnevernet finner en familie med samme kulturell eller etnisk bakgrunn som barnet. Informanter fra innvandremiljøer vektlegger viktigheten av å anskaffe flere minoritetsfosterhjem, for at barna skal kunne opprettholde språk, kultur, religion og kontakt med etnisk miljø (Proba samfunnsanalyse, 2017, s. 39–41). En kunnskapsoversikt i rapporten viser til barnevernets manglende kompetanse på minoriteter, og en manglende kapasitet til å møte disse barnas behov (Proba samfunnsanalyse, 2017, s. 21). Dette underbygges ved at minoritetsfamilier opplever en mangel av kultursensitivitet blant barnevernsansatte, samt mangel på kunnskap om ulike måter å oppdra barn på. Manglende kunnskap, frykt og mistillit til barnevernet er ikke uvanlig blant flere innvandremiljøer, og dette er igjen med på å gjøre det vanskelig å rekruttere fosterfamilier med minoritetsbakgrunn (Proba samfunnsanalyse, 2017).

Barneverntjenestens ansatte ser på lik linje som informantene fra innvandremiljøene på fordelene med minoritetsfosterhjem i lys av barnets mulighet for å få videreført språket sitt, ha kontakt med familie, og ikke minst tradisjoner (Proba samfunnsanalyse, 2017, s. 33–34). Disse fosterforeldrene vil ifølge de ansatte i større grad ses på som rollemodeller, og vil kunne bidra til at barna ikke assosierer sin egen minoritet med noe negativt, hvis de har blitt utsatt for omsorgssvikt eller overgrep. Samarbeid med barnets egen familie anses også som enklere hvis familien deler bakgrunn. Det er likevel viktig å presisere at dette ikke er en fasit, og at det ved flere anledninger av ulike årsaker ikke er det beste for barnet å bli plassert i et fosterhjem med sin egen etniske bakgrunn. Ofte ønsker barnet selv å plasseres hos en norsk familie, noe som også kan være ønskelig fra biologiske foreldre. En av årsakene til at det ikke er ønskelig kan være hvis miljøet til barnet er så lite at det blir en utfordring å ikke møte på de biologiske foreldrene, eller at det er fare for at for mye informasjon blir delt (Proba samfunnsanalyse, 2017, s. 33–34).

Resultater i undersøkelsen fra tidligere fosterbarn viser at mange ikke hadde negative holdninger til et norsk fosterhjem, og at de ikke ville ha hatt det på en annen måte om de kunne valgt i dag (Proba samfunnsanalyse, 2017, s. 76–78). Det er derfor tydelig i studien at ønsker og meninger om viktigheten av etnisk minoritets-fosterhjem ikke nødvendigvis kommer fra barna som selv har opplevd å være i fosterhjem, men miljøet rundt, familien og barnevernet. Det som likevel kan virke mest krevende er hvordan norske fosterforeldre opplever det å skulle opprettholde de positive holdningene et fosterbarn av etnisk minoritetsbakgrunn har til sin egen opprinnelse. De opplever at barna selv ofte tar avstand fra egen kultur, og føler at de står alene i en jobb som krever mer enn hva de har kunnskap om. Mange av de etnisk norske fosterforeldrene forteller at de mangler kompetansen som trengs, og at de ikke får nevneverdig opplæring og veiledning fra barnevernet. Det vurderes av forfatterne at et minoritetsbarn ikke nødvendigvis må plasseres i et fosterhjem som deler samme bakgrunn, men at det er et behov for at fosterforeldre får mer veiledning knyttet til utfordringer som kan komme når man er et norsk fosterhjem for et minoritetsbarn (Proba samfunnsanalyse, 2017, s. 62–63).

Fosterhjemsforeningen har i 2022 gjennomført en undersøkelse med 1300 fosterforeldre og 162 ungdommer om betydningen av fosterhjemmenes kompetanse på mangfold (Fosterhjemsforening, 2022). Undersøkelsen presenterer hvordan et etnisk norsk fosterhjem ser på utfordringen med å ivareta bakgrunnen til barn med annen etnisk og kulturell bakgrunn. De fleste av fosterforeldrene som deltok i undersøkelsen opplever at barnevernet ikke tydeliggjorde det minoritetsetiske perspektivet som for dem er veldig viktig når det gjelder oppdraget de har tatt på seg. Vi kan også i denne studien se at de etnisk norske fosterforeldrene opplevde en manglende støtte og veiledning for å kunne gi barna det de har krav på når det gjelder deres etniske og kulturelle bakgrunn. På bakgrunn av undersøkelsens funn om mangelfull opplæring, kommer det fram av rapporten at det bør vurderes om disse fosterhjemmene skal ha et særegent opplæringsprogram (Fosterhjemsforening, 2022, s. 14).

Forskning på etnisk mangfold i arbeidslivet: holdninger og erfaringer

Barn med innvandrerbakgrunn er overrepresentert i det norske barnevernet, og forskning sier at det er behov for kompetanse om mangfold i barnevernet. Gjennom institutt for samfunnsforskning (Brekke, Fladmoe, et al., 2020) er det gjennomført en studie hvor ansattes kunnskap, holdninger, praksis og erfaring når det gjelder etniske og religiøse minoriteter i det norske arbeidslivet er undersøkt. Studien ble gjennomført som en spørreundersøkelse med omtrent 9000 respondenter, som fordelte seg på fem ulike sektorer innen både offentlig og privat sektor, hvor barnevernet var et

av disse fem. Ledere i barnevernet skiller seg ut med positive holdninger til minoriteter (sammen med ledere i offentlig sektor), ved at 8 av 10 mener at innvandring er bra for landet. Et flertall av barnevernets respondenter svarte at et etnisk og religiøst mangfold er en styrke i arbeidslivet, og at virksomheter går glipp av kompetanse ved å ikke ansette personer med minoritetsbakgrunn. Et av spørsmålene som ble stilt handlet om hvilke målsettinger respondentene hadde for å rekruttere minoriteter i ledende stillinger. Her var det lav oppslutning blant alle de fem sektorene. Bare 12% av barnevernets respondenter svarte at de var helt enig i denne målsettingen, 27% svarte ganske enig og 40% svarte her nøytralt (verken enig eller uenig). De resterende var ganske uenig, helt uenig, eller svarte «vet ikke». Når det gjelder mangfoldskompetanse svarte 81% av respondentene fra barnevernet at de hadde behov for mer kompetanse innenfor mangfold, og generelt sett viser studien at det er sammenheng mellom kunnskap og holdninger om minoriteter i arbeidslivet (Brekke et.al., 2020).

3. Mangfold i offentlig sektor: teorier og begreper

I dette kapitlet gjennomgås de teoretiske perspektivene som ligger til grunn for denne oppgaven, samt forskning som viser hvordan dette håndteres og praktiseres. Innledningsvis går jeg gjennom ulike begrepene og perspektiver på temaet mangfold, hvordan mangfoldsbegrepet anvendes, og hvordan mangfoldstankegang blir presentert som et ideal for offentlige organisasjoner. Videre gjennomgås tidligere forskning fra offentlig sektor for å illustrere de ulike praksisene av mangfoldsarbeid. Avslutningsvis benyttes translasjonsteori som en grunnide for å belyse hvordan det å arbeide med kompetanse på mangfold går gjennom et menings- og fortolkningsarbeid før det iverksettes, og dermed gir opphav til mye variasjon.

3.1 Mangfold som begrep og teoretisk perspektiv

Innledningsvis i dette kapitlet beskrives ulike mangfoldsbegreper og hvordan jeg har valgt å benytte meg av disse i oppgaven. Videre går jeg gjennom ulike perspektiver på mangfold, hvor de ulike mål og strategier sier noe om hvordan organisasjoner begrunner sitt ønske om mangfold. Til slutt ser jeg på konkrete begrunnelser for hvorfor organisasjoner velge etnisk og kulturelt mangfold.

Definisjoner av mangfoldsbegreper

Det har over flere år vært et fokus på mangfoldighet i arbeidslivet. Hovedfokuset hviler på at organisasjoner skal se på ulikheter mellom mennesker som en styrke og et potensial, istedenfor et problem, og at arbeidslivet skal gjenspeile at samfunnet er, og stadig blir, mer mangfoldig (Berg et al., 2012, s. 7). Mangfold benyttes ofte som et hverdagsbegrep, og det er her stor variasjon i hvordan det beskrives og forstås. Også i faglitteraturen støter man på en slik variasjon, og definisjoner av mangfold varierer blant annet ut fra hvilken kontekst begrepet skal benyttes i (Nordhaug et al., 2004). Som nevnt i oppgavens innledning beskrives mangfold i Dranges kunnskapsoversikt (2014, s. 5) som en gruppe hvor personene har ulike kjennetegn, som blant annet kjønn, alder og kulturell bakgrunn. I følge Traavik (2006, s. 23) er mangfold et resultat av at ingen mennesker er identiske, noe som utspiller seg i både synlige og mindre synlige forskjeller, hvor noen av disse kan observeres, og andre ikke. Begrepet kan minne om ord som ulikhet, variasjon, heterogenitet, men har noe eget ved seg fordi det inneholder like mye likheter som ulikheter. Mangfold handler om menneskelige variasjoner, og ikke en bestemt forskjell. Det kan heller ikke ses uten at det har noe å sammenlignes med, man må derfor ha minimum en gruppe på to stykker for å kunne si noe om mangfoldet (Berg et al., 2012, s. 8; Brenna & Solheim, 2018).

Karakteristikkene som gjør oss mangfoldige, blir i litteraturen kategorisert inn i ulike grupper (Nordhaug et al., 2004, s. 29). Et eksempel på dette er at det ofte deles inn i om det er primære eller sekundære, også sett på som gitte eller ervervede egenskaper. De primære egenskapene handler om det en ikke kan endre, som blant annet etnisitet eller hudfarge, mens de ervervede handler om egenskaper som kan endres, som for eksempel erfaringer (Brenna & Solheim, 2018; Nordhaug et al., 2004, s. 29). På bakgrunn av at mangfoldsbegrepet er stort og komplekst, samt omfanget av denne masteroppgaven, vil oppmerksomheten for oppgaven rettes mot en konkret dimensjon av mangfold – det etniske og kulturelle mangfoldet. Selv om denne dimensjonen per definisjon også inneholder urfolk og nasjonale minoriteter, vil oppgaven forholde seg til minoriteter med etnisk bakgrunn utenfor Norden (NTNU, 2022, s. 31). Dette valget begrunnes med at det er stor representasjon av denne gruppen i tilknytning til barnevernstiltak.

Mangfoldskompetanse som begrep er også uten en klar definisjon. En måte begrepet beskrives i litteraturen er å lett kunne oppfatte hvilke kontekst man står i, og ut fra dette iverksette riktig væremåte. Samtidig handler det om å ha en opparbeidet omstillingsdyktighet, hvor man evner å stå i ubehagelige situasjoner uten å miste seg selv, men klare å se situasjonen fra ulike perspektiver (Brenna & Solheim, 2018). Brenna (2018, s. 77) skriver at kjernen i mangfoldskompetanse er fleksibilitet, selvinnsett, en utvidet kompetanse for kommunikasjon og relasjon, samt evne til å observere og analysere.

Mangfoldsledelse handler om en evne til å legge til rette for at arbeidstakere skal få et utviklingsrom, både for en selv og for organisasjonen. Det vil dermed være mulig å fremme læring gjennom å dele erfaringer, perspektiver og nye ideer (Drange, 2014, s. 14). Ved å se på både likheter og forskjeller som en ressurs, handler mangfoldsledelse på mange måter om å skape en felles identitet og inkluderende kultur i organisasjonen. På denne måten kan en leder ta i bruk mangfoldskompetansen til sine ansatte, hvor denne anerkjennes og utvikles til å bli en styrke for organisasjonen. Det krever likevel mye, og at man som leder er villig til å gjøre ting på en annen måte enn hva man er vant til (Brenna & Solheim, 2018).

3.2 Perspektiver på hvordan etnisk mangfold er nyttig for virksomheten

I dette avsnittet presenteres noen erfaringer fra studier om hvordan mangfoldsbegrepet har blitt implementert og oversatt inn i virksomheter i offentlig sektor i Norge. Videre beskrives det ulike måter å se på mangfold som nyttig, uten å tenke på økonomisk gevinst, samt ulike argumenter organisasjoner i offentlig sektor ofte benytter seg av når de har økt mangfold i fokus.

Hvorfor kulturelt og etnisk mangfold?

Det er flere grunner til at virksomheter i offentlig sektor ønsker å ha strategier for å øke mangfoldet (NTNU, 2022). De sosiale og samfunnsmessige årsakene ses ofte i lys av at alle skal behandles likt, og å unngå diskriminering. De etiske begrunnelsene handler ofte om de verdiene som har med rettferdighet og menneskeverd å gjøre. Og de økonomiske grunnene fokuserer på at mangfold er lønnsomt, blant annet fordi man da har større tilgang til arbeidskraft og dermed kan rekruttere de aller beste (Berg et al., 2012). Mangfold anses som positivt for en organisasjon, hvor konkurransefortrinn er argumentet som i litteraturen benyttes mest. Konkurransefortrinnene går ofte- men ikke alltid på at man skal ha en økonomisk gevinst ut av det. Hvordan mangfold kan være lønnsomt avhenger av hvilke mål organisasjonen har, og videre hvilke ressurser man ønsker at mangfoldet skal kunne bidra med. Lønnsomheten mangfold kan gi kan komme til syne gjennom bedre innovasjonsevne, økt kundeforståelse, større masse å rekruttere fra, nettverk, omdømme, eller samfunnsansvar og etiske grunner (NTNU, 2022, s. 6). I en studie om mangfold og inkludering (Hunt et al., 2018) går forfatterne inn på ulike måter mangfold bidrar til at organisasjoner gjør det bedre, og finner ut at jo større mangfoldet i en organisasjon er, dess større er sjansene for å tiltrekke seg talenter (Hunt et al., 2018, s. 2). Dette kan forklares med at mangfold t blant annet bidrar til legitimitet i samfunnet, som noe som gjør at interessen blir mer mangfoldig (NTNU, 2022, s. 46).

