

BACHELOROPPGAVE
JUS OG LEDELSE
2015

”Kan Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil og retningslinjer påvirke fosterforeldre til å fortsette i jobben som fosterforeldre? Hvis så, hvordan?”

Skrevet av:

Camilla G. Paulsberg, Shushanna Safaryan og Marthe Emilie Skjolden

”Oppgaven er gjennomført som et ledd i en utdanning ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold, avdeling Ringerike. Høgskolen er ikke ansvarlig for rapportens metoder, teorier eller konklusjoner.”

Forord

I anledning vår bachelorgrad i jus og ledelse ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold, avdeling Ringerike, har vi skrevet denne avhandlingen som et avsluttende ledd i vår utdanning. Ved valg av tema for vår forskning, ble ulike interessante alternativer innenfor jus og ledelse vurdert. Ett av disse alternativene fanget imidlertid vår oppmerksomhet, og vi endte opp med en oppgave som omhandler temaet barnevern, herunder fosterhjem. På bakgrunn av dette har vi valgt et samarbeid med Barneverntjenesten Lykkelig.

Formålet med avhandlingen er å undersøke om fosterforeldre lar seg påvirke av ledernes lederstil og retningslinjer, og eventuelt hvordan det påvirker. Problemstillingen er utarbeidet av gruppen i sin helhet.

Gruppen består av tre jenter, hvor samarbeidet gjennomgående i prosessen har fungert svært godt. Til tross for at oppgaven har vært utfordrende og tidskrevende, har prosessen vært svært lærerik.

Vi vil benytte anledningen til å rette en stor takk til vår samarbeidspartner og våre informanter for et godt samarbeid. Vi ønsker videre å takke våre veiledere, Ann-Kristin Elstad og Ingunn Alvik, for gode råd og konstruktive tilbakemeldinger under hele prosessen.

Hønefoss, 30. april 2015

Camilla G. Paulsberg

Shushanna Safaryan

Marthe Emilie Skjolden

Sammendrag

Denne avhandlingen tar for seg temaet barnevern, herunder fosterhjem. Vi ønsket å kartlegge om lederens lederstil og retningslinjer påvirker fosterforeldre til å fortsette i jobben, og eventuelt hvordan det påvirker.

Vi har valgt å bruke alle våre ressurser for å sette lys på det dagsaktuelle temaet, da vi mener det ikke foreligger tilstrekkelig fokus på vår problemstilling. Vi ønsker at denne avhandlingen skal bidra til å øke kunnskapen om hvordan Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil og retningslinjer kan forsterke fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben. På denne måten kan Barneverntjenesten Lykkelig sørge for at det alltid er nok fosterhjem til disposisjon dersom et barn har behov for det. Vi har med utgangspunkt i informantenes uttalelser, kommet med tiltak som kan iverksettes for å påvirke fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben i en positiv retning.

Oppgavens ledelsesaspektet belyses med House & Mitchells (ifølge Martinsen, 2009) ”Mål-middel-teori”. I tillegg har vi drøftet to andre ledelsesteorier for å fremstille ulike perspektiver på lederstil, og hvorfor valget falt på mål-middel-teorien (Martinsen, 2009). Med utgangspunkt i aktuelle lover, konvensjoner og avtaler har vi fremstilt det juridiske aspektet som vi mener er relevant med henhold til problemstillingens faktor ”retningslinjer”.

I vår avhandling har vi valgt å anvende case som forskningsdesign. Ved innsamling av data foretok vi et strukturert intervju som metode, hvor intervjuguiden ble utarbeidet med utgangspunkt i teorifundamentet og vår problemstilling. Etter gjennomførte intervjuer ble dataene transkribert før de ble kodet og analysert. Dette ble gjort for å kartlegge aktuelle funn vedrørende vår problemstilling, med bakgrunn i åtte informanternes uttalelser. Videre ble det foretatt en drøftelse der våre funn ble sett i lys av vårt teorifundament.

Undersøkelsen resulterte i at vår valgte begrepsdefinisjon og ledelsesteori stemmer overens med våre funn. Videre bekrefter undersøkelsen at både lederstilen og retningslinjene til Barneverntjenesten Lykkelig har en påvirkningskraft på fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben. Avslutningsvis foreslo vi tiltak som vi mener Barneverntjenesten Lykkelig kan iverksette for å øke fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben.

Innholdsfortegnelse

1 . Innledning	6
2. Teorifundament	8
2.1. Kildesøk	8
2.2. Definisjoner av begreper.....	11
2.3. Fosterforeldrenes arbeidsrettslige rettigheter	14
2.4. Problemstillingens teoretiske perspektiv	17
2.5. Oppsummering av teorifundament.....	31
3. Visualisering av problemstilling	34
4. Metode	35
4.1. Forskningsdesign	35
4.2. Beskrivelse av caset	36
4.3. Utvalg.....	37
4.4. Anonymitet.....	37
4.5. Datainnsamling	38
4.6. Analyse	39
4.7. Evaluering av kvaliteten på undersøkelsen.....	40
5. Analyse.....	42
5.1. Lederstil	42
5.2. Retningslinjer	48
5.3. Påvirkning	60
6. Drøfting.....	68
6.1. Lederstil	68
6.2. Retningslinjer	73
6.3. Påvirkning	79
7. Tiltak	84
7.1. Tiltak Lederstil.....	84
7.2. Tiltak Retningslinjer	85
8. Feilkilder og videre forskning	87
9. Konklusjon.....	89

Figurliste

Figur 1: Stillingsbeskrivelse

Figur 2: Illustrasjon av ledelsesteorier

Figur 3: Kognitiv ressursteori (Martinsen 2009 s.142)

Figur 4: Grunntrekk i stil- mål teorien (Kaufmann & Kaufmann, 1998 s. 361)

Figur 5: Sammenheng mellom valg av lederstil og dets påvirkning (Martinsen 2009 s. 137)

Figur 6: Visualisering av problemstilling

Vedlegg

Vedlegg 1: Informert samtykke

Vedlegg 2: Fosterhjemsavtalen (utdrag)

Vedlegg 3: Retningslinjer for fosterhjem, kapittel 3

Vedlegg 4: Fosterforeldrenes arbeidsrettslige stilling og sosiale rettigheter

Vedlegg 5: Intervjuguide

Vedlegg 6: Matrise

1. Innledning

Omsorg og oppdragelse av barn i Norge er i utgangspunktet foreldrenes ansvar (Regjeringen, 2001). Det skal imidlertid ses hen til barnets beste når en avgjørelse om barnets omsorgspersoner skal tas, jf. det grunnleggende prinsippet om barnets beste. Hensynet til barnets beste er et grunnleggende rettslig prinsipp som gjelder i alle saker hvor forholdende vedrørende et barn skal avgjøres (Aaasen, 2015). Dette prinsippet vil vi komme tilbake til under kapittel 2.1. Det kan oppstå livssituasjoner som kan være vanskelige for foreldre å håndtere, og det kan derfor oppstå et behov for barnevernshjelp i korte eller lengre perioder (Regjeringen, 2001). Dette kan skyldes at foreldrene ikke evner å tilfredsstille et barns behov uten hjelp (ibid.). Er det behov for barnevernshjelp over lengre tid, vil barnet normalt bli utplassert i et fosterhjem (ibid.). I slike situasjoner skal det foretas en avgjørelse som berører ett eller flere barn, derfor skal det grunnleggende hensynet om barnets beste også her tas i betraktning (Høstmælingen, Kjørholt & Sandberg, 2012).