Nytteperspektivet på mangfold

I rapporten «Sammenhenger mellom etnisk mangfold og lønnsomhet» (Umblijs, 2022), som viser en kunnskapsoversikt samt analyser av data fra norske virksomheter, har forfatterne utviklet en typologi over ulike måter virksomheter vurderer verdien av etnisk mangfold gjennom nytteperspektivet. Nytteperspektivet på mangfold i organisasjoner sier at det vil være nyttig for organisasjonene å ha en mangfoldig arbeidsstab, ofte sett fra et økonomisk perspektiv. For denne oppgaven er det ikke den økonomiske nytten som står i fokus, men andre dimensjoner i nytteperspektivet som ser på de ressursene som etniske minoriteter bringer med seg inn i organisasjonen. Mangfoldet bringer med

seg en spesialisert kunnskap, som forklares med at ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn har både annet nettverk og erfaringsbakgrunn. Dette er med på å gi legitimitet til et samfunn som inneholder kundegrupper og markeder med et etnisk mangfold (Umblis, 2022, s. 15). Forfatterne lanserer tre ulike perspektiver på nytten av mangfold i virksomheter: Samfunnsnytteperspektivet, tilgjengelighets- og legitimitetsperspektivet, og Integrasjons- og læringsperspektivet. Disse perspektivene er ikke gjensidig utelukkende, og organisasjoner kan derfor velge å ta i bruk flere (Umblis, 2022, s. 151).

Fra *et samfunnsnytteperspektiv* er fellesnevneren for organisasjoner som benytter seg av dette perspektivet at de kobler opp nytten til samfunnet som helhet og den enkelte ansatte, istedenfor hva som er nyttig for organisasjonen. Oppfattelsen ved å blant annet ansette mennesker med innvandrerbakgrunn er at organisasjonen deltar for fellesskapet når det gjelder å skape et arbeidsliv som er inkluderende for alle (Umblis, 2022, s. 152–154)

Nytteargumentet for mangfold innenfor *tilgjengelighets og legitimitetsperspektivet* sier at etniske minoriteters erfaringer og kultur gir virksomheten økt legitimitet i samfunnet (Umblis, 2022, s. 155). Argumentene for dette perspektivet er at ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn kommer fra en annen kultur og har derfor andre erfaringer, noe som gir forutsetninger for å få tilgang til legitimitet i markeder eller grupper med etnisk mangfold. Til forskjell fra andre perspektiver på mangfold som ser på hvordan mangfoldet blant annet bidrar til felles kunnskap, er det her snakk om at enkelte ansatte har en kompetanse som de skal benytte for å nå et mål, ikke at den sammensatte gruppen blir en felles arena for å drøfte ulike perspektiver og erfaringer (Umblis, 2022, s. 155).

Det siste perspektivet på hvorfor etnisk mangfold er lønnsomt, er *integrasjons- og læringsperspektivet* på mangfold. Et slikt perspektiv innebærer at etnisk mangfold ikke bare har endret en del av virksomheten gjennom at andre mennesker og perspektiver har kommet til, det har endret virksomheten som helhet. Et kjennetegn ved disse virksomhetene er at lederne beskriver en kultur i virksomheten der det jobbes aktivt med å utfordre og utvide det de oppfatter som standarden eller det «tradisjonelle» i sin bransje. For å kunne tenke nytt og innovativt viste studien at dette nytteperspektivet ble benyttet i omsorgs- og helsearbeid, noe som ble begrunnet med å følge utviklingen i samfunnet (Umblis, 2022, s. 161–162). Mangfoldet i dette perspektivet definerer organisasjonens kjernekompetanse og identitet. Etnisk mangfold behandles som en integrert del av organisasjonens kjernekompetanse, og mangfoldet anses derfor som effekten av en mangfoldig gruppe bestående av etniske minoriteter og majoriteter (Umblis, 2022, s. 163).

Hvorfor offentlig sektor ønsker økt rekruttering av mangfold

Å rekruttere mangfoldig går ikke nødvendigvis hånd i hånd med økt nytteverdi, uavhengig av hvilket nytteperspektiv man ser på. Og de som ser på mangfold som en kompetanse og ressurs er de som lykkes best i rekrutteringen (NTNU, 2022, s. 77) Forskning sier at en organisasjons tilnærming til mangfoldige ansatte ofte har stor betydning for om det blir observert negative eller positive effekter av etnisk mangfold, og at det er stort skille mellom den faktiske representasjonen av etnisk mangfold, og organisasjonens egenskaper når det gjelder mangfold (NTNU, 2022, s. 77).

Det er lite forskning på hvilke strategier barnevernet har, samt hvordan de velger å benytte seg av kompetansen til etniske minoritetsansatte. Annen forskning som er relevant, omhandler Politiets arbeid for å rekruttere etniske minoriteter til utdanning og stillinger, hvor kulturell og språklig kompetanse blant søkerne blir vektlagt (Bjørkelo et al., 2021). Det pekes på internasjonale studier som tyder på at en økt andel ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn bidrar positivt til å løse oppgaver, samt at det har en positiv effekt på forholdet mellom politiet og befolkningen (Bjørkelo et al., 2021). Politiet anser en mangfoldig ansattstab som resurssterk fordi det vil bidra til en annen type kompetanse, men det understrekes også denne kompetansen må få lov til å benyttes for å ha betydning (Bjørkelo et al., 2020, s. 6). Det er nå et pågående prosjekt som undersøker mangfold i politiets utdanning og organisasjon (politihøgskolen, u.å.), og det diskuteres hvorvidt de har klart å rekruttere etniske minoriteter, og om mangfoldet blir satt pris på og tatt i bruk (Bjørkelo et al., 2021). Ansatte i politiet med minoritetsbakgrunn mener at de med sin bakgrunn har en mangfoldskompetanse som de tar i bruk i arbeidet sitt, men at det gjøres på eget initiativ, og at det i liten grad settes fokus på mangfold og verdien ulik kompetanse bringer inn (NTNU, 2022, s. 77). Det kan også se ut til at forståelse av mangfoldskompetansen blant ansatte i Politiet er noe enkelt, da det kom fram at mangfoldskompetanse dreier seg om å beherske språk, og ikke nødvendigvis noe som gjør at man kan tenke forskjellig eller se på oppgaver fra ulike perspektiver ut fra de ulike egenskapene man har (Bjørkelo et al., 2021).

3.3 Oversettelsesteori: Fra ideal til praksis i organisasjoner

For å kunne si noe om hvordan mangfoldsarbeidet tolkes og praktiseres i det kommunale barnevernet, vil jeg benytte meg av et teoretisk perspektiv hentet fra organisasjonsteori, nærmere bestemt oversettelsesteori eller translasjonsteori (Christensen, 2017; Røvik, 2007).

Translasjonsteorien ser på hvordan organisasjonsoppskrifter gjennomgår et fortolkningsarbeid når nye ideer skal implementeres i en organisasjon, samt hvordan og hvorfor dette arbeidet skjer. Det

eksisterer ulike perspektiver på hvorfor organisasjoner tar til seg og omdanner oppskrifter og ideer til praksis. Det mest brukte har vært den rasjonelle orienteringen, hvor organisasjonen med rasjonell kalkulasjon benytter seg av elementer i en oppskrift som anses som å være mest nyttig. Man ser her etter nye løsninger som kommer fra at de man allerede har ikke er gode nok. På den andre siden har vi et nyinstitusjonelt perspektiv av teorien hvor man er opptatt av hvordan ulike ideer og oppskrifter knyttet til god og effektiv organisering spres i organisatoriske felt, og det vektlegges at det må skje et fortolkningsarbeid i organisasjonen når ideer skal implementeres. Ifølge dette perspektivet er etterspørsel noe som har utgangspunkt i at organisasjoner prøver å leve opp til normer om fornyelse og forandring. Noe som kan forklares ved at det er formelle og uformelle krav og forventninger i omgivelsene (Røvik, 2007, s. 46–48, 2007, s. 54). Ulike former for mangfoldsarbeid kan betraktes som ideer som har blitt spredd i offentlig sektor, og det nyinstitusjonelle perspektivet av teorien vil derfor kunne anvendes som en mulig forklaring på ulik praksis.

Siden oppskrifter anses som ideer, har de dermed ikke fått en utforming som er konstant, men spres og oversettes til nye varianter. Røvik ser på to ulike prosesser når det gjelder mottakersiden av ideene, som går inn på hvordan overføring og mottak av organisasjonsoppskrifter foregår. Disse prosessene kalles dekontekstualisering og kontekstualisering. Dekontekstualisering handler om å hente noe ut av sammenheng. Dette betyr at en organisasjonsoppskrift hentes ut og benyttes i andre kontekster enn hvor den originalt ble hentet ut fra. Kontekstualisering, som er den andre prosessen hos Røvik, handler i større grad om fortolkning. Dette er fordi når en ide eller oppskrift hentes ut og overføres fra en kontekst, for å videre omgjøres for å benyttes i en annen kontekst i en organisasjon, er det behov for en form for oversettelse (Christensen, 2017, s. 93; Røvik, 2007, s. 22–23). Når en ide reiser inn i en ny organisasjon, kan den komme til en kompleks kontekst som omhandler alt fra formelle rutiner og prosedyrer, til kultur og ulik identitet, hvor dette kan prege hvordan den fortolkes (Christensen, 2017; Røvik, 2007, s. 293).

4. Metode

I dette kapittelet vil jeg gå gjennom valgene jeg har tatt når det gjelder metoder og strategier for masteroppgaven. Innledningsvis begrunnes valget av en komparativ studie av tre kommuner, samt årsakene til at det ble benyttet kvalitative intervjuer som forskningsmetode. Deretter beskrives min forskerrolle for å vise relevansen av rollen min opp mot oppgavens tema. Intervjuguidens utvikling beskrives, og gjennomføringen av intervjuene drøftes. Videre gjennomgås strategier for utvelgelse av informanter med en informantoversikt, samt strategi og verktøy jeg har benyttet meg av for selve analysen. Til slutt reflektere jeg over utfordringer jeg har støtet på, samt hvilke betydning og eventuelle konsekvenser forskerrollen min kan ha hatt for ulike vurderinger underveis i prosessen.

Universitetet i Sørøst-Norge har et tett praksissamarbeid med arbeidslivet, og jeg har gjennom denne ordningen vært ansatt i Bufetat, region Sør, i snart 2 år. Det at jeg gjennom hele prosjektet har vært ansatt i Bufetat har hatt betydning for både valg og kunnskap rundt tema, samt tilgang til informanter.

Metode og utvalgsstrategi

Med problemstillingen «*Hvordan arbeides det med mangfoldskompetanse i norsk barnevern?*», har det fra prosjektets start vært et ønske å undersøke om det eksisterer ulikheter fra et sted til et annet innenfor det norske barnevernet, samt barnevernansattes tolkninger og opplevelser av mangfoldskompetanse. For å få til dette falt valget på å gjennomføre en kvalitativ studie av et utvalg informanter fra det kommunale barnevernet i ulike kommuner. Ved hjelp fra en intern nøkkelperson i Bufetat kom vi fram til hvilke kommuner jeg skulle benytte meg av, et valg som ble tatt med en tanke om at det skulle være visse variasjoner mellom kommunene. De tre kommunene vi landet på varierer i størrelse og med ulikt omfang av representasjon av etniske minoriteter. Resultatet av disse kommunene ble en stor kommune, en liten bykommune, og en storby-kommune. For å gjøre prosessen med intervjuene mer tilgjengelig og for å sørge for kommuner som vi hadde mest mulig kunnskap om når det gjelder de overnevnte ønskede variasjonene, ble det avgjort at kommunene skulle befinne seg på Østlandet.

Som utvalgsstrategi for valg av informanter har jeg benyttet meg av kriterieutvalg. Dette er fordi jeg på bakgrunn av problemstillingen har satte kriterier for hvem som er relevant å intervju for å få den informasjonen jeg trenger (Tjora, 2017, s. 41). Mine kriterier for utvalget har derfor vært at det må være informanter som jobber i en av de valgte kommunenes barneverntjeneste, samt at fosterhjem er et av arbeidsområdene deres. I tillegg var det ønskelig at ulike nivåer innenfor

barnevernstjenesten ble representert. Etter å ha valgt ut kommunene ble jeg av intern nøkkelperson i Bufetat satt i kontakt med barnevernledere i de ulike kommunene. Fra lederne fikk jeg kontaktinfo til de ansatte som jobber innenfor fosterhjem i barneverntjenesten. Prosessen med å rekruttere har vært utelukkende positiv, da jeg for det første fikk god hjelp gjennom nøkkelperson til å komme i kontakt med kommunene, men også fordi jeg ble møtt med stort engasjement og velvilje av deltagerne. Det var i utgangspunktet planlagt å ha til sammen omtrent ti intervjuer, med 3-4 informanter fra hver kommune, men på grunn av noe frafall og deretter tidsspørsmål endte det opp med syv stykker. Det ble i tillegg en informant som ikke er på kommunalt nivå, men som pga. frafall takket ja for å kunne gi noen perspektiver på et overordnet nivå for sin storby-kommune.

For å få et innblikk i informantenes meningsinnhold og opplevelser om ulike temaer innenfor mangfold og kompetanse på mangfold, har jeg valgt å benytte meg av det kvalitative forskningsintervjuet (Kvale & Brinkmann, 2015), hvor målet ikke er å kvantifisere, men å søke kvalitativ kunnskap. Gjennom et kvalitativt forskningsintervju foregår en samtale med intervjupersonene med et ønske om å forstå deres perspektiver og betydninger på ulike temaer. Videre vil den som intervjuer fortolke meningen med det som blir sagt av informantene. Med denne metoden søker man kunnskap om forskningstemaer gjennom en struktur hvor man stiller åpne spørsmål innenfor temaer som intervjupersonen presenterer, uten å selv bestemme meninger om temaene (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 42–47).

Forskningsetikk og godkjenning

Etiske spørsmål er ikke begrenset til å bare gjelde i selve intervjusituasjonen, men skal være en integrert del av alle fasene i forskningsprosessen (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 95). For å sørge for god forskningsetikk har planlegging i forkant av intervjuene vært viktige. Studien ble meldt inn til NSD og jeg har fått godkjenning for gjennomføring av studiet. Alle informanter har fått tilsendt informasjonsskriv i forkant av intervjuet, og har samtykket enten muntlig under intervjuet eller ved e-post før intervjuet startet. Problemstillingen for oppgaven har endret seg noe fra informasjonsskrivet, men innholdsmessig er det det samme (se vedlegg 1).

Intervjuguiden

I forkant av intervjuene ble det utviklet en intervjuguide (se vedlegg 2). Denne er laget for å gjennomføre et semistrukturert intervju, med åpne spørsmål som muliggjør en samtale som ikke er for styrt av den som intervjuer (Kvale & Brinkmann, 2015). For å oppnå informantenes egen

forståelse, og uten å legge føringer, ble det stilt spørsmål som «hva forbinder du med begrepet mangfold i forbindelse med ...». Dette for å se hvilke dimensjoner av mangfold de selv la i begrepet når det forbindes med arbeidet de gjør. Videre er spørsmålene preget av hva informantene opplever, som får informantene til å måtte gå inn i seg selv og vurdere seg selv, samt hva de selv mener mangler eller skulle vært mer av når det gjelder arbeidet med etniske minoriteter. Som vist i intervjuguiden har det blitt utformet ulike kategorier som de forskjellige spørsmålene ligger under. Disse spørsmålene er laget for å kunne svare på forskningsspørsmålene, og for å ha en systematisk og naturlig gjennomgang av ulike tematikker. Dette gjør også at det for meg er enklere å få en oversikt for prosessen når det gjelder koding og analyse av materialet.

Intervjuene

Min første tanke angående gjennomførelse av intervjuene var at det skulle være med fysisk tilstedeværelse. Jeg innså likevel etter kort tid at det ville være for ressurskrevende å skulle reise til tre ulike kommuner, spesielt når informantene i samme kommune ikke alltid hadde mulighet samme dag. Det endte derfor opp med at intervjuene skjedde digitalt, over teams. Selv om det ideelt sett hadde vært best med fysiske intervjuer, opplevde jeg at et digitalt intervju med videofunksjon gikk fint. Jeg hadde mulighet til å se kroppsspråk og mimikk, og fikk derfor med meg hvordan informantene uttrykte seg rundt de ulike temaene som kom opp under samtalen. Opptakene gjorde at jeg under intervjuene kunne holde fokuset på samtalen uten å trenge å notere ned så mye underveis, men heller gå tilbake til opptaket i etterkant. Intervjuenes varighet var på omtrent en time, med et par unntak med varighet på 30-45 minutter. De fleste intervjuene hadde god flyt, samtalen gikk naturlig, og det var mye engasjement og tanker rundt spørsmålene.

Informantoversikt

De kvalitative intervjuundersøkelsene ble gjennomført gjennom individuelle samtaler med syv informanter. I tabell 1 nedenfor beskrives informantene med hensyn til hvilken type kommune de stiller fra, hvilke koder som er tatt i bruk for å skille de fra hverandre, samt stillingsbeskrivelse. Videre i oppgaven når jeg refererer til de ulike informantene vil jeg benytte meg av beskrivelsene i tabellen.

Tabell 1. Oversikt over informanter

Kommunebeskrivelse	Koder for informantene	Informantenes stilling
Kommune A Stor kommune Østlandet	KA1	Barnevernleder
	KA2	Barnevernkonsulent, Saksbehandler med ansvar for fosterhjem
	KA3	Barnevernkonsulent, fosterhjemsoppfølging
Kommune B Liten bykommune Østlandet	KB1	Barnevernleder
	KB2	Rådgiver
Kommune C Storby-kommune Østlandet	KC1	Fagkonsulent, Opplæringsansvarlig (etat)
	KC2	Familieveileder på omsorgsteam

- Kommune A er en stor østlandskommune med over 20 000 innbyggere. Kommunen inneholder både et mellomstort bysentrum og flere omliggende tettsteder.
- Kommune B er en liten bykommune med under 10 000 innbyggere. Kommunen består av flere tettsteder.
- Kommune C er en storbykommune med over 100 000 innbyggere. Organiseringen for denne kommunen er noe annerledes enn de to første, og er ikke underlagt Bufetat på samme måte. Ulik organisering, samt at det har vært vanskelig å hente inn informanter, gjør at det er mindre data for analyse fra denne kommunen. Informant KC1 i denne kommunen har etatsstilling, og dekker derfor ikke opp for flere av analysetemaene som er kommunespesifikke. Kommunen har et betydelig innslag av innvandring, noe som gjør at det likevel har vært interessant og relevant for å sammenligne.

Arbeidet med data og analyseverktøy

Etter hvert enkelt intervju tok jeg tid til å reflektere og skrive ned de tankene som kom opp. På denne måten opplevde jeg at jeg husket hvert intervju bedre, i tillegg til å se om flere tematikker dukket opp i flere av intervjuene, for deretter å vurderes som analysetema. Etter dette transkriberte jeg, delvis gjennom digitalt transkriberingsverktøy, men mest på egen hånd, da kvaliteten her var noe upålitelig når det gjaldt både lyd og ved benyttelse av ulike dialekter. Det var likevel et greit hjelpemiddel for å gjøre transkriberingen noe enklere. Det å kunne ta opp videoen av intervjuet

gjorde også at jeg kunne gå tilbake og se hvordan ulike tanker og oppfatninger ble levert med tanke på kroppsspråk og mimikk, for deretter tolke og analysere ut fra dette.

Temaene som analyseres har delvis vært klare fra start, mens andre dukket opp underveis etter hvert som intervjuene har blitt gjennomført. Denne strategien har vært et bevisst valg fra starten av prosessen. For å kunne si noe om mangfoldskompetanse i det kommunale barnevernet visste jeg at det var viktig å diskutere arbeidet med å rekruttere mangfoldige fosterhjem, fordi jeg fra før av var klar over at dette er mangelvare. Jeg hadde også gjennom samtaler med kolleger fått innblikk i at de ansatte ute i kommunene ikke representerte et stort mangfold, og ønsket derfor også å ha med dette temaet. Et tema som kom underveis i prosessen var kultursensitivitet. Dette begrepet ble benyttet av flere, og særskilt i de to minste kommunene.

Forskerrollens betydning

Uavhengigheten til en forsker kan påvirkes om det finnes en tilknytning mellom forsker og det/de som forskes på, og forskeren kan identifisere seg så mye med informantene at de blir tilbøyelige til å fortolke ut fra informantenes perspektiv (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 108). I min situasjon som ansatt i Bufetat, har jeg på best mulig vis vært oppmerksom på at min erfaring og kunnskap innenfor temaene kan ha betydning for den nøytraliteten som er ønskelig å oppnå. Min tolkning av dette er likevel at det er en stor organisasjon, hvor ulike nivåer og områder i tjenesten ikke nødvendigvis inneholder like tankesett. I tillegg har min ansettelsesform studentstatus, og mine arbeidsoppgaver, samt tilknytting til organisasjonen er ulikt fra både kolleger og informantene.

Utfordringer og løsninger

Selv om prosessen som helhet har gått bra, har det oppstått noen utfordringer underveis. Som tidligere nevnt var det i utgangspunktet et mål om å ha fysiske intervjuer, men på grunn av tid og reisevei valgte jeg å benytte meg av en digital løsning. Det at ikke alle informantene fra samme kommune kunne stille samme dag, var avgjørende rundt dette valget. Ved gjennomgang av intervjuene opplevde jeg noen tekniske problemer, både fra min og informantenes side, noe som resulterte i at lyd kvalitet noen ganger ble dårlig, samt at to av intervjuene måtte utsettes. Jeg opplever også at det ved å ha digitale intervjuer var enklere for informantene å utsette, da det kan anses som mindre strevende å avtale et digitalt møte. Dette var dog ikke noe som ledet fram til store problemer, men som likevel resulterte i at noe av prosessen stoppet opp og måtte reorganiseres litt fra min side. Oppsummert opplevde jeg at alternativet med å gjennomføre intervjuene digitalt fungerte bra.

Et annet dilemma jeg kom borti, var at jeg ikke fikk de ti informantene som jeg på forhånd hadde tenkt, men endte opp med syv. I storbykommunen var det ikke like lett å komme i kontakt med aktuelle informanter, men jeg klarte likevel her å få to intervjuer. Den ene informanten herfra var ikke ute i kommunen på lik linje som alle andre, og hadde dermed ikke like relevante svar å komme med for min oppgave, men kunne gi meg mer overordnet oversikt og perspektiver. Den andre informanten fra storbykommunen blir derfor den eneste på kommunenivå i kommune C, og svarene fra kommune C kan tolkes som personavhengig. Denne kommunen er dessuten organisert ulikt enn de to andre, og informanten selv understreker at det jobbes ulikt også innad i kommunen, noe som gjør at egne opplevelser og tanker kan være svært ulikt fra andre i samme kommune.

5. Analyse

I dette kapitlet presenteres resultatene fra analysene av intervjumaterialet. Resultatene er kategorisert i to hovedtemaer: I første delkapittel er tematikken informantenes forståelse av begrepet om mangfold og mangfoldskompetanse i kommunene, hvor det også kommer fram hvordan det jobbes med mangfoldskompetanse. Kapitlets undertemaer handler om begrepsforståelse, kultursensitivitet og kompetanseutveksling, bruk av kulturtolker, og rekruttering av ansatte med minoritetsbakgrunn. I andre delkapittel er temaet rekruttering av fosterhjem som matcher barna, med undertemaene familie og nære nettverk, prosedyrer fosterhjemstjenesten, og krav for å bli fosterforeldre. Avslutningsvis under hvert delkapittel analyseres funnene opp mot tidligere forskning.

5.1 Mangfoldskompetanse i kommunene

For å kunne si noe om hvordan det kommunale barnevernet arbeider med mangfold, er det interessant å se hvilke tolkninger og erfaringer de ansatte har om temaet. Innledningsvis skal vi se hva begrepene mangfold og mangfoldskompetanse betyr for respondentene. Deres forståelse av mangfold fører oss så over til begrepet kultursensitivitet, fordi dette kommer fram som en beskrivelse av hva som anses som viktig for å tilegne seg kompetanse på etnisk og kulturelt mangfold. Videre gjennomgås det hvordan kompetanse tilegnes på ulike vis, og hvordan dette deles innad og utadrettet. Til slutt, før temaene diskuteres i lys av tidligere forskning, ser vi på rekruttering av ansatte med minoritetsbakgrunn som et positivt innslag for mangfoldskompetanse, men likevel med noe varierte opplevelser.

Tolkninger av mangfoldsbegrepene

Mangfold og mangfoldskompetanse er som tidligere nevnt begreper med varierende definisjoner. På spørsmål om hvordan de ansatte i det kommunale barnevernet forstår mangfoldsbegrepet, ser aller fleste informantene på *mangfold* som noe altomfattende, hvor det gis en sammensatt beskrivelse av at begrepet handler om at mennesker er forskjellige når det gjelder blant annet kjønn, etnisitet, legning, kulturell bakgrunn, funksjonsevne og utdanning. Informantene peker også på at i et hvert «vanlige» norske hjem er det mangfold på ulike plan, og det er det som gjør oss alle forskjellige, noe som også bidrar til at fosterhjemsarbeidet er utfordrende uansett etnisk bakgrunn hos barn eller foresatte. En barnevernleder beskriver mangfold på følgende måte: «Jeg tenker at mangfold ligger

litt i ordet. Det er en fold av veldig, veldig mange. Det skal folde om veldig mye, inkludert alt du ordinært og vanligvis får» (KA1).