Det viser seg at over 80 % av barn som er under barnevernets omsorg er blitt plassert i et fosterhjem (Regjeringen, 2014). I utgangen av 2014 bodde det nesten 10 700 barn og unge i fosterhjem i Norge (ibid.). I følge Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (2014) (forkortet Bufdir) trenger flere enn 1 000 nye barn og unge fosterhjem hvert år, det vil si at behovet for fosterhjem øker med ca. 10 % i året (ibid.).

I en brukerundersøkelse gjennomført av Bufdir i 2011 var målet å se hvor barn og unge trives best; i et fosterhjem eller ved en institusjon (Bufdir, 2013). Undersøkelsen ble gjort blant barn i statlige fosterhjem og private og statlige barneverninstitusjoner. Resultatene av denne undersøkelsen viste at flere barn og ungdommer som bor i et fosterhjem sier seg enig i at de trives der de bor nå (ibid.). Vi oppfatter dette som at barn og ungdommer trives bedre i fosterhjem med en familie, enn ved en institusjon. Dette er noe som burde bli tatt hensyn til, da vi antar at dette er til barnets beste, jf. det grunnleggende prinsipp om barnets beste. For å kunne følge opp dette hensynet, er det viktig at fosterforeldrene er villige til å fortsette i jobben som fosterforeldre.

På bakgrunn av data som indikerer et stort behov for fosterhjem og brukerundersøkelsen nevnt ovenfor, er vi av den oppfatning at fosterhjem er det mest brukte plasseringsalternativet til barnevernet. Derfor mener vi at det er viktig å ha nok fosterhjem i Norge. Vi mener at det

er viktig å rekruttere nye fosterhjem, men at det er like viktig å beholde de fosterhjemmene som allerede eksisterer. På bakgrunn av dette finner vi det av betydning å undersøke om Barneverntjenesten Lykkelig kan påvirke fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre. I dette legger vi å gå inn i en ny periode med et nytt fosterbarn. Vi antar at de overordnede lederstil og retningslinjer har en sammenheng med fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben, og vi vil derfor undersøke dette nærmere. I den forbindelse har vi inngått et samarbeid med Barneverntjenesten Lykkelig.

Denne bacheloroppgaven skal først og fremst kartlegge om Barneverntjenesten Lykkelig, ved bruken av lederstil og deres retningslinjer, påvirker fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre. Dersom en form for påvirkning er til stede, skal vi videre kartlegge hvordan Barneverntjenesten Lykkelig påvirker fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben. Undersøkelsen skal bidra til å øke kunnskapen om hvordan Barneverntjenesten Lykkelig kan forsterke fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre, og på denne måten sørge for at barn som trives bedre i fosterhjem, jf. undersøkelsen nevnt ovenfor, får bo i fosterhjem. I denne forbindelse har vi kommet frem til følgende problemstilling:

”Kan Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil og retningslinjer påvirke fosterforeldre til å fortsette i jobben som fosterforeldre? Hvis så, hvordan?”

Det første vi skal fremstille i denne oppgaven er et teorifundament som er relevant for vår problemstilling, hvor vi vil ta for oss aktuelle teorier for å belyse ulike typer lederstiler og kartlegge relevante retningslinjer. Videre skal vi fremstille et metodekapittel som redegjør for forskningsprosessen vår. Deretter følger en analyse av de innsamlede dataene fra den gjennomførte undersøkelsen. Disse dataene skal knyttes opp imot og drøftes i lys av teorien i et drøftelseskapittel. På grunnlag av dette vil vi også fremstille eventuelle tiltak. Avslutningsvis skal vi presentere konklusjonen vår, der vi gir svar på problemstillingen.

2. Teorifundament

I dette kapitlet skal vi redegjøre for emner som er utgangspunktet for vårt teorifundament. Emnene vi skal ta for oss er teorier om lederstiler og relevante retningslinjer. Først skal vi fremstille et kildesøk som omhandler både rettskildene- og ledelsesforholdet. Deretter skal vi ta for oss definisjoner av de sentrale begrepene som problemstillingen inneholder, og ta for oss fosterforeldrenes arbeidsrettslige rettigheter. Videre skal vi fremstille ulike teorier om lederstil, drøfte likheter og ulikheter og konkludere med den teorien vi mener er mest relevant for vår problemstilling. Denne teorien presenterer en forskningsmodell som vi skal ta i bruk i metodedelen. Retningslinjene vi mener er relevante for vår problemstilling nevnes underveis der hvor det faller seg naturlig.

2.1. Kildesøk

I forbindelse med skrivingen av teorifundamentet til oppgaven har vi foretatt et nødvendig kildesøk. Vi har foretatt søk etter relevant litteratur i databasene A-tekst og Norart. Databasen A-tekst er et digitalt nyhetsarkiv som inneholder artikler fra blader, nyhetsbyråer og aviser. I søkefeltet til A-tekst søkte vi etter ”fosterhjem”, ”fosterforeldre” og ”fosterbarn”, men fant ingen artikler som virket relevante til problemstillingen vår. Vi brukte de samme søkeordene i databasen Norart som inneholder nordiske tidsskriftsartikler. Her fant vi to artikler som vi mener kan være relevante til vår problemstilling; ”800 fosterhjem mangler tilsyn” (Hjelme, 2014) og ”Oppfølging og tilsyn i fosterhjem” (Larsen, 2013).

Etter å ha gjennomført søk i de to ulike databasene, gikk vi over til å bruke skolens bibliotekjeneste BIBSYS på nett. Vi startet med en begrepsdefinisjon av hovedfaktoren som problemstillingen vår inneholder: lederstil. Vi fant bøkene ”Ledelse og ledelsesteorier” og ”Ledelsesteorier” av Andersen (1995 og 2011) og ”Psykologi i organisasjon og ledelse” av Kaufmann & Kaufmann (2014) til dette formålet.

Deretter foretok vi søk etter faglitteratur som fremstilte ulike typer lederstiler. Resultatet var bredt, så det var nødvendig å begrense utvalget til det som var mest relevant for vår oppgave. På dette grunnlag er boka ”Perspektiver på ledelse” av Martinsen (2009) vårt valg av hovedlitteratur til kapitlet om problemstillingens teoretiske perspektiv i teorifundamentet. Vi har også brukt to utgaver av boken ”Psykologi i organisasjon og ledelse” av Kaufmann &

Kaufmann (1998 og 2003) hvor temaet er atferdsteorier om ledelse. Boken *"Arbeids- og lederpsykologi"* av Brochs- Haukedal (2013) var også relevant som en tilleggslitteratur om lederatferd.

De tre ulike modellene om lederstil vi har kommet frem til er fra samme faglitteratur som ble nevnt ovenfor. Den første modellen er kognitiv ressursteori og omhandles i *"Perspektiver på ledelse"* av Martinsen (2009). Den andre modellen er mål-middel-teorien som blir presentert i faglitteraturen til Martinsen (2009) og Kaufmann & Kaufmann (1998). Den siste modellen er basert på Hersey og Blanchards teori om situasjonsbestemt ledelse og omhandles også i *"Perspektiver på ledelse"* av Martinsen (2009).

For å avdekke det juridiske aspektet søkte vi først på relevante lover og avtaler. Etter å ha foretatt enkelte søk, ble vi straks oppmerksom på at de ulike retningslinjene som gjelder for Barneverntjenesten Lykkelig, som enten følger av lov eller avtale, har til hensikt å sørge for at barnets beste blir ivarettatt. At barnets beste skal bli tatt hensyn til i enhver situasjon, var et grunnleggende prinsipp i norsk rett, før det ble grunnlovsfestet i mai 2014 (Sandberg, 2003). Da Grunnloven av 17. mai 1814 (forkortet GrL.) er den høyeste rettskilden i norsk rett, skal dette hensynet ilegges særlig vekt (Aasen, 2015). På bakgrunn av at hensynet om barnets beste nå er lovfestet i Grunnlovens § 104 andre ledd, anser vi denne bestemmelsen som svært sentral for vår oppgave. Bestemmelsens gjennomslagskraft kom frem i en avgjørelse fattet av Høyesterett i januar 2015. Her ble Utlendingsnemndas vedtak satt til side, da vedtaket innebar en krenkelse av det grunnleggende prinsippet om barnets beste, jf. Rt. 2015 s. 93. I avgjørelsen uttaler Høyesterett at hensynet til barnets beste skal tillegges stor vekt, ved avveininger av ulike interesser vedrørende barnet. I følge Aasen (2015) må dette hensynet nå anses som et grunnleggende rettslig prinsipp.

Videre foretok vi et søk i forarbeidene til Grunnlovens § 104 der det direkte fremkommer at det grunnleggende prinsippet om barnets beste skal gjelde uavhengig av barnets oppholdssted, jf. Grunnlovsforslag 30 (2011-2012), Dok.nr. 12:30 (2011-2012). Dermed gjelder også prinsippet, der barnet er plassert i fosterhjem. Forarbeidene bidro til å klargjøre Grunnlovens § 104 relevans for vår oppgave.

Prinsippet om barnets beste uttrykkes også i FN's konvensjon om barnets rettigheter av 20. november 1989 (barnekonvensjonen, forkortet bk) art. 3. Barnekonvensjonen er gjennom

menneskerettsloven av 21. mai 1999 nr. 30 (forkortet mnskrl.) § 3, jf. § 2, inkorporert i nasjonal lovgivning, og går ved motstrid, foran annen lovgivning. Denne konvensjonen er nedfelt i vedlegg 8 i menneskerettsloven, og befinner seg mellom Grunnlov og formell lov i rettskildhierarkiet, jf. mnskrl. § 3, jf. § 2. I annen relevant lovgivning finner vi dette prinsippet i barnelova av 8. april 1981 nr. 7 (forkortet bl.) § 48 og barnevernloven av 17. juli 1992 nr. 100 (forkortet bvl.) § 4-1. De nevnte lovene er å betrakte som formelle lover, og ligger under Grunnloven og barnekonvensjonen i rettskildhierarkiet (Boe, 2010).

Videre antar vi at barnevernloven § 4-22 er en sentral bestemmelse i den forstand at den kan påvirke fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben da kontroll- og tilsynsplikten kommer frem her. Dette vil vi komme tilbake til nedenfor. Videre henviser bestemmelsens tredje ledd til departementets mulighet til å gi forskrift som utfyller loven, og da særlig denne bestemmelsen, jf. "*Forskrift om fosterhjem*" av 18. desember 2003 nr. 1659 (forkortet forskrift om fosterhjem). Da forskriftene har hjemmel i lov, ser vi at forskriftene ligger under formell lov i rettskildhierarkiet (Boe, 2010). Denne forskriften regulerer både fosterhjemmenes plikter og rettigheter, og barneverntjenestens plikter. Vi mener dette er relevant, da forskriftene gir oss nærmere informasjon om de relevante retningslinjene.

I forbindelse med dette søket, fant vi også et rundskriv til forskrift om fosterhjem, gjeldende §§ 8 og 9, jf. Merknader til forskrift om fosterhjem §§ 8 og 9 - Tilsyn med barn i fosterhjem (Q-1/2014, 30.01.2014). Vi har unnlatt å gå nærmere inn på disse, da vi ikke fant merknadene i rundskrivet relevante for vår problemstilling.

Da barnevernloven og forskrift om fosterhjem ikke nevner alle Barneverntjenesten Lykkeligs retningslinjer, måtte vi foreta søk på nettsiden www.barnevernet.no. Der ble vi henvist til www.regjeringen.no, for flere detaljerte retningslinjer. Dette resulterte i retningslinjer av 15. juli 2004 til barnevernloven, dokument Q-1072B 2004 (forkortet Retningslinjer for fosterhjem). Av dette dokumentet har vi kun anvendt kapittel 3, da dette var den nødvendige tilleggsinformasjonen vi hadde behov for, og har lagt ved dette kapittelet som vedlegg 3. Det er videre viktig å belyse at retningslinjer er en type rettskilde som ligger under forskriftene i rettskildhierarkiet (Eckhoff & Helgesen, 2001). Disse skiller seg fra lover og forskrifter ved at de ikke nevner hva rettsfølgen blir (Boe, 2010).

Gjennom et møte med vår samarbeidspartner, fosterhjems konsulent ved Barneverntjenesten Lykkelig, ble vi informert om "*Fosterhjemsavtalen*" som er svært sentral for de retningslinjer som gjelder mellom Barneverntjenesten og fosterforeldrene, og fungerer som en kontrakt mellom partene. Vi mener derfor at denne avtalen er relevant. Fosterhjemsavtalen er å finne på hjemmesiden til barnevernet, www.barnevernet.no, og vi har lagt ved et utdrag av denne, se vedlegg 2. Vedlagt til denne avtalen fulgte dokumentet om "*Fosterforeldres arbeidsrettslige stilling og deres sosiale rettigheter*" (vedlegg 4) som vi har brukt til beskrivelsen av fosterforeldrenes arbeidsrettslige rettigheter.

Deretter er folketrygdloven av 28. februar 1997 nr. 19 (forkortet ftrl.) § 1-9, interessant av den grunn at loven presiserer at fosterforeldre opptrer som frilansere og ikke arbeidstakere. Vi antar at dette er av relevans da rettighetene til en frilanser er noe svakere enn ved et vanlig arbeidsforhold.