Mangfoldskompetanse som begrep blir beskrevet som å ha erfaring og kunnskap for å kunne møte mennesker med ulike behov på best mulig måte. Samtidig må man være klar over at en selv kommer med egne fordommer i nye situasjoner. Det er en bred enighet om at mangfoldskompetanse ikke dreier seg om å kunne eller vite alt, men å være åpen for andre perspektiver og tankesett. Informant KC2 i storbykommune vektlegger at mangfoldskompetanse handler mye om å ha en forståelse for at det er mye man ikke skjønner, og at man må tørre å spørre når noe er annerledes enn hva man selv er vant med. Ved spørsmål om hva mangfoldskompetanse innebærer i fosterhjemsarbeidet sier en barnevernkonsulent (KA3) at det å ha en kompetanse på mangfold er viktig for å ikke gå i forståelsesfella, hvor man ikke klarer å se andres perspektiver. Dette omtaler informanten også som det mest utfordrende i arbeidet med mangfold. Om viktigheten av mangfoldskompetanse i arbeidet sitt sier informanten følgende:

Du er solid integrert i din egen kultur, det må du jo være da. Være bevisst i egen kultur for å kunne favne et mangfold også, så du vet hva du tar stilling til, så du ikke går inn i noe enten med briller på eller med alt for åpne øyne (..) Så det krever en viss bevissthet (KA3).

Det oppleves som at alle informantene er enige om at det innad i tjenesten er varierende kompetanse på mangfold blant ansatte, men at de fleste av både de selv og deres kolleger har en overordnet forståelse. Både kommune A og kommune B sier at det er noen som har mer kompetanse enn andre på arbeidsplassen, og disse får ofte et større ansvar, noe som gjør at disse personene er naturlige å henvende seg til for råd. Det er en felles enighet om at det viktigste ikke er å kunne alt om alle dimensjoner av mangfold, men at man må vite når man har behov for det hjelp, og hvor man kan henvende seg. Slik arbeidet for mangfoldskompetanse beskrives, er det ingen føringer fra sentrale hold som setter noen retningslinjer for hvordan det skal foregå.

Om Bufetat bidrar til mangfoldskompetanse i kommunene er det delte erfaringer om. Noen mener at Bufetat i stor grad bistår med veiledning og rådgivning etter behov, og Bufetat beskrives derfor som en del av flere instanser de kan kontakte når de trenger kompetanse. Disse meningene varierer på kryss av kommunene, og oppleves også som å være kontor- og personavhengig. Barnevernleder i kommune A forteller at det tidvis oppleves som at Bufetat stiller spørsmålsteget til hvilke metoder kommunen bruker i sakene sine. Hun belyser dette med et eksempel hvor kommunen valgte å hyre inn en sakkyndig for å bidra med kompetanse som kommunen selv mente var nødvendig for den

konkrete saken, hvor Bufetat mente at det burde vært gjort på en annen måte, uten å benytte seg av eksperter.

Kultursensitivitet og kompetanseutveksling

Når informantene ble spurt om hva de forbinder med mangfold i fosterhjemsarbeidet, var svarene varierte. Noen snakket om ulike dimensjoner av mangfold, mens andre forankret det direkte til kulturelt og etnisk mangfold. Denne forankringen handlet ikke om at informantene ikke hadde kunnskap om begrepet som sådan, men at de i sitt arbeid forbinder mangfold med denne dimensjonen. I denne forbindelse er det at begrepet *kultursensitivitet* trekkes frem av informantene fra stor kommune på Østlandet. Informant KA3 fra denne kommunen sier at det har vært et stort behov for mer kompetanse når det gjelder arbeidet med familier med annen etnisk og kulturell bakgrunn, fordi barnevernet ikke kom i posisjon i minoritetsfamilier. De erfarte også at det var vanskelig å skille og bedømme hva som var omsorgssvikt og hva som var kulturelt betinget når det gjelder barneoppdragelse, og var redde for å feilbedømme ved å for eksempel gi det kulturelle perspektivet for stor vekt og eventuelt overse omsorgssvikt, eller dømme for fort basert på egen kultur og tankesett. På bakgrunn av dette har det derfor de siste fem årene i kommune A vært arbeidet med et kulturprosjekt de har valgt å kalle «kultursensitivitet», og de har etablert en kulturgruppe med tre ansatte som har ansvar for prosjektet. I dette kulturprosjektet har kommunen engasjert et sakkyndig team som har fulgt dem de to første årene, og de har deltatt i en kursrekke for å få kompetanse på kultursensitivitet. De har og utarbeidet en systematisk kartlegging av familien og barna som tas med i hvert familiebesøk, som benyttes for å gjøre de ansatte oppmerksomme på om det må tas kulturelle hensyn i saken. Kartleggingen benyttes uavhengig av kulturell bakgrunn, men det kommer fram at den absolutt gjør seg nyttig når det gjelder arbeidet med et etnisk og kulturelt mangfold.

Kompetansen som er tilegnet gjennom kulturprosjektet har kommune A benyttet seg av både innad i tjenesten, men også utadrettet på andre arenaer i kommunen. Innad er det kontinuerlig opplæring, hvor kulturgruppen med sine faste ansatte har ansvar for å heve og sette søkelys på temaer innenfor kulturelt mangfold. Utadrettet har kulturgruppa reist rundt til alle kommunens skoler for å øke bevisstheten rundt temaet. For 2023 er det planlagt å reise til barnehagene også. Kultursensitivitet beskrives av informantene på mange måter som mangfoldskompetanse, og er noe de mener har gjort dem mer åpne i møter med andre som er ulike dem selv, og blant annet gjort dem mer nysgjerrige kontra det og ha gitte oppfatninger. Den nye oppvekstreformen tolkes dithen at det skal

fokuseres på kommunalt forebyggende arbeid, noe som initiativet med kulturprosjektet «kultursensitivitet» ser ut til å ha tatt tak i, og de opplever selv at det er relevant og viktig kunnskap for arbeidet de gjør.

Også har vi tatt på oss ekstraoppgaver, og det er for å holde oss selv litt varme. Vi har vært på alle skoler og på en måte undervist i kultursensitivitet. Eller appellert til (...) For det er jo litt seint hvis det er først i barneverntjenesten vi skal begynne å ta andre perspektiver inn. Og den kompetansen vi selv mener vi har fått, den er veldig viktig at andre får rundt oss som treffer barn, mye før oss (Barnevernleder, kommune A).

Når det gjelder å øke kommunenes kompetanse på mangfold er Bufdirs videreutdanning om minoriteter det mest konkrete tiltaket som er å finne fra sentralt hold. Spesielt snakker barnevernleder i kommune B om at de har ansatte som har tatt videreutdanningen 'Minoriteter i barnevernet'. Denne kommunen har også hatt et arbeid rundt kultursensitivitet som startet i 2014, da de merket en økning i flerkulturelle saker og forsto at de trengte verktøy for å tolke saker ut fra andre typer foreldreperspektiv. Barnevernleder i kommunen forteller at de ikke har hatt kontinuerlig arbeid rundt mangfoldskompetanse i ettertid av dette, og at de istedenfor benytter seg av en ansatt som har tatt videreutdanning og får dette som sitt område. Disse ansatte blir dermed «eksperter» som kan bistå i saker hvor det trengs ekstra kompetanse på mangfold. Denne videreutdanningen er en av seks mulige, som Bufdir har gjort tilgjengelig for ansatte i barnevernet, som en del av kompetanseløftet, og barnevernlederen synes dette har vært nyttig. Fagdager hvor ulike temaer drøftes, er satt i system, hvor de med for eksempel kompetanse på kultursensitivitet deler kompetansen sin med sine kolleger. Det vektlegges at tjenesten innehar stor variasjon av kompetanse, så de fleste er fornøyde med å ha muligheten til å benytte seg av hverandre for drøfting på kryss og tvers etter behov.

I storby-kommunen (kommune C) nevnes ikke begrepet kultursensitivitet som en egen tilnærming eller strategi, men det snakkes om dannelsen av kulturelle team blant ansatte i det kommunale barnevernet som har møter med andre arenaer i samfunnet. På disse møtene tilegner kommunen seg kunnskap om hvordan man skal praktisere ovenfor andre kulturer, samt kunnskap om hvor man kan innhente kompetanse. Teamet av ansatte kurses i hvordan de kan hjelpe barn med å beholde identiteten sin hvis de plasseres i hjem som ikke deler samme bakgrunn, noe informant KC2 mener at gjør dem bevisste på jobben de gjør. Kommunen har også innad i arbeidet god erfaring med at fosterforeldre som har fosterbarn med annen etnisk bakgrunn får god kontakt med de biologiske

foreldrene, og tilegner seg kunnskap som gjør det lettere for fosterhjemmet å ivareta barnets kulturelle bakgrunn.

Kulturtolk

En annen måte kommunene tilegner seg kompetanse innenfor mangfold er ved å ta i bruk kulturtolker. Som tidligere nevnt er dette synonymt med linkarbeidere, og beskrives som en person som skal bidra til god kommunikasjon mellom partene, og som en talsperson for å få fram synspunktene til minoritetspersoner (NOU 2023: 7, 2023, s. 143). Alle informantene i både kommune A og B har en felles enighet om at kulturtolker har en stor verdi for arbeidet deres med familier med annen etnisk bakgrunn. Kulturtolker beskrives som nyttige fordi man ikke bare får direkte oversatt ord, men man får hjelp til å forstå hvilke meninger som ligger kulturelt forankret bak disse ordene. Kulturtolkene er ofte private personer som hyres inn for spesifikke saker, hvor de deler kultur og etnisitet med de familiene som er knyttet sakene. Kommunene benytter seg ofte av samme personer som kulturtolker der det passer, da det også er viktig for kommunene at kulturtolkene har god kjennskap til barnevernet og hvordan systemet fungerer, for å kunne formidle riktig informasjon til familiene. Det å ha noen som kjenner til barnevernets arbeid, samt følger utviklingen, og ikke minst kan få opplæring, anses som utrolig viktig. Informantene forteller også at opplevelsen med å benytte seg av kulturtolk gjør at familiene med minoritetsbakgrunn får en annen tilnærming til barnevernet, da mange har en grunnleggende frykt og mistillit som utgangspunkt. Situasjonen gjør at de føler seg mer komfortabel, og familiene vil være tilbøyelige til å være mer åpen og ærlig. Bare informanten i kommune C sier at sin del av kommunen ikke benytter seg noe særlig av kulturtolker, men vet at andre deler av kommunen gjør det. Informant KC2 sier at de noen ganger benytter seg av miljøterapeuter med relevant kulturbakgrunn, og at de ellers benytter seg mye av vanlig tolk. Kommune C har et stort innslag av minoritetsfamilier, og at de ikke benytter seg av kulturtolk kan tolkes dit hen at de har flere ansatte med minoritetsbakgrunn enn de to andre kommunene, samt at de er mer trent i arbeidet med etniske minoriteter. Det finnes også noen utfordringer i informantenes erfaringer med bruk av kulturtolker. Det er ikke alltid kommune A og B finner representanter som passer til enhver situasjon, og må ofte benytte seg av tolk over telefon. Dette beskrives som å ikke være bra nok, siden språket bare er en liten del av det som skal oversettes og formidles.

Begge informantene i kommune B kommer med ønske om en felles pool av kulturtolker, og begrunner dette med at små kommuner ikke alene klarer å opparbeide seg et stort nok utvalg av

kulturtolker som også skal ha variasjon i forhold til bakgrunn og kompetanse. Det forespeiles fra kommune B at det fra sentralt hold burde systemiseres slik at kommunene kan sende inn bestilling eller henvisning på lik linje som andre saker, slik at det alltid vil være kulturtolker med riktig kompetanse for enhver situasjon, som kan benyttes på tvers av ulike kommuner. Dette temaet oppleves som svært viktig, og beskrives som noe som har hatt stor betydning for arbeidet både kommune A og kommune B utfører med familier med annen etnisk og kulturell bakgrunn. Et eksempel med en familie som hadde stor redsel for barnevernet tas opp i kommune B, hvor en kulturfolk virket som helt avgjørende i denne situasjonen for at familien skulle tørre å åpne seg opp for de ansatte i barnevernet.

Og da er jo den kulturfolken en stor hjelp, både for familien, som gir en trygghet for at de er med noen som faktisk forstår dem, men også hjelp for oss for å forstå. Og den erfaringen har vi jo delt i plenum etterpå i tjenesten (KB2).

Rekruttering av ansatte med minoritetsbakgrunn

For å kunne jobbe for å øke kompetansen på mangfold er rekruttering av mangfoldige ansatte et relevant tema. Uten unntak var informantene enige om at kolleger med minoritetsbakgrunn hadde noe spesielt å tilføye når det gjelder arbeidet med barn og familier med annen etnisk og kulturell bakgrunn. Nesten uten unntak er det likevel få ansatte med minoritetsbakgrunn i de respektive kommunene. Både kommune A og kommune B kunne nevne et par ansatte som ikke er etnisk norske, mens det i kommune C var noe mer, som kan forklares med at dette er en storby-kommune.

Barnevernleder i kommune A sier at den største utfordringen i arbeidet når det gjelder mangfold er at kollegagruppen er for lik og sammensatt. I rekrutteringsøyemed sier barnevernlederen at det har vært et stort ønske å rekruttere flere med annen etnisk bakgrunn, men at det er vanskelig fordi søkerne ikke har hatt høy nok kompetanse. Videre sier barnevernlederen at de har hatt vikarer og studenter som ikke var etnisk norske, men med noe dårlige erfaringer. De ansatte opplevde at terskelen til vikarene for hva som var omsorgssvikt var for høy, og at man kunne komme ut fra samme møte med to vidt forskjellige oppfatninger av hva som nettopp hadde skjedd.

Barnevernlederen sier likevel at denne erfaringen på ingen måte har dempet for ønsket om å rekruttere ansatte med annen etnisk bakgrunn. I samme kommune sier informant KA2 at å jobbe med mennesker med ulik bakgrunn gir positive innspill til flere måter å se ting på, og bidrar med å løse problemer i team. Ifølge informant KA3 hadde det vært større muligheter for å løse saker annerledes om mangfoldet på arbeidsplassen var større. Dette begrunner informanten med at man i

møte med noen som er mer lik seg selv ofte føler seg tryggere og mer forstått. Det er en positiv holdning blant alle informantene i kommune A, men det spesifiseres også at ønsket om å ansette noen med annen etnisitet ikke kan komme foran den grunnkompetansen som kreves for jobben, og dette anses som en mulig årsak til at det ikke er flere minoritetsansatte i kommunen.