Avslutningsvis foretok vi et søk i rettspraksis. Vi fant flere dommer som omhandlet fosterhjem, fosterforeldre og fosterbarn, men som viste seg å ikke være av relevans for vår problemstilling.

Vi ble også inspirert av tidligere bacheloroppgaver ved høyskolens bibliotek.

2.2. Definisjoner av begreper

I dette delkapittelet skal vi definere sentrale begreper som problemstillingen vår fremstiller. Da lederstil er det mest fremtredende begrepet i vår problemstilling, er det viktig å avklare dette grundig. Vi mener også at en avklaring av begrepet "fosterforelder" er hensiktsmessig. Definisjonene skal drøftes slik at vi kan konkludere med en anvendelig definisjon som oppgaven vår skal bygge videre på.

2.2.1. Begrepet lederstil

Lederstil er et vesentlig begrep i vår problemstilling, der valg av lederstil er av stor betydning, da vi antar at denne kan påvirke fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben. Et eksempel på dette kan være der hvor fosterforeldrene opplever svært styrende lederstil som slitsom og kontrollerende, og hvor dette medvirker til at de ikke lenger ønsker å fortsette som fosterforeldre.

Da vi foretok søk etter definisjoner på lederstil, var resultatet bredt. Det synes imidlertid at alle definisjonene på lederstil, som er av relevans for oss, har en ting til felles: *"...at de beskriver lederens atferd eller rettere sagt atferdsmønster"* (Andersen, 1995 s. 63). I følge Brochs-Haukedal (2013) har forskningen rundt lederatferdsteoriene kommet frem til forskjellige atferdsdimensjoner hos lederen og kalt disse for lederstiler. Begrepet lederstil beskriver med andre ord lederens atferd og kjennetegnes ved hva lederen legger vekt på når han utfører sitt lederskap (Andersen, 1995). På bakgrunn av denne tankegangen konkluderer Andersen (1995 s. 63) med at en lederstil er *"det grunnleggende trekket eller mønsteret i lederens atferd"*. Ut i fra denne definisjonen vil Barneverntjenesten Lykkelig alltid handle på bakgrunn av hva de mener er viktig å legge vekt på ved utførelse av deres lederskap.

Blake og Mouton beskriver (ifølge Andersen, 1995 s. 71) lederstil som et *"mønster i den basale atferd"*. Blake og Mouton mener i følge Andersen (1995) at det finnes to elementer i all lederatferd og disse er med på å beskrive mønsteret. Det første elementet blir kalt for oppgaveorientering og tar hensyn til arbeidet, det vil si *"...det som organisasjonen har ansatte for å utføre."* (Andersen, 1995 s. 71). Det andre elementet blir kalt for medarbeiderorientering og tar hensyn til menneskene i organisasjonen (Andersen, 1995). En kombinasjon av disse to elementene beskriver lederstilen (ibid.). Teorien til Blake og Mouton blir i følge Andersen (2011) kalt for universell teori da denne påstår at én lederstil alltid er best. På bakgrunn av denne definisjonen vil Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil enten være oppgaveorientert, det vil si målrettet for å ivareta barnets behov, eller medarbeiderorientert, det vil si at lederen også tar hensyn til fosterforeldrene. Et av disse mønstrene vil alltid være best ved utøvelse av lederstil.

I følge Andersen (2011 s. 95) beskriver Fiedler lederstil som *"den underliggende behovsstruktur hos individet som motiverer vedkommendes atferd uavhengig av situasjonen"*. Stilen til lederen antyder hva vedkommende oppfatter som det viktigste av behov og mål i enhver ledelsessituasjon (Andersen, 2011). For fosterforeldre vil dette bety at lederen deres, uavhengig av situasjonen, handler på bakgrunn av lederens underliggende behovsstruktur. Fiedler beskriver også i følge Andersen (2011) at valg av lederstil er avhengig av situasjonen, og at en og samme lederstil ikke er best i alle situasjoner.

Kaufmann & Kaufmann (2014, s. 342) definerer lederstil med at det er en *"preferanse for måte å utøve lederfunksjonen på"*. Atferden til en leder karakteriserer vedkommende og forklarer mye av de handlingene personen foretar seg (Kaufmann & Kaufmann, 2003). På bakgrunn av denne definisjonen vil lederstilen til Barneverntjenesten Lykkelig karakterisere og forklare hvorfor lederen handler på en bestemt måte.

Definisjonene som er nevnt ovenfor har til felles at de beskriver lederens atferd (Andersen, 1995). Vi har valgt å bygge oppgaven videre på definisjonen; *"det grunnleggende trekket eller mønsteret i lederens atferd"* (Andersen, 1995 s. 63), da vi mener denne, på en forståelsesfull måte, forklarer hva en lederstil er. Lederstilen blir dermed hvordan Barneverntjenesten Lykkelig opptrer overfor fosterforeldre. Vi mener at en lederstil er avhengig av situasjonen og kan derfor være forskjellig alt etter hva lederen oppfatter som en riktig løsning. Vi antar at lederstilen til Barneverntjenesten Lykkelig vil være optimalt utført som situasjonsbestemt. Dette vil vi komme tilbake til under problemstillingens teoretiske perspektiv, se punkt 2.4.

2.2.2. Begrepet fosterforelder

Problemstillingen vår fremmer et annet begrep som vi finner hensiktsmessig å gå nærmere inn på; fosterforelder. Ved valg av fosterforeldre stilles det både generelle og spesielle krav, og disse skal det tas hensyn til når plassering av et barn blir vurdert (Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet (u.å.) (forkortet BLD)). I følge Norsk Fosterhjemsforening (u.å.) (forkortet NFF) har fosterforeldre *"den daglige omsorgen for barnet på vegne av barneverntjenesten"*. Det følger også av barnevernloven § 4-18 første ledd, andre punktum at fosterforeldrene har ansvaret for å utøve den daglige omsorg på vegne av barneverntjenesten. Vi står dermed overfor to definisjoner som definerer fosterforeldre på tilsvarende måte. Vi velger imidlertid å bygge oppgaven vår på definisjonen som følger av barnevernloven § 4-18 første ledd, andre punktum.

Da fosterforeldre opptrer i fosterhjem, faller det seg også naturlig å definere begrepet fosterhjem. Et fosterhjem er *"private hjem som tar imot barn til oppfostring på grunnlag av barneverntjenestens beslutning om hjelpetiltak..."* jf. bvl. § 4-22 første ledd, bokstav a. Et fosterhjem er *"et privat hjem som tar vare på barn og unge som av forskjellige grunner ikke kan bo sammen med foreldrene sine"* (NFF, u.å.). På bakgrunn av definisjonene legger vi til grunn at et fosterhjem fungerer som et hjelpetiltak for barneverntjenesten i en periode. Begge

definisjonene definerer et fosterhjem på tilsvarende måte. Vi har også her lagt til grunn den juridiske definisjonen som følger av barnevernloven § 4-22 første ledd, bokstav a, da loven er å anse som den mest utslagsgivende kilden vi har.