I kommune B sier rådgiver at de også er positive til å ansette mennesker med annen etnisk bakgrunn, fordi det utfordrer ens egne synspunkter. Her er det også få ansatte som ikke er etnisk norske, selv om de har hatt mennesker fra flere nasjonaliteter på intervju. Barnevernleder i kommune B forteller mye av det samme, og er positiv til en større variasjon blant de ansatte. Videre forteller barnevernlederen at det er en del søkere som dessverre ikke har den kompetansen som trengs, og synes det er synd, da personene ellers hadde vært et godt bidrag på arbeidsplassen. Når dette skjer har de noen ganger valgt å benytte søkerne som oppdragstakere istedenfor, som miljøarbeidere eller kulturtolker, hvis de har det som trengs for å gjøre denne jobben.

I kommune C sier informant KC2 at ansattgruppen er skremmende like, og kommer med et humoristisk innslag om at kolleger er fult klar over dette. Selv om det er noen innslag av både menn og minoriteter, er kontoret i storby-kommunen preget av et flertall av hvite middelaldrende kvinner. Informanten mener at det å være kultursensitiv noen ganger kan være en fallgrube, hvor man kommer i en posisjon hvor sensitiviteten kan gjøre at man ikke helt tør å konfrontere det man står ovenfor. Det å arbeide med kolleger med en annen etnisk bakgrunn kan derfor føles befriende og nyttig i arbeidet med familier av annen etnisk bakgrunn.

Synet informantene har på ansatte med minoritetsbakgrunn i barnevernet samsvarer med forskning som sier at et flertall av de ansatte i barnevernet ser på etnisk og religiøs mangfold som en styrke for arbeidsplassen (Brekke, Fladmoen, et al., 2020). Informantene i kommunene mener at ansatte med minoritetsbakgrunn kan tilegne barnevernets tjeneste mer kompetanse og ulike perspektiver, på lik linje som forskningen sier at barnevernets ansatte mener at man kan miste viktig kompetanse ved på ikke ansette fra denne gruppen. Samme studie viser en sammenheng mellom kunnskap og holdninger om minoriteter, når det gjelder behovet for mer kompetanse innenfor mangfold. Dette synliggjøres i mine funn ved at informantene som hadde tydelige meninger og mål var mer bevisste på at det var mye de fortsatt ikke visste, mens de få som hadde mindre å svare var mer fornøyd med egen kompetanse og arbeidet med mangfold.

Diskusjon i lys av tidligere forskning

Vi ser at informantene trekker fram innsikter som samsvarer med forskning som sier at det er behov for kompetanse om mangfold i barnevernet (Brekke, Fladmoen, et al., 2020), hvor dette blant annet begrunnes med at barn med innvandrerbakgrunn er overrepresentert i barnevernssaker og fordi de ser fordeler ved å ha kolleger med minoritetsbakgrunn som gir nye og andre perspektiver. Selv om det blant informantene er en overordnet lik forståelse av hva mangfoldskompetanse er, kan vi se at det mangler en felles strategi for det praktiske arbeidet med mangfold. Dette samsvarer med studien av familievernets tilnærming til mangfold (Velferdsforskningsinstituttet NOVA, u.å.) hvor det kommer fram at ulike tankesett og forståelser gjør at tjenestetilbudene i praksis kan bli ulike fordi det ikke er satt i system hvordan det skal tolkes eller utføres. Videre kan vi se at mangelen på sentrale retningslinjer kan bidra til en uklarhet når det gjelder kommunikasjonen mellom kommune og etat, som kommune A opplevde med konkret eksempel, og hvor det ellers oppleves som at kommunene ser på samarbeidet med Bufetat som noe kontor og personavhengig.

Arbeidet kommunene legger inn for å øke sin mangfoldskompetanse, samt årsaken til at arbeidet ble satt i gang, kan ses i lys av forskning som sier at det er en manglende tillit og kunnskap til barnevernet blant grupper av etniske minoriteter (Proba samfunnsanalyse, 2017, s. 27). Forskning sier at det kan antas at mistilliten som er til stede ikke bare dreier seg om mangel på kunnskap blant minoritetsgrupper, men også en manglende kompetanse på mangfold blant ansatte i barneverntjenesten (Brekke, Fladmoen, et al., 2020). Mangelen på kunnskap om mangfold blant de ansatte i barnevernet kan derfor antas å gå negativt utover minoritetsfamilier, men det vil også ha betydning for fosterfamilier med fosterbarn med annen etnisk bakgrunn, da disse trenger oppfølging for å ivareta barnas bakgrunn. Disse resultatene samsvarer godt med hva informantene forteller om både viktigheten av mangfoldskompetanse, samt utfordringene de opplever i arbeidet med minoritetsfamilier. Et av grepene kommune A og B har tatt for å jobbe med minoritetsgrupper, er bruken av kulturtolker. Dette kan relateres til tidligere forskning om flyktningers opplevelser med barnevernet (Fylkesnes et al., 2015). Her handler det om at minoritetsgrupper opplever en frykt for barnevernet, og dermed også svak tillit. Frykt og mangel på tillit er noe informantene mener handler om at det også mangler kunnskap om barnevernets arbeid, noe kommune A og B opplever at kulturtolker kan være et godt bidrag. Kommunene etterspør også en felles pool av kulturtolker, for å ha dette som et mer tilgjengelig og godt tilbud. Dette kan vi se at barnevernsutvalget også vurderer som et tiltak for å styrke rettsikkerheten i alle ledd av barnevernets arbeid (NOU 2023: 7, 2023, s. 176). Barnevernsutvalget anbefaler en standardisering av kulturtolker, for å sikre god kvalitet, samt

at det benyttes i enhver situasjon hvor det trengs. Selv om tillit kan anses å øke ved bruk av en kulturtolk som kan oversette og forklare, kan vi fra tidligere forskning også se at det er like viktig at kulturtolkene er godt kvalifiserte for å ikke skape mistillit (NOU 2023: 7, 2023, s. 142).

For å øke mangfoldskompetansen i det kommunale barnevernet ble det også stilt spørsmål som dreiet seg om ansatte med annen etnisk og kulturell bakgrunn. De positive begrunnelsene informantene hadde til dette kan vi se gjenspeiler seg med hvordan politiet ser på viktigheten av å ha en mangfoldig ansattstab (Bjørkelo et al., 2020, 2021). På begge felt anses det som et godt bidrag for å tilføye ny kompetanse, samt gjøre det mulig å se saker fra flere perspektiver. Likevel opplever jeg at informantene har en bredere forståelse av mangfoldskompetanse, da det ifølge Bjørkelo et. al (2021) framstår som at mangfoldskompetanse i politiet i første omgang dreier seg om å beherske språk. En mangfoldig arbeidsstab viser seg imidlertid også som en ressurs bare hvis mangfoldet tas i bruk, (Bjørkelo et al., 2020), en påstanden som tydeliggjøres i studien av mangfold i offentlig sektor (NTNU, 2022, s. 77). Forfatterne i studien mener at det kan anses som unyttig å rekruttere mangfoldig hvis man ikke benytter seg av ressursene mangfoldet har, samt at det i offentlig sektor er de som ser på mangfold som en kompetanse og ressurs, som best lykkes med å rekruttere mangfoldig.

5. 2 Rekruttering av fosterhjem som matcher barna

Et sentralt tema knyttet til mangfoldskompetanse i det kommunale barnevernet er å rekruttere mangfoldige fosterhjem som barna kan identifisere seg med. Funnene knyttet til dette temaet synliggjøres gjennom tre ulike undertemaer. Den ene tematikken tar for seg hvordan fosterhjem blir funnet i barnets familie og nære nettverk, ved bruk av blant annet familieråd. Den andre tematikken handler om prosedyrer som kan gjøre prosessen med å finne riktig fosterhjem svært krevende og lang, og som sjeldent resulterer i fosterhjem med samme bakgrunn som barna. Store deler av rekrutteringen av fosterhjem skjer gjennom familie og nære nettverk, og de fleste barna med annen etnisk og kulturell bakgrunn får ikke fosterfamilie som matcher sin bakgrunn hvis det ikke fins noen i familie eller nære nettverk som kan benyttes. Den siste tematikken her dreier seg derfor om hvordan lovverk og krav kan virke hemmende for muligheten til å bli ordinært fosterhjem når man har en annen etnisk og kulturell bakgrunn.

Familie og nære nettverk

Ettersom det i de fleste tilfeller anses som det beste for barnet, skal barnevernet alltid sjekke først om det er noen i barnets familie eller nære nettverk barnet kan bo hos. Når det er ønskelig at barn

med annen etnisk og kulturell bakgrunn skal bo hos en familie med samme bakgrunn, er det en bred enighet blant informantene om at det så og si kun er ved plassering i barnets familie eller nettverk dette lar seg gjøre ute. Fra kommune C forteller informant KC2 at det likevel forventes at norske fosterfamilier skal kunne ta imot og forvalte en annen kultur på best mulig måte når man ikke finner noen i familie eller nettverk, og opplever at det er mange fosterfamilier som klarer dette på en fin måte. Videre er det en formening om at mye har endret seg de siste årene, i en retning av at fosterforeldre er mer åpne og bevisste om at det vil være barn med ulike bakgrunner som trenger et fosterhjem.

I kommune A er nærmere 50% av barn i fosterhjem plassert hos familie eller i nettverkplassering, og kommunen har generelt lite plasseringer sammenlignet med andre kommuner. Informantene i samtlige av kommunene ser på nettverkplassering som et positivt tiltak, selv om det kan være utfordrende å finne en familie som egner seg bestandig. Informant KA2 i kommune A sier at det har vært en utfordring det siste året etter at de har begynt å gå mer over på å finne fosterhjem i familie og nettverk enn de gjorde før. Når man rekrutterer et fosterhjem gjennom familie og nettverk sier barnevernleder i kommune A at de er mye mer mangfoldig. Kriteriene som står til grunn for rekruttering av de ordinære fosterhjemmene står ikke like sterkt her, fordi de tåler mer for å kunne la barnet bo sammen med noen de kjenner. Barnevernlederen forteller at kommunen har godkjent fosterhjem fra familie og nettverk som ikke ville blitt godkjent på ordinært vis, og understreker at dette har latt seg gjøre fordi de godkjenner for konkrete barn og konkrete tilfeller. I samme kommune opplever informant KA3 at man møter på familier som kan virke dysfunksjonelle i et barnevernsperspektiv, men at de kommunalt benytter seg av et annet blikk hvor de tenker at det alltid er ressurser å finne i en familie. Med dette fokuset mener informanten at det er lettere å finne fosterfamilier som egner seg.

Barnevernleder i kommune A forteller at nå som det er mer fokus på barnas rettigheter i forhold til etnisitet, er fokuset løftet, og man kan ikke begynne å lete etter familier når det nærmer seg plassering. Man må være på i forkant og knytte nettverk med ulike miljøer, slik at man på forhånd har orientert seg over hva kommunens befolkning har å tilby av alternative fosterhjem. Nettverkene kommune A har etablert i ulike miljøer oppleves som behjelpelig når problemer oppstår, og de trenger å sette i gang tiltak, eller finne fosterhjem som egner seg for det konkrete barnet. De er likevel godt innforstått med at ikke alle barn er i situasjoner hvor de skal bo hos noen som «ligner dem selv», ei heller at likheter i etnisitet eller kultur alene er en avgjørende faktor.

Barnevernleder i kommune B forteller at lokalkunnskapen de har gjør det lettere å finne fosterhjem, og at antall omsorgsovertakelser har gått ned fordi de jobber forebyggende sammen med familiene

og nettverket. Rådgiver i samme kommune sier at kommunen har svært få plasseringer i beredskapshjem fordi de bruker familie og nettverk også her. Dette har nesten blitt som standard for kommunen. Det forebyggende arbeidet som gjør at en plassering ikke alltid er nødvendig springer ofte ut av at familieråd benyttes for å komme fram til løsninger som kan hjelpe familien. Det som nevnes her er veiledning, at familiemedlemmer kan benyttes som avlastning, eller ha barnet boende hos seg i kortere perioder mens det jobbes aktivt for tilbakeføring. I tillegg nevner flere i kommune A og B at familie og nettverks plasseringer oppleves som fint fordi de ansatte ofte har god kjennskap til familiene i kommunen, og har derfor bedre kontroll over plasseringen, samt et bedre grunnlag for å kunne godkjenne eller ikke.

I kommune C er det ikke klare svar på hvor mange barn som kommer i hjem hos familie og nettverk, men det er noe kommunen gjør mye av. Som tidligere nevnt er dette en kommune som er strukturert ulikt enn hva de to andre er, og informant KC2 forteller at ulike deler av kommunen kan ha hatt varierende benyttelse av dette i forkant av at det ble lovpålagt, og at bruken av denne type fosterhjem kan variere litt ut fra tidligere praksis. Informanten i denne kommunen forteller også at de faglige standardene som settes for å bli et godkjent fosterhjem ikke er like strenge når man tenker familie og nettverks plassering.