2.3. Fosterforeldrenes arbeidsrettslige rettigheter

Vi skal under dette delkapittelet ta for oss fosterforeldrenes relevante arbeidsrettslige rettigheter. Disse rettighetene mener vi er av stor relevans da vi antar at disse kan ha en viss påvirkning på fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben.

Fosterforeldrenes arbeidsrettslig stilling skiller seg fra et vanlig arbeidsforhold, vi mener derfor det er viktig å avklare dette før vi går videre i oppgaven vår. På grunn av selvstendighetsgraden fosterforeldrene har under arbeidsutførelsen, blir de ansett som frilansere, der oppdraget deres går ut på å ha omsorgen for barn og ungdom på vegne av barneverntjenesten, jf. Fosterhjemsavtalen punkt 5.1. (vedlegg 2). Avtalen viser videre til folketrygdloven § 1-9 som betegner frilanser som *”enhver som utfører arbeid eller oppdrag utenfor tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse”*. På bakgrunn av dette er fosterforeldrene å anse som frilansere.

Det fremgår av forskrift om fosterhjem § 2 andre ledd at Barne-, ungdoms- og familieetaten (forkortet Bufetat) har ansvaret for fosterhjemmenes nødvendige opplæring og veiledning. Retningslinjer for fosterhjem (vedlegg 3) og Fosterhjemsavtalen punkt 4.3.1. (vedlegg 2) går nærmere inn på hvilken nødvendig opplæring og generell veiledning fosterhjemmene har krav på fra Barneverntjenesten Lykkelig. Av disse retningslinjene fremgår det at PRIDE-kurs både er et rekrutterings- og opplæringsprogram for fosterforeldre, der veiledning før tiltredelse i jobben kalles Pre- service og veiledningen etter tiltredelsen kalles In- service, jf. Retningslinjer for fosterhjem (vedlegg 3). Veiledningen før tiltredelse i jobben forbereder og utreder de familiene som vurderer å bli fosterforeldre, jf. Retningslinjer for fosterhjem (vedlegg 3). Likevel er ikke dette Pre- service kurset så godt egnet for de fosterforeldrene som rekrutteres direkte til et spesielt barn, siden valg av fosterbarn allerede er tatt, jf. Retningslinjer for fosterhjem (vedlegg 3). Disse fosterforeldrene kan da få en innføring om hva rollen som fosterforeldre innebærer ved andre typer kurs, jf. Retningslinjer for fosterhjem (vedlegg 3).

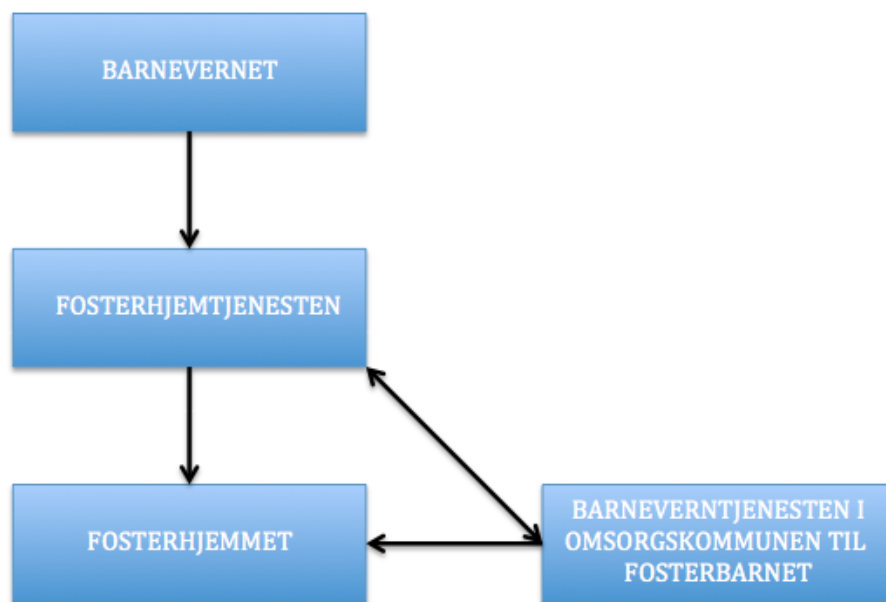
Arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005 nr. 62 (forkortet aml.) § 10-2 fjerde ledd hentyder at personer med andre omsorgsforpliktelser, enn det å være småbarnsforeldre, har krav på redusert arbeidstid. Fosterforeldre er å anse som personer med andre omsorgsforpliktelser og innehar derfor denne rettigheten. Arbeidsmiljøloven § 12-3 andre ledd hjemler fosterforeldrenes rett til permisjon i to uker når omsorgen til barnet skal overtas. Fosterforeldrene har også etter arbeidsmiljøloven § 12-5 fjerde ledd rett til foreldrepermisjon i til sammen inntil to år uten ytelse fra folketrygden, men med lønnskompensasjon fra barneverntjenesten dersom det foreligger et ønske om at en av fosterforeldrene skal være hjemmeværende. Begge paragrafene stiller imidlertid et krav til at barnet er under 15 år.

Som tidligere nevnt blir fosterforeldre ansett som frilansere og ikke arbeidstakere, jf. ftrl. § 1-9. Ved å være frilansere har fosterforeldre svakere krav på arbeids- og trygderettslige goder enn ved et vanlig arbeidsforhold. På bakgrunn av dette har ikke fosterforeldre krav på feriepenger etter ferieloven av 29. april 1988 nr. 21 (forkortet feriel.) § 2 første ledd og Fosterforeldrenes arbeidsrettslige stilling og sosiale rettigheter (vedlegg 4). I motsetning til arbeidstakere, mottar fosterforeldre arbeidsgodtgjøring i 12 måneder, jf. Fosterforeldrenes arbeidsrettslige stilling og sosiale rettigheter (vedlegg 4).

Etter barnetrygdloven av 3. mars 2002 nr 4 (forkortet btrl.) § 2 andre ledd har fosterforeldre krav på barnetrygd. Fosterforeldrene har også rett til sykepenger etter folketrygdloven § 8-38 dersom fosterhjemnsforholdet må avsluttes på grunn av sykdom. Ved sykepengeordningen stilles fosterforeldre også svakere ved at de ikke får inntektskompensasjon de første 16 dagene, for arbeidstakere kalt arbeidsgiverperioden, fra uførheten oppstod, jf. ftrl. § 8-38. Dersom fosterbarnet blir sykt, har fosterforeldrene rett til permisjon jf. aml. § 12-9. Etter folketrygdloven § 6-4, jf. § 9-5 annet ledd, har fosterforeldrene krav på hjelpestønad hvis fosterbarnet trenger spesielt tilsyn grunnet varig sykdom.