Selv om det er en felles enighet om at plassering hos barnets familie eller nettverk er bra, byr det også på en del utfordringer. I kommune A sier informant med fosterhjemsoppfølging (KA3) at det kan være krevende å jobbe med denne type plassering, men opplevelsen av at det gagnar barna gjør selvfølgelig at det er verdt å gjøre en ekstra innsats. Samme informant forteller om et eksempel hvor et barn er plassert hos sin bestemor med en sterk religiøs tro, hvor barnet virker å føle at hun må tilpasse seg regler knyttet til religionen for å ikke gjøre noe som kan skade relasjonen til sin bestemor. Det nevnes at familie plassering kan være komplisert, fordi det ofte er en relasjon der fra før, hvor rollene plutselig skal endres på. Informant KA2 fra kommune A sier at utfordringene her er at familie er familie, og kan ha vanskelig med å innse at de nå faktisk er en oppdragsgiver på vegne av barnevernet, og kan derfor ikke gjøre helt som de selv anser som riktig. I tillegg har ikke disse familiene den samme grunnopplæringen som andre fosterhjem og det kan derfor være vanskelig å bedømme om de er rustet til oppdraget eller ikke. Rådgiver i kommune B nevner i denne sammenheng at det er viktig å gi fosterhjemmene i familie eller nettverk en realitetsorientering for å gjøre de i stand til å takle det som kommer. Med dette mener informanten at kommunen må være kritisk og stille spørsmål til om familien forstår hva det innebærer å være oppdragsgiver for barnevernet, samt forholde seg til at ulike situasjoner med barnet ikke nødvendigvis kan løses slik de normalt ville gjort det. Når det gjelder familier som ikke er etnisk norske kommer det fram at kommune B nærmest pålegger veiledning, som fosterhjemmet ikke alltid selv er enige i at de trenger,

og hvor de ofte utsetter eller unnlater å møte opp. Årsaken til veiledningen er ifølge rådgiver i kommune B (KB1) at kulturelle forskjeller gjør at barnevernet og fosterhjemmet kan være litt uenige i hva omsorgsbegrepet betyr fra et barnevernsperspektiv, og hvor kulturelle uttrykk hvor man for eksempel skal ha respekt for de eldre, settes høyere enn det barnet trenger i den gitte situasjonen. På en annen side nevner informanten at enkelte fosterhjem med minoritetsbakgrunn viser seg å ha en bakgrunn som er intuitiv traumebevisst, og gjør en super jobb, og ønsker derfor at denne siden også belyses.

Prosedyrer fosterhjemstjenesten

Når kommunene selv ikke finner fosterhjem innad i kommunen, skal Bufetats fosterhjemstjeneste bistå. Dette er en prosess som for de fleste oppleves som lang, og samtlige understreker at det er problematisk å finne fosterhjem som deler bakgrunn til barn med annen etnisitet. Dette oppleves gjennom intervjuene som en bekymring hos flere. Det nevnes at det ikke finnes nok av disse fosterhjemmene, og at det derfor ikke nødvendigvis har noe med Bufetats innsats i enkeltsaker og gjøre. Det understrekes også at mangelen på fosterhjem er et generelt problem, uavhengig av etnisk og kulturell bakgrunn. Når det gjelder prosesser som settes i gang når det anmodes om bistand fra Bufetat, oppleves kvaliteten som varierende. Rådgiver i kommune B er fornøyd med bistanden kommunen får fra Bufetats fosterhjemstjeneste, fordi saksbehandlerne oppleves å spille på lag med kommunen for å finne best mulig løsning for barnet. Rådgiveren forteller at fosterhjemstjenesten blant annet bidrar med å stille familiene de vanskelige spørsmålene og utfordrer dem, noe som kunne hatt negative konsekvenser for relasjonen mellom barnevernet og familiene, om barnevernet skulle tatt denne noe kritiske rollen.

Når kommunen sender inn en henvisning har de ulike «krav» eller ønsker for det respektive barnet, og i retur får de presentert en familie som fosterhjemstjenesten har funnet ut fra bestillingen. Denne prosessen oppleves som lang, og det kan ifølge barnevernleder i kommune A ta opptil flere uker. Deretter barnevernstjenesten i kommunen som avgjør om fosterhjemmet de får presentert er riktig eller ikke. Hvis det ikke godkjennes av kommunen gjentas prosessen med et nytt potensielt fosterhjem. Barnevernleder i kommune A informerer om at de ikke får se rapporter fra de familiene som fosterhjemstjenesten ikke velger ut til dem, og synes det kan være vanskelig å forholde seg til at fosterhjemstjenesten som ikke kjenner barna på samme måte som kommunens ansatte, skal danne seg et inntrykk og plukke ut riktige fosterhjem basert på bare dokumenter fra kommunen. «Vi starter med masseprodusering av sånne eksklusjonskriterier og har vi ikke beskrevet alt i nærmeste detalj, så sender Bufetat tilbake og vi må fylle ut enda mer informasjon» (Barnevernleder kommune A).

Barnevernkonsulent med fosterhjemsoppfølging i kommune A (KA3) beskriver en redsel for å ikke få med all informasjon når anmodningen sendes til Bufetats fosterhjemstjeneste, og mener at dette kan resultere i at en god familie glipper. Redselen er stor fordi prosessen i stor grad er dokumentbasert, med unntak av eventuelle samtaler med ansatte i fosterhjemstjenesten. Med dette opplever informanten at man mister den menneskelige dialogen, kontakten, eller følelsen for å kunne ta avgjørelser. For selv med en liste av ønsker, er det umulig å vite om en familie med andre karakteristikk enn hva som opprinnelig er ønsket, kan snu og gjøre familien aktuell likevel. Kommune A har erfart at en familie som på papiret ikke virker som egnet, plutselig viser seg å være det aller beste valget for et barn likevel. Denne vurderingen mister man når systemet er slik det er i dag, sier informant KA3.

Det kommer også fram at prosessen og kontakten med Bufetats fosterhjemstjeneste fremstår som noe personavhengig. Informant KA3 opplever at enkelte av de ansatte i fosterhjemstjenesten lar de ansatte i barnevernet kontakte en aktuell familie direkte, for at barnevernet skal kunne få bedre kunnskap om familien og sikre at riktig informasjon er mottatt og forstått, mens andre i fosterhjemstjenesten mener at dette er Bufetats område fram til prosessen har kommet lengre. Denne prosessen kunne vært endret ved at de fikk tilgang til flere familier på samme tid, selv om det er forståelse for at dette handler om personvern for de respektive fosterfamiliene.

Både barnevernleder og barnevernkonsulent i kommune A nevner et ønske om en fosterhjemsbank, hvor kommunene kan få innsyn i flere fosterfamilier og være med på å bedømme om de egner seg for barnet i saken. Barnevernlederen mener at dette kanskje kunne vært en løsning hvor arbeidet til både kommunen og fosterhjemstjenesten hadde blitt enklere, fordi man plutselig kunne kommet over familier som kunne passet til barnet, selv om ikke kriteriene som lå til grunn stemte overens. For kommune C viser det seg at prosessen med å finne fosterhjem er organisert annerledes enn hos de to andre kommunene. Informant KC2 informerer om at det hos dem er en parallell prosess hvor det undersøkes om barnet kan bo hos familie eller nettverk, samtidig som det sendes inn anmodning eller søknad om fosterhjem på etatsnivå. Informanten forteller at det i utgangspunktet ikke skal være to ulike prosesser gående på samme tid, men at det likevel praktiseres for å gjøre prosessen raskere, slik at man kommer raskere i mål med å finne en fosterfamilie. Denne kommunen får også presentert flere familier samtidig, ifølge etatsansatt i kommune C. I motsetning til de to andre kommunene, får de her 2-3 familier de kan se gjennom og vurdere. Det som imidlertid anses som en mangel ifølge informant KC2 er hyppigere kurs for fosterhjemmene som etableres via familie og nettverk. Dette er på bakgrunn av at kommunen ikke har lov til å ansette fosterfamilier uten kurs, en problemstilling som informanten føler at etaten ikke tilstrekkelig hjelper til med.

Krav for å bli fosterforelder

Som tidligere nevnt kan man se på noen av kravene for å bli fosterhjem som hemmende for mennesker med annen etnisk og kulturell bakgrunn. Dette temaet belyses fra to av informantene i kommune A, som forteller om opplevelser om familier som ønsker å ta på seg dette oppdrage, men som i prosessen ikke får innpass på bakgrunn av kravene som stilles. Barnevernleder i denne kommunen stiller spørsmålstegn til, og spekulerer på om kravene som settes er såpass høye at det nesten ikke vil være noen som kommer gjennom. Dessuten kan det å være fosterhjem være et fint inntektsgrunnlag, for eksempel for en hjemmeværende mamma med annen etnisk bakgrunn, som kanskje «strøk» på bakgrunn av økonomi alene. *«Ikke har de egne soverom og ikke har de pengene helt på plass. Og det er litt rot og skrot i hjørnene, men de kan jo ha masse omsorg» (KA1).*

Informant KA2 fra samme kommune har en tanke om at flere kommuner, samt fosterhjemstjenesten, henger seg for mye opp i kravet om blant annet språkkunnskaper, og mener at det burde settes inn hjelpende tiltak istedenfor å legge lokk på disse sakene. I tilfeller hvor en familie avvises på bakgrunn av lave språkferdigheter, men har gode omsorgsevner og ellers er godt rustet til oppgaven, kan vi ha mistet muligheten for et godt fosterhjem. Det legges ikke vekk at det er viktig for barnet at fosterfamilien skal kunne kommunisere med både skole og andre arenaer, men dette er noe man kan sette inn ressurser for å gjøre noe med. På lik linje som at det settes inn ressurser for å øke fosterhjemmenes kompetanse på andre områder, nevnes det at det eksempelvis kan være krav om norskkurs der det er behov. Kravet om eget soverom er også et tema som tas opp som transsynt av barnevernlederen, for hvis et barn er vant til å dele soverom grunnet kultur, burde vel det være det tryggeste for barnet å fortsette med. Når barnevernet benytte seg av familie og nettverk er de tilbøyelige til å fire ned på kravene som er satt, for det at barnet skal kunne bo i kjente omgivelser vekter høyere enn mye annet. En opplevelse rundt dette er at det ofte viser seg at disse er gode fosterhjem for barna. Informanten som deler dette mener at det kan være et bevis for at kravene som er satt for ordinære fosterhjem er for strenge, og at mange av de som ikke godkjennes helt sikkert er godt egnede fosterforeldre. Barnevernleder i kommune A mener at kravene for å bli fosterhjem bidrar til å bryte ned muligheten for et mangfoldig tilbud i barnevernet. På den andre siden mener informant KC2 som er på etatsnivå i storby kommune, at kravene er viktige for å sikre barns rettigheter.

Diskusjon i lys av tidligere forskning

Forskning belyser viktigheten av å rekruttere flere fosterhjem med minoritetsbakgrunn (Proba samfunnsanalyse, 2017, s. 33–34). I kommune A kommer temaet om krav for å bli fosterhjem tydelig fram som en barriere for å rekruttere fosterhjem med etniske minoriteter, hvor krav som for eksempel språk og bosituasjon kan være avgjørende faktorer (Bufdir, u.å.-b). Kravene blir dermed en faktor som spiller inn når man skal begrunne mangelen på flere fosterhjem med annen etnisk og kulturell bakgrunn, noe barnevernleder og informant KA3 i kommune A argumenterer mye for. Selv om barna har rettigheter når det gjelder egen kultur, minskes disse mulighetene når plasseringen er hos et fosterhjem som ikke deler barnets bakgrunn, da forskning sier at fosterfamilier mangler oppfølging fra barneverntjenesten på dette området (Proba samfunnsanalyse, 2017, s. 21).

I tillegg til at bredere kompetanse på mangfold blant ansatte i det kommunale barnevernet kan bidra til å bedre samarbeid med etniske minoriteter, vil det ifølge forskning også være nyttig for å rekruttere nye fosterhjem med annen etnisk og kulturell bakgrunn (Proba samfunnsanalyse, 2017, s. 27). Dette fordi kunnskap- og tillitsproblematikken benyttes som en forklarende faktor også her, og kan benyttes som argumenter på lik linje som diskusjonsdelen i det forrige delkapittelet.

6. Drøfting i lys av teori

Variasjon mellom kommuner tolket i lys av translasjonsteori

Det er fra sentralt hold et økende trykk på å løfte kompetansen i det kommunale barnevernet. Det kan etter intervjuer og gjennomgang av relevante dokumenter tolkes dit hen at det mangler sentrale rammer for utførelse når det gjelder kompetanseløft på etnisk og kulturelt mangfold.

Det er ikke store variasjoner mellom kommunene når det gjelder å beskrive mangfold og mangfoldskompetanse som begrep, men likevel kommer det til syne at hvordan det i praksis arbeides med mangfold er ulikt. Sett i lys av translasjonsteori viser det seg at ideen og målsetningen om mangfoldskompetanse tolkes ulikt i kommunene, og har blitt oversatt og praktisert med varierende strategier, gjennom bruk av kulturtolker, prosjektet «kultursensitivitet», videreutdanning, og ved å delta på ulike kurs. Noen tenker innadrettet i barnevernet som sådan, mens andre er mer utadrettet og tenker at dette bidrar forebyggende. Det er ut fra analysen tydelig at man kan se hvordan translasjonsteorien med et nyinstitusjonelt perspektiv blir relevant å benytte seg av. Dette er fordi det kommunale barnevernet i høyeste grad opplever at samfunnsendringer gjør at de må følge med i tiden, hvor de er nødt til å leve opp til forandringer og fornyelser av familie- og barnegruppene (NOU s. 54). Noe som var en av begrunnelsene både kommune A og kommune B for å tilegne seg mer kunnskap om mangfold. Det kan anses som bekymringsverdig når det er kommunen selv som skal utvikle strategier for arbeidet med mangfold, og da spesielt hvis prioriteringer og kvalitet blir person- og stedsavhengig, og resulterer i ulike tjenestetilbud rundt om i landet. Når fortolkningsarbeidet likevel skjer i kommunen kan det anses som viktig at barnevernledere og de som er med på å utvikle strategier innehar en god mangfoldskompetanse for å kunne fortolke de ideene og oppskriftene som hentes inn.

Hvorfor mangfoldskompetanse er nyttig: tillit og legitimitet

Fortolkningsarbeidet som translasjonsteorien ser på som nødvendig før man implementerer en ide eller organisasjonsoppskrift, kan ses i lys av hvilken nytte mangfoldet er ment å ha for organisasjon. Ut fra analysen og egen kunnskap om hvordan barnevernet arbeider, er det ikke en økonomisk nytte mangfoldet skal kunne bidra med, men heller hvordan det kan bidra til å bedre effektivitet og kvalitet i barneverntjenestens arbeid. Felles for kommunene er at de alle ser at samfunnet er i stadig endring mot å bli mer mangfoldig, og kommunene må kunne tilby tjenester som speiler dette. Fra tilgjengelighets- og legitimitetsperspektivet er det slik at enkelte ansatte har en kompetanse som de skal benytte for å nå et mål. Dette kan sammenlignes med hvordan kommunene benytter seg av kulturtolker som har akkurat samme etnisitet som familien de skal hjelpe, hvor målet er å skape

forståelse og trygghet begge veier. Samtidig argumenterer dette nytteperspektivet med at ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn kommer med annen kultur og erfaringer, noe som bidrar til legitimitet i grupper med etnisk mangfold (Umblis, 2022).

Et av funnene mine gjennom analysen er hvordan tillit kommer opp i flere sammenhenger. Tidligere forskning viser enstemmig at det eksisterer mistillit blant etniske minoriteter og barnevernet, noe som også informantene opplevde. Mangel på tillit ble nevnt som årsak til at det kunne være utfordrende å arbeide med familier og barn med annen etnisk bakgrunn, og kan tolkes som en av årsakene til at kommunene så behovet for økt mangfoldskompetanse før de satte i gang arbeid med for eksempel prosjektet kultursensitivitet. Mangfold i en organisasjon kan komme til syne gjennom blant annet omdømme og økt kundeforståelse (NTNU, 2022), og en kan derfor tenke seg at å ha flere ansatte i det kommunale barnevernet vil være et positivt bidrag til at etniske minoritetsgrupper og barnevernet får et annet tillitsforhold, samt at barnevernet får økt legitimitet blant denne gruppen. Det viser gjennom analysen at det er positive holdninger til å rekruttere ansatte med annen etnisk bakgrunn, men at disse ofte ikke har kompetansen som skal til. Det har ikke kommet tydelig fram under intervjuene hvor stort fokus rekrutteringsprosessen har hatt på å få inn søkere av annen etnisk bakgrunn, eller omfanget av søkere.

7. Konklusjon/Avslutning

I denne oppgaven har hovedproblemstillingen vært «*hvordan arbeides det med mangfoldskompetanse i norsk barnevern?*». For å spisse oppgaven ytterligere ble det etablert fire underproblemstillinger:

«Hvordan tolker ansatte i det kommunale barnevernet begrepene mangfold og mangfoldskompetanse?».

«Hvilke praksiser er utviklet for å jobbe med mangfoldskompetanse i det kommunale barnevernet?»

«Hvordan erfares arbeidet med rekruttering av fosterhjem for en mangfoldig barnegruppe?»

«Hvordan oppleves arbeidet med rekruttering av en ansattstab som er mangfoldig?»

Når det gjelder tolkning av mangfoldsbegreper var det en bred og nokså lik forklaring blant informantene, men når vi beveget oss bort fra de generelle begrepene og over på den etniske og kulturelle dimensjonen av mangfold, snakket flertallet om kultursensitivitet. Kommune A og B som benyttet seg av kultursensitivitet som noe de jobbet med for å oppå mangfoldskompetanse, hadde også noe mer konkret å vise til når det gjaldt dette arbeidet. Det er likevel viktig å påpeke at kommune C er i en annen situasjon, både når det gjelder organisering, samt informantdeltagelse. Det var bare to informanter fra denne kommunen, hvor bare en var ansatt i det kommunale barnevernet. Den andre informanten fra kommune C var etatsansatt og hadde mange interessante og gode innspill, men for oppgavens tema ble det dessverre lite relevant.

Selv om det eksisterer tilbud om videreutdanning og opplæring for de ansatte i det kommunale barnevernet, opplever jeg at rammeverket for hvordan det kommunale barnevernet skal jobbe med mangfoldige familie- og barnegrupper er noe fragmentert. Samtidig er det utydelig om det finnes en definert betydning av hva mangfoldskompetanse er og hvilke krav det er for at de ansatte i det kommunale barnevernet skal ha denne kompetansen. En interessant innsikt i studien er hvordan dette kommer til syne når det gjelder kommunenes praksis på områder som gjelder etniske minoriteter. Kulturtolk ble benyttet i kommune A og B, noe som ifølge forskning har vist å ha gode resultater når det gjelder å skape tillit mellom etniske minoriteter og barnevernet, samt at det kan bidra til at etniske minoriteter får mer kunnskap om hva barnevernets oppgaver er. Som tidligere vist har det kommet anbefalinger om å standardisere og forbedre bruken av kulturtolker, noe som også ble nevnt som et ønske fra flere av informantene. Dette kan tolkes som at det kommunale barnevernets arbeid med etniske minoriteter går i retning av å bli mer standardisert. Fra et translasjonsteoretisk perspektiv kreves det mye arbeid og god kompetanse for å fortolke og

implementere nye organisasjonsoppskrifter, og det kan på den ene siden anses som bekymringsverdig når det ikke skjer mer arbeid med å tilrettelegge fra sentralt hold. Dette er fordi man kan anta at ulike fortolkninger fører til ulik praksis, som igjen kan bidra til varierende kvalitet i de tjenestene som det kommunale barnevernet skal tilby. Samtidig muliggjør desentraliseringen for tilpasning av strategier til lokale forhold. I tillegg når det gjaldt prosedyrer fra fosterhjemstjenesten var det ulike erfaringer blant informantene, noe som kan bety at behovet for et bedre rammeverk ikke bare befinner seg på kommunenivå.

Det mangler ordinære fosterhjem for barn med annen etnisk og kulturell bakgrunn. Dette er en av årsakene til at samtlige av informantene anser det som svært positivt at de ofte lykkes med å finne fosterhjem i barnets familie eller nære nettverk, fordi det gjør det enklere å ivareta barnets religiøse og kulturelle bakgrunn. Samarbeidet med fosterhjem som er i barnets familie eller nettverk kan likevel til tider oppleves som problematisk fordi fosterhjemmet må påta seg en ny rolle for barnet enn de har pleid å ha, og fordi ulike kulturelle oppdragelsesuttrykk kan stå i kontrast til oppdragelse sett fra et barnevernsperspektiv. Funn i analysen tyder på at de barnevernsansatte som har hatt fokus på et mangfoldsperspektiv i slike situasjoner, har evnet å stå i situasjonen og klart å finne løsninger. Mangelen på fosterforeldre med annen etnisk og kulturell bakgrunn ser i stor grad ut til å handle om lite kunnskap, samt mistillit til barnevernet. Samtidig kan det trekkes paralleller til at det også handle om at etniske minoriteters tolkning kan legitimeres i opplevde sannheter om mangel på kompetanse fra barnevernsansattes side.

Under innhenting av dokumentasjon er det vanskelig å se hva som er lovpålagt og hva som «burde» eller «bør» for å godkjennes som fosterhjem. Språk er en av kravene som ofte gjør det vanskelig for etniske minoriteter å godkjennes. Dette mener som tidligere nevnt en av informantene i kommune A burde kunne løses ved at fosterhjemmet får språkopplæring. En slik løsning kan tolkes som et bidrag til at det etableres flere fosterhjem, samt være med på å spre kunnskap om barnevernet i minoritetsmiljøer preget av mistillit. I tillegg har boforholdene noe å si, hvor det som hovedregel er slik at barnet skal ha et eget rom i fosterhjemmet. Økt mangfoldskompetanse i flere nivåer av organisasjonen vil antas å kunne bidra til at kravet vurderes ut fra barnets etniske og kulturelle bakgrunn, da det i noen kulturer er normalt at flere barn sover på samme rom, og føler en trygghet i det kjente.

Som tidligere nevnt viser offentlige dokumenter at det er høyt fokus på at ansatte i organisasjoner burde ha mangfoldskompetanse. Samtidig er det også viktig å tenke på at mangfoldskompetanse også i all høyeste grad kommer fra ansatte med annen etnisk bakgrunn. Bortsett fra et par dårlige erfaringer, var det utelukkende positive meninger om at etnisk mangfold i arbeidsstaben bidrar til å

kunne skape legitimitet, tillit og bredere kompetanse inn i arbeidet. Det eksisterer flere ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn i kommune C, mens det i kommune A og B ikke var nevneverdig representasjon. Selv om det er store ønsker om å rekruttere flere med etnisk minoritetsbakgrunn, begrunnes mangelen med at det ender opp med at lav kompetanse står i veien. Min oppfatning vedrørende temaet om mangelfull rekruttering av ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn er at det ikke bare mangler søkere med høy nok kompetanse, men at det også er et fåtall søkere av annen etnisk bakgrunn generelt. Sett fra et mangfoldsperspektiv vil økt kunnskap om mangfold kunne være nyttig for å lage gode strategier som gjør arbeidsplassen attraktiv for etniske minoriteter. Som en refleksjon rundt dette temaet, men med forsiktighet, oppleves det som at det er stort fokus på å opparbeide mangfoldskompetanse blant ansatte, mens rekruttering av ansatte med annen etnisk bakgrunn kommer litt i skyggen av dette.

Avsluttende refleksjoner

Oppgaven har i utgangspunktet vært i norsk kontekst, og inneholder dermed lite internasjonal litteratur. Det hadde vært interessant å undersøke mer for å se etter forskning med overføringsverdi. I tillegg ser jeg at det hadde vært hensiktsmessig å sett på konkrete tiltak under temaet om å rekruttere mangfoldig. Jeg begrunner likevel mangelen av dette med at oppgaven går mer inn på hvorfor mangfoldskompetanse kan være nyttig, ikke hvordan man tiltrekker seg mangfold som sådan.

Når det gjelder opplæring av fosterhjem er det nå lansert en ny modell som heter SOLID (Bufdir, 2023b). Denne opplæringsmodellen har blant annet gitt barnas kulturelle rettigheter større plass enn tidligere, og kan dermed benyttes som et argument for at kompetanse på mangfold har fått et større fokus. Det hadde i en forlengelse av denne oppgaven vært interessant å sett mer konkret på denne modellen.

Litteraturliste

- Ali, A. (2015). Et flerkulturelt barnevern? - Hvordan fremme dialog mellom barnevernet og etniske minoriteter. *Tidsskriftet Norges Barnevern*, 92(2), 148–150.
<https://doi.org/10.18261/ISSN1891-1838-2015-02-07>
- Barne- og familiedepartementet. (2021). *Et trygt hjem for alle. Regjeringens fosterhjemsstrategi 2021-2025*. Barne- og familiedepartementet.
<https://bufdir.no/Bibliotek/Dokumentside/?docId=BUF00005323>
- Barne- og likestillingsdepartementet. (2017). *Mer kunnskap – bedre barnevern. Kompetansestrategi for det kommunale barnevernet 2018-2024*. Barne- og likestillingsdepartementet.
<https://www2.bufdir.no/Bibliotek/Dokumentside/?docId=BUF00004251>
- Barnevernsloven. (2021). *Lov om barnevern (barnevernsloven)—Kapittel 1. Formål, virkeområde og grunnleggende bestemmelser—Lovdata*. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-18-97/KAPITTEL_1#%C2%A71-3
- Berg, B., Thorshaug, K., Garvik, M., Svendsen, S., & Øiaas, S. H. (2012). *Hvorfor mangfold? En studie av ulike forståelser og praktiseringer av mangfold*. NTNU samfunnsforskning.
<https://samforsk.brage.unit.no/samforsk-xmlui/handle/11250/2372302>
- Bjørkelo, B., Bye, H., Leirvik, M., Egge, M., & Ganapathy, J. (2020). Diversity in Education and Organization: From Political Aims to Practice in the Norwegian Police Service. *Police Quarterly*, 24. <https://doi.org/10.1177/1098611120976024>
- Bjørkelo, B., Leirvik, M. S., Egge, M., Ganapathy, J., & Bye, H. H. (2021, mai 17). *Bredere rekruttering til politiet – betyr det noe?* Politiforum. <https://www.politiforum.no/fagartikkel-phs-politihogskolen/bredere-rekruttering-til-politiet--betyr-det-noe/214106>
- Brekke, J.-P., Fladmoe, A., Lidèn, Hilde, & Orupabo, Julia. (2020). *Etnisk og religiøst -mangfold i arbeidslivet*. Institutt for samfunnsforskning.