Fosterforeldrene har også rett til pensjon etter folketrygdloven § 3-15 første ledd, der den arbeidsgodtgjøringen fosterforeldrene mottar vil bli regnet med i grunnlaget for opptjening av pensjonspoeng. En rettighet fosterforeldrene ikke har krav på er tjenestepensjon, da de ikke er ansatt som vanlige arbeidstakere, jf. Fosterforeldrenes arbeidsrettslige stilling og sosiale rettigheter (vedlegg 4).

Avslutningsvis vil vi ved hjelp av figur 1 illustrere hvordan samarbeidet mellom Barneverntjenesten Lykkelig og fosterhjemmet foregår. Barnevernet fattet vedtak om omsorgsovertakelse og overtar omsorgen for et barn, av ulike årsaker, jf. bvl. § 4-12. Et alternativ barnevernet har, er å plassere barnet i et fosterhjem, jf. bvl. § 4-14 bokstav a. Ved hjelp av fosterhjemstjenesten i ulike regioner blir fosterforeldre rekruttert til å ta ansvar for et slikt oppdrag i en periode. Fosterhjemstjenesten jobber her som et mellomledd mellom Barnevernet og fosterhjemmet. Det er her viktig å skille mellom omsorgskommune og fosterhjemkommune, jf. forskrift om fosterhjem § 1 punkt 2 og 3. Omsorgskommunen er den kommunen som har ansvaret for fosterbarnet, som foretar kontroll, veiledning og følger opp fosterbarnet, jf. bvl. § 4-22 tredje ledd som viser til forskrift om fosterhjem § 7. Fosterhjemskommunen er den kommunen fosterfamilien tilhører, og det er denne som fører tilsyn med fosterhjemmet, jf. bvl. § 4-22 fjerde ledd, jf. forskrift om fosterhjem § 8. Vi vil bruke Barneverntjenesten Lykkelig som en felles betegnelse for alle overordnende ledere som er og har vært i kontakt med fosterhjemmet ved nåværende fosterbarn. Figur 1 illustrerer alle mulige overordnende ledere tilknyttet fosterhjemmet.



Figur 1: Stillingsbeskrivelse

2.4. Problemstillingens teoretiske perspektiv

En medarbeiders påvirkning fra lederen avhenger i stor grad av de overordnedes lederstil (Kaufmann & Kaufmann, 1998). Kaufmann & Kaufmann (1998) hevder at hensynsfulle ledere og det at medarbeiderne har en medvirkning i nødvendige beslutninger, er viktige påvirkningsfaktorer for medarbeiderne. På bakgrunn av dette mener vi at lederstil er relevant for vår oppgave da vi antar at lederens atferd kan påvirke fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre. Videre nevner Kaufmann & Kaufmann (1998) lederstil som fremmer dyktighet, kompetanse og ivaretagelse av interesser som viktige faktorer.

Før vi tar for oss de ulike relevante lederstilteoriene, skal vi gjøre rede for bakgrunnen til teoriene og hvor disse stammer fra. Mye av forskningen fra 1948 til 1966 handlet om forholdet mellom lederatferd og lederens effektivitet, dette fordi forskningen rundt personlighet ikke ga gode nok svar på hvem de effektive og mindre effektive lederne var (Andersen, 2011). En forskning vi mener er interessant i denne sammenheng er studiene ved Ohio State University. Her la forskerne vekt på en formell beskrivelse av lederes atferd, og klargjorde ulike dimensjoner (ibid.). Etter en siste faktoranalyse klarte forskerne å beskrive lederatferd ved hjelp av to dimensjoner/faktorer; "Consideration" (medarbeiderorientering) og "Initiation of structure" (oppgave- eller resultatorientering) (ibid.). Lederatferd som faller inn under første faktor hentyder til ledere som stoler på sine medarbeidere, lytter, respekterer og viser tillitt (Brochs-Haukedal, 2013). Lederatferd som faller inn under faktor nummer to hentyder til ledere som er mer opptatt av planlegging, oppnåelse av mål, og alt som har med selve arbeidet å gjøre (ibid.). Forskerne konkluderte med at det finnes to dimensjoner i alle lederes atferd, begge er imidlertid til stede samtidig, men graden er forskjellig fra leder til leder (Andersen, 2011). Vår valgte definisjon bygger på tanken om at det er det grunnleggende trekket i lederens atferd som utgjør lederstilen (Andersen, 1995). Vi ser dermed at det foreligger en sammenheng mellom vår definisjon og forskernes konklusjon, da vi antar at de to dimensjonene i lederatferden utgjør lederens grunnleggende trekk.

Det er god grunn til å tro at lederens atferd vil være påvirket av deres faste retningslinjer. Barne-, likestillings og inkluderingsdepartementet har med hjemmel i barnevernloven § 4-22 tredje ledd utarbeidet nærmere retningslinjer til lov om barneverntjeneste, jf. forskrift om fosterhjem, Retningslinjer for fosterhjem (vedlegg 3). Fosterhjemsavtalen (vedlegg 2) tar for seg de mest grunnleggende retningslinjene til Barneverntjenesten Lykkelig som også er nevnt

i Retningslinjer for fosterhjem (vedlegg 3). Denne avtalen er et dokument som fosterforeldrene er pålagt å skrive under ved tiltredning i jobben. Barneverntjenesten har en plikt til å overta omsorgen for et barn dersom et av vilkårene i barnevernloven § 4-12 er oppfylt, og blir dermed barnets omsorgskommune, jf. forskrift om fosterhjem § 1, punkt. 2. Ved at Barneverntjenesten Lykkelig overtar omsorgen for et barn, er de nødt til opptre med en lederatferd som ivaretar det grunnleggende rettslige prinsippet om barnets beste, jf. GrL. § 104, bk. art. 3, bl. § 48 og bvl. § 4-1.

Et alternativ barneverntjenesten har er å plassere barnet i et fosterhjem jf. bvl. § 4-14 bokstav a. Dersom dette er tilfellet, oppstår det et krav om avtaleinngåelse mellom barneverntjenesten i omsorgskommunen og fosterforeldre, jf. Fosterhjemsavtalen punkt 1 (vedlegg 2). Inngåelse av en slik avtale pådrar fosterforeldrene et fosterhjemsoppdrag hvor de skal ivareta fosterbarnets behov for den daglige omsorg og gi barnet et trygt og godt hjem (ibid.). Ved at et barn blir plassert i et fosterhjem, vil lederrollen overfor barnet, forflytte seg fra Barneverntjenesten Lykkelig til fosterforeldrene. Barneverntjenesten Lykkeligs lederatferd overfor foreldre vil oppleves i form av veiledning, kontroll- og tilsynsføring. Fosterforeldrene kan oppleve Barneverntjenesten Lykkeligs lederatferd på ulike måter. Nedenfor vil vi komme tilbake til ulike typer lederstiler vi mener er relevante for fosterforeldrenes opplevelse av Barneverntjenesten Lykkeligs lederatferd.