- Brekke, J.-P., Fladmoen, A., Lidèn, H., & Orupabo, J. (2020). *Etnisk og religiøst mangfold i arbeidslivet. Holdninger, erfaringer, diskriminering og praksis*. bufdir.no | Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. <https://bufdir.no/Bibliotek/Dokumentside/?docId=BUF00005122>
- Brenna, L. R. (2018). *Mangfoldsledelse—Mangfold og likestilling som bærekraftig konkurransefortrinn* (1. utgave). Cappelen Damm.
- Brenna, L. R., & Solheim, M. C. W. (2018). Hvordan lede mangfold? *Praktisk økonomi & finans*, 34(3), 186–195. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-2871-2018-03-03>
- Bufdir. (u.å.-a). *Kompetansesatsing—Kommunalt barnevern*. bufdir.no | Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. Hentet 19. desember 2022, fra <https://ny.bufdir.no/prosjekter/kompetansesatsing/>
- Bufdir. (u.å.-b). *Kven kan bli fosterforelder?* bufdir.no | Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. Hentet 23. mars 2023, fra <https://www.bufdir.no/fosterhjem/hvordan-bli-fosterhjem/>
- Bufdir. (u.å.-c). *Ulike typer fosterhjem*. Bufdir. Hentet 20. januar 2023, fra <https://ny.bufdir.no/fosterhjem/ulike-typer-fosterhjem/>
- Bufdir. (u.å.-d). *Økt ansvar for fosterhjem*. Bufdir. Hentet 6. desember 2022, fra <https://ny.bufdir.no/fagstotte/barnevern-oppvekst/barnevernsreformen/okt-ansvar-for-fosterhjem/>
- Bufdir. (2021a). *Barnevernstiltak blant barn med innvandrerbakgrunn*. bufdir.no | Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. https://www2.bufdir.no/Statistikk_og_analyse/Barnevern/Barnevernstiltak_blant_barn_med_ulik_landbakgrunn/barnevernstiltak_blant_barn_med_innvandrerbakgrunn/
- Bufdir. (2021b). *Tjenestekatalog Fosterhjem*. bufdir.no | Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. https://www2.bufdir.no/Bibliotek/Emner_liste/Emner_side/?q=Tjenestekatalog&num=10&st_art=0
- Bufdir. (2022). *Årsrapport 2021 Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet*. Bufdir. <https://bufdir.no/Bibliotek/Dokumentside/?docId=BUF00005492>

- Bufdir. (2023a). *Årsrapport 2022 Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet*. bufdir.no | Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. <https://www.bufdir.no/aktuelt/her-er-bufdirs-arsrapport-for-2022/>
- Bufdir. (2023b, mars 29). *Nytt opplæringstilbud for fosterforeldre lansert*. Bufdir. <https://www.bufdir.no/aktuelt/nytt-opplaringstilbud-for-fosterforeldre-lansert/>
- Christensen, T. (2017). Myteperspektivet. I *Organisasjonsteori for offentlig sektor* (3. utgave). Universitetsforlaget.
- Drange, I. (2014). *Mangfoldsledelse. En kunnskapsoversikt*. (AFI-Rapporter 2014:3; AFI-Rapporter, s. AFI-rapport 2014:3). Arbeidsforskningsinstituttet. <https://doi.org/10.7577/afi/rapport/2014:3>
- Fosterhjemsforening, N. (2022, mai 10). «Erfaringene fra fosterhjemmene viser vei fra antagelser til kunnskap!» *Norsk Fosterhjemsforening*. <https://www.fosterhjemsforening.no/fosterhjemsundersokelsen-2022-rapport-erfaringene-fra-fosterhjemmene-viser-vei-fra-antagelser-til-kunnskap/>
- Fylkesnes, M. K., Iversen, A. C., Bjørknes, R., & Nygren, L. (2015). *Frykten for barnevernet—En undersøkelse av etniske minoritetsforeldres oppfatninger* (s. 81–96). Universitetsforlaget. <https://www-idunn-no.ezproxy2.usn.no/doi/10.18261/ISSN1891-1838-2015-02-02>
- Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S., & Yee, L. (2018). *Delivering through Diversity*. McKinsey&Company.
- Komba. (2020). *Om Komba*. Komba.no. <https://www.komba.no/>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utgave). Gyldendal Norsk Forlag.
- Lovdata. (2022). *Forskrift om fosterhjem*. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2003-12-18-1659>
- Nordhaug, O., Nordhaug, I. W., Hildebrandt, S., & Brandi, S. (2004). Mangfold, inkludering og verdiskaping. I *Inkluderingsledelse: Utnyttelse av mangfold i arbeidslivet* (s. 264). Universitetsforlaget.

NOU 2023: 7. (2023). *Trygg barndom, sikker fremtid—Gjennomgang av rettssikkerheten for barn og foreldre i barnevernet*. Barne- og familiedepartementet.

<https://www.forebygging.no/Rapporter/nou-2023-7---trygg-barndom-sikker-fremtid--gjennomgang-av-rettssikkerheten-for-barn-og-foreldre-i-barnevernet/>

NTNU. (2022). *Mangfold i statlig sektor. Tiltak, forutsetninger og gevinster*.

<https://bufdir.no/Bibliotek/Dokumentside/?docId=BUF00005568>

Ny barnevernslov. (u.å.). Bufdir. Hentet 23. mars 2023, fra

<https://www.bufdir.no/fagstotte/barnevern-oppvekst/ny-barnevernslov/>

Om Bufdir og Bufetat. (u.å.). Bufdir. Hentet 11. mai 2023, fra <https://www.bufdir.no/om/>

politihøgskolen. (u.å.). *Mangfold i utdanning og etat—Politihøgskolen*. Hentet 8. februar 2023, fra

<https://www.politihogskolen.no/forskning/forskningsprosjekter/mangfold-i-utdannin-og-etat/>

Proba samfunnsanalyse. (2017). *Barn med minoritetsbakgrunn i fosterhjem* (Nr. 2017–03).

<https://www2.bufdir.no/Bibliotek/Dokumentside/?docId=BUF00004248>

Røvik, K. A. (2007). *Trender og translasjoner—Ideer som former det 21. Århundrets organisasjon* (1. utgave). Universitetsforlaget.

Sentio Research Norge. (2018). *Befolkningenes holdninger til barnevernet*. Sentio Research.

<https://www2.bufdir.no/Bibliotek/Dokumentside/?docId=BUF00004487>

Statistisk sentralbyrå. (2022, mars 7). *Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre*. ssb.no.

<https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/innvandrere-og-norskfodte-med-innvandrerforeldre>

Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utgave). Gyldendal Norsk Forlag.

Traavik, L. (2006). Ledelse av Mangfold. *MAGMA*, *MAGMA*, 22–29.

Umblijs, J. (2022). *Sammenhenger -mellom etnisk mangfold og lønnsomhet i norske virksomheter*.

Velferdsforskningsinstituttet NOVA. (u.å.). *Familievernet: Likeverdig tjenestetilbud til en mangfoldig befolkning?* oslomet.no. Hentet 11. april 2023, fra

<https://www.oslomet.no/forskning/forskningsprosjekter/familievernet-likeverdigtjenestetilbud>

Aarset, M. F., & Rosten, M. G. (2023). Alt som (ikke) ramler inn døra... Familieverntjenesten i en mangfoldig befolkning. I 165 [Report]. NOVA/OsloMet. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/11250/3057290>

Vedlegg

Vedlegg 1: Informasjonsskriv

Vil du delta i forskningsprosjektet «*Masteroppgave om mangfoldskompetanse i norsk barnevern*»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å få et innblikk i hvordan forståelsen og opplevelsen av mangfold er blant ansatte i barnevernet. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Prosjektets utgangspunkt er en masteroppgave i «master i samfunnsanalyse». Formålet er å undersøke om ulik forståelse, opplevelse og tolkning av mangfold og mangfoldskompetanse kan ha en praktisk betydning for rekruttering av flere mangfoldige fosterhjem. Det vil bli benyttet tidligere forskning og teorier som beskriver hvordan mangfoldskompetanse kan bidra til at et mangfold på mange ulike måter kan være en ressurs.

Opgavens problemstilling:

«Hvordan tolkes og oppleves de sentrale retningslinjene for å øke kompetansen om mangfold blant ansatte i det kommunale barnevern?»

På bakgrunn av de nye ansvarsoppgavene kommunene sitter med etter oppvekstreformen som trådte i kraft 1. januar 2022 er det ansatte i det kommunale barnevern som vil være med i denne studien. Informantene er fra to kommuner med ulik størrelse og omfang av mangfold, dette for å se om det eksisterer en variasjon av mangfoldskompetanse, og videre om dette kan ha betydning for rekruttering av mangfoldige fosterhjem.

Dette prosjektet er en masteroppgave i Master i samfunnsanalyse. Student er ansatt på regionskontoret i Tønsberg, i seksjon økonomi og virksomhetsstyring, fra høsten 2021 og fram til prosjektets slutt vår 2023. Interessante og konkrete funn vil derfor ha betydning for videre arbeid utover dette prosjektet, når det gjelder å jobbe for at tjenestene alltid skal bli bedre.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Sørøst-Norge er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om å delta fordi du jobber i barnevernstjenesten, i en liten eller stor kommune. Kontaktpersoner i Bufetat har kontaktet ansvarlig leder på avdelingene for å søke tilgang til informanter. Det vil være omtrent 10 informanter som deltar, og disse vil være fordelt på en stor og en mindre kommune, for å få et godt sammenligningsgrunnlag.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar i et dybdeintervju med lydopptak. Intervjuet vil ta maks en time.

Spørsmålene som blir stilt dreier seg blant annet om din tolkning av mangfold i tilknytning til fosterhjem, hva du forbinder med begrepet mangfold og mangfoldskompetanse, samt opplæring og kunnskap vedrørende mangfoldskompetanse og mangfoldstrategier

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Ved behandlingsansvarlig institusjon universitetet i Sørøst-Norge er det student Denise Søyland, samt veileder Sigrunn Tvedten som vil ha tilgang til opplysningene.

For å sikre at uvedkommende får tilgang til personopplysninger vil jeg sørge for at disse anonymiseres fortløpende. Hvis ikke annet avtales med informant, vil opplysninger som publiseres bli behandlet slik at deltakerne ikke vil kunne gjenkjennes i publikasjon,

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes mai 2023. Etter prosjektslutt vil alt datamaterialet med dine personopplysninger være slettet.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra universitetet i Sørøst-Norge har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

Universitetet i Sørøst-Norge ved Sigrunn Tvedten,
Sigrunn.Tvedten@usn.no. Telefon: 31 00 91 02

Vårt personvernombud: Paal Are Solberg, Personvernombud@usn.no

Hvis du har spørsmål knyttet til Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- Personverntjenester på epost (personverntjenester@sikt.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Sigrunn Tvedten
(Forsker/veileder)

Denise Søyland
(Student)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*Masteroppgave om mangfoldskompetanse i norsk barnevern*», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- at opplysninger om meg publiseres slik at jeg kan gjenkjennes hvis dette skulle bli aktuelt

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2: Intervjuguide

Tema/kategorier	Spørsmål
Introduksjon	Informasjon om prosjektet
Bakgrunnsinformasjon	<ul style="list-style-type: none"> • Hvilken utdanning har du? • Hvilke jobberfaringer har du fra tidligere? • Kan du beskrive stillingen du har nå og hvilke arbeidsoppgaver du har? (Følg opp rolle/ansvar ift. rekruttering fosterhjem)
Rekruttering i praksis	<ul style="list-style-type: none"> • Hvordan opplever du det generelle arbeidet med rekrutteringen av fosterhjem? • Hva anser du som mest utfordrende med å rekruttere/godkjenne fosterhjem? • Hvordan opplever du behovet for ulike typer av mangfold i fosterhjem? • Opplever du at avgjørelser rundt rekruttering og/eller godkjenning av fosterhjem baseres mest på erfaring, kompetanse, eller en blanding?
Bistand	<ul style="list-style-type: none"> • På hvilken måte får dere bistand fra Bufetat i prosessen av rekruttering/formidling av fosterhjem? • Hvordan opplever du denne bistanden? (særsilt ift. å møte mangfoldet?).
Begrepsforståelse, egen og opplevd mangfoldskompetanse på arbeidsplass, arbeidet for økt kompetanse.	<ul style="list-style-type: none"> • Hva forbinder du med begrepet mangfold i tilknytning til rekruttering av fosterhjem? • Hva forbinder du med begrepet mangfoldskompetanse • Hvordan opplever du din egen kompetanse på mangfold? • Har du hatt opplæring i mangfoldskompetanse? • Er det noe særsilt du savner og skulle ønske mer kunnskap om? • Hvordan opplever du mangfoldskompetansen på din arbeidsplass? • Opplever du at det jobbes for å øke mangfoldskompetansen på din arbeidsplass? I så fall hvordan? • Hva opplever du at dere lykkes med når det gjelder å møte mangfoldet?

	<ul style="list-style-type: none"> • Hva er det mest utfordrende i arbeidet deres med mangfold? • På hvilken måte opplever du at Bufetat bidrar med kompetanse om mangfold til din arbeidsplass?
Mangfoldstrategier	<ul style="list-style-type: none"> • Kjenner du til om organisasjonen din har noen mangfoldsstrategier? <p>Hvis ja: Hva assosierer du med denne?</p> <p>Er dette i så fall viktig/nyttig for dere?</p>
Avslutning	<ul style="list-style-type: none"> • Dersom du skulle ønske deg noe tilknyttet muligheten for å møte behovet for mangfoldige fosterhjem – hva skulle det vært? • Er det noe du ønsker å si avslutningsvis?

Antall ord i oppgaven: 18763