Videre vil vi bemerke at det foreligger en plikt om at fosterhjemsavtalen skal gjennomgås minst en gang i året og eventuelle endringer kan gjøres dersom dette er nødvendig, jf. Fosterhjemsavtalen punkt 3 (vedlegg 2). Vi antar at lederens atferd avhenger av hvordan lederen velger å forholde seg til denne plikten. Vi er av den oppfatning at lederens atferd er svært rutinepreget dersom plikten blir fulgt. Lederen kan videre oppleves som omsorgsfull dersom det foretas endringer i avtalen, i positiv forstand, etter fosterforeldrenes ønske. Denne avtalen anser vi som relevant for vår problemstilling, da vi antar at det skaper en trygghet for fosterforeldrene å kjenne til foreliggende rettigheter og plikter. Vi antar at dette kan bidra til en økning i fosterforeldres ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre.

Ved møter mellom fosterforeldrene og Barneverntjenesten Lykkelig, vil fosterforeldrene oppleve barneverntjenestens bruk av lederstil. Som tidligere nevnt vil dette oppleves i form av veiledning, oppfølging og tilsyn. Barnevernloven § 4- 22 tredje ledd viser til at departementet kan utarbeide nærmere retningslinjer i forskrifter for hvordan barnevernet skal ivareta plikten

“...til veiledning og oppfølging av fosterhjemmene, og... tilsyn med barn i fosterhjem”. Videre har vi valgt å betegne retningslinjene for hvordan Barneverntjenesten Lykkelig skal ivareta plikten sin om kontroll- og tilsynsføring, som en del av deres retningslinjer. Vi er av den oppfatning at lederstilen til Barneverntjenesten Lykkelig bemerkes når lederen er tilstede ved veiledning av fosterforeldrene eller ved kontroll- og tilsynsføring av fosterhjemmet. Dette på bakgrunn av at lederen kommer i direkte kontakt med fosterforeldrene i slike situasjoner. Eksempelvis kan Barneverntjenesten Lykkelig, ved veiledning, opptre med en slik atferd der konkrete instruksjoner blir gitt på hvordan fosterforeldrene skal håndtere ulike situasjoner. Kontroll- og tilsynsføring av fosterhjemmet skal sikre forsvarlig omsorg for fosterbarnet, jf. bvl. § 4-22 femte ledd, andre punktum, jf. forskrift om fosterhjem §§ 7 og 8 andre ledd, første punktum. Ved kontroll- og tilsynsføring skal Barneverntjenesten Lykkelig opptre med en slik lederatferd som er til hensyn for barnets beste, jf. Grl. § 104, bk. art. 3, bl. § 48 og bvl. § 4-1. Formålet med kontroll- og tilsynsføring er å ivareta fosterbarnets rettssikkerhet (Larsen, 2013). Vi antar at fosterforeldrene opplever veiledning, kontroll- og tilsynsføring som viktige faktorer for deres påvirkning til et ønske om å fortsette i jobben, da dette bidrar til å ivareta barnets beste. Vi anser derfor dette som relevant for vår problemstilling.

Hvordan Barneverntjenesten Lykkelig skal foreta kontroll av fosterhjemmet fremgår av forskrift om fosterhjem § 7 første ledd og Fosterhjemsavtalen punkt 4.3.2., se vedlegg 2. Plikten til kontrollføring blir ivaretatt ved at Barneverntjenesten Lykkelig besøker fosterhjemmet så ofte som nødvendig, men som et minimum fire ganger i året, jf. forskrift om fosterhjem § 7 tredje ledd, første punktum. Dersom lederen ivaretar denne plikten, og gjennomfører kontrollen etter hva som er forsvarlig i ulike situasjoner, vil lederen opptre med en atferd som er til barnet beste, jf. Grl. § 104, bk. art. 3, bl. § 48 og bvl. § 4-1. Har barnet vært plassert i fosterhjemmet minst 2 år, skal kontroll skje minst to ganger i året, jf. forskrift om fosterhjem § 7 tredje ledd, andre punktum. Barneverntjenesten Lykkelig skal, utenom de lovpålagte tilfellene, gi nødvendig råd og veiledning til fosterforeldrene så lenge plasseringen av fosterbarnet varer, jf. forskrift om fosterhjem § 7 andre ledd. Ved å gi nødvendig råd og veiledning, utenom det lovpålagte, vil Barneverntjenesten Lykkelig opptre med det vi oppfatter som en omsorgsfull lederatferd.

Barneverntjenesten Lykkelig, herunder fosterhjems kommunen, skal føre tilsyn med barn i fosterhjem frem til barnet har fylt 18 år, jf. bvl. § 4-22 fjerde ledd, jf. forskrift om fosterhjem § 8 første ledd. Dette fremgår også av Fosterhjemsavtalen punkt 4.3.3, se vedlegg 2.

Kommunen skal føre tilsyn så ofte som nødvendig, men minimum fire ganger i året, jf. forskrift om fosterhjem § 9 første ledd, første punktum. Er forholdene gode, og barnet samtykker, kan tilsynet reduseres til minimum to ganger i året dersom fosterbarnet har fylt 15 år og har vært i fosterhjemmet i minst to år, jf. forskrift om fosterhjem § 9 første ledd, andre punktum.

I følge Larsen (2013) fremgår det imidlertid at denne ordningen ikke helt har fungert, da mange tilsynsbesøk ikke blir gjennomført. I en undersøkelse foretatt av Riksrevisjonen fra 2012 viste det seg at det, i halvparten av sakene som ble gjennomgått i syv ulike kommuner, ikke hadde foretatt tilsynsføring etter regelverkets krav (ibid.). Helsetilsynet foretok i 2013 en gjennomgang av tilsynsordningen for barn som bor i fosterhjem (Hjelme, 2014). Gjennomgangen resulterte i data som viste at 800 fosterhjem manglet tilsyn, der 50 av 66 undersøkte kommuner bryter regler som skal ivareta fosterbarnets rettssikkerhet og trygghet (ibid.). Dette anser vi som svært uheldig da tilsynsfører skal opptre som fosterbarnets tillitsperson (Larsen, 2013). Det er derfor viktig at vedkommende faktisk er tilstede og opptrer med en åpen, omsorgsfull og tilgjengelig atferd. Dette kan eksempelvis gjøres ved at tilsynsfører utfører aktiviteter ved besøkene (Larsen, 2013). For at Barneverntjenesten Lykkelig skal kunne påvirke fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben, antar vi at det er viktig at lederen evner å opprettholde tilliten til fosterbarnet ved å ivareta plikten etter barnevernloven § 4-22 fjerde ledd, jf. forskrift om fosterhjem §§ 8 og 9.

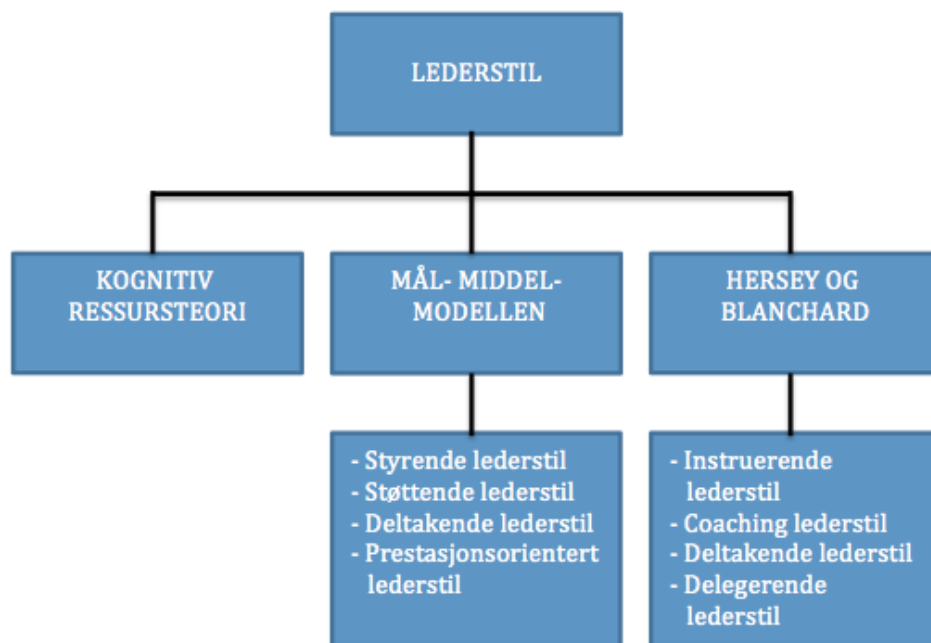
Barneverntjenesten Lykkeligs krav til en tilsynsfører er å kunne utføre tilsynsoppgaver over tid, jf. forskrift om fosterhjem § 8 fjerde ledd, andre punktum. Dermed stilles det ikke et krav om oppnevning av én bestemt tilsynsfører (Hjelme, 2014). Vi anser dette som relevant for vår problemstilling da vi antar at dette kan være en grunn til stadig nye tilsynsførere ved fosterhjemmet, og kan dermed påvirke fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben.

Fosterhjemsavtalen regulerer også fosterhjemsgodtgjøring, dekning av andre utgifter, forsikring og barnetrygd, se vedlegg 2. Fosterhjemsgodtgjøringen inneholder to punkter; arbeidsgodtgjøring og utgiftsdekning. Satsene for arbeidsgodtgjøring og utgiftsdekning blir utarbeidet av kommunesektorens organisasjon (forkortet KS) som har fullmakt til å forhandle og inngå avtaler på vegne av kommunesektoren (KS, 2012). Det er imidlertid viktig å bemerke seg skillen mellom arbeidsgodtgjøring og utgiftsdekning. Arbeidsgodtgjøringen er fosterforeldrenes inntekt på bakgrunn av fosterhjemsoppdraget, mens utgiftsdekningen er det

tillegget fosterforeldrene mottar for å dekke fosterbarnets eventuelle behov som oppstår underveis i utplasseringen, jf. Fosterhjemsavtalen punkt 6 (vedlegg 2). Da arbeidsgodtgjøring og utgiftsdekning vil være av god økonomisk hjelp for fosterforeldre, antar vi at dette er av stor betydning for deres ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre. Vi anser derfor dette som svært relevant for vår problemstilling.

Fosterhjemsavtalen punkt 7.1. (vedlegg 2) om "*Opphør av avtaleforholdet*" mener vi kan være relevant for vår problemstilling. Både fosterforeldre og Barneverntjenesten Lykkelig har mulighet til å si opp avtalen skriftlig med frist på tre måneder, jf. bvl. § 4-21 første ledd, første punkt og Fosterhjemsavtalen punkt 7.1. (vedlegg 2). Dersom forholdene har endret seg og barneverntjenesten finner det riktig å tilbakeføre fosterbarnet, kan fylkesnemnda oppheve et vedtak om omsorgsovertakelse, jf. bvl. § 4-21 første ledd og Fosterhjemsavtalen punkt 7.2, (vedlegg 2). Videre skal det etter Fosterhjemsavtalen punkt 7.2. (vedlegg 2) tas hensyn til barnets beste ved Barneverntjenesten Lykkeligs avgjørelse om fosterbarnet skal flyttes, jf. Grl. § 104, bk. art. 3, bl. § 48 og bvl. § 4-1. Fosterforeldrene beholder arbeidsgodtgjørelsen i oppsigelsestiden, mens utgiftsdekningen opphører samme dag som barnet flytter ut av fosterhjemmet, jf. Fosterhjemsavtalen punkt 7.1 (vedlegg 2). Om fosterforeldrene er en "part i saken" og dermed har muligheten til å påklage en et slikt vedtak, skal avgjøres konkret i hver enkelt sak av fylkesnemnda. Vurderingen skal skje på grunnlag av tilknytningen mellom barnet og fosterforeldrene, og hvor lenge barnet har vært plassert i fosterhjemmet, jf. bvl. § 4-21 første ledd, annet punktum. Dersom fosterforeldre opplever et vedtak om omsorgsovertakelse negativt, kan dette påvirke deres ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre, da omsorgsovertakelsen i utgangspunktet kan bli vedtatt når som helst.

Da vi la til grunn at Barneverntjenesten Lykkeligs atferd bygger på deres grunnleggende trekk, jf. Andersen (1995), skal vi videre presentere ulike perspektiver på teorier om lederstil. Deretter skal vi drøfte hvilken teori som fremstilles som mest aktuell for vår problemstilling. Først presenteres "Kognitiv ressursteori". Deretter vil vi presentere "Mål-middel-teorien", etterfulgt av Hersey og Blanchard teori om selvbestemt ledelse. Figur 2 illustrerer teoriene vi skal gjennomgå i dette kapittelet og deres underordnende former for lederstil. Vi vil avslutte med å oppsummere teorifundamentet. Ved gjennomgåelsen av de ulike ledelsesteoriene, vil vi påminne leseren om at vi betegner alle overordnede ledere som har kontakt med fosterhjemmet som Barneverntjenesten Lykkelig.



Figur 2: Illustrasjon av ledelsesteorier

2.4.1. Kognitiv ressursteori

Kognitiv ressursteori, på lik linje med flere teorier, er en av de mest kjente “contingency”-teoriene (Martinsen, 2009). Dette er ”teorier som fokuserer på relasjonen mellom lederstil og situasjon” (Martinsen, 2009 s. 121). Denne teorien mener vi kan være relevant for problemstillingen vår da vi antar at den vil være med å bidra til en økning i fosterforeldrenes prestasjoner, som igjen vil påvirke deres ønske om å fortsette i jobben. Hvorfor vi mener dette kan forklares på følgende måte: mye forskning som har blitt gjort i retningen av situasjonsorienterte ledelsesteorier virker å ha en tilpasning mellom lederstil og situasjon som videre påvirker medarbeideres prestasjoner (Martinsen, 2009).

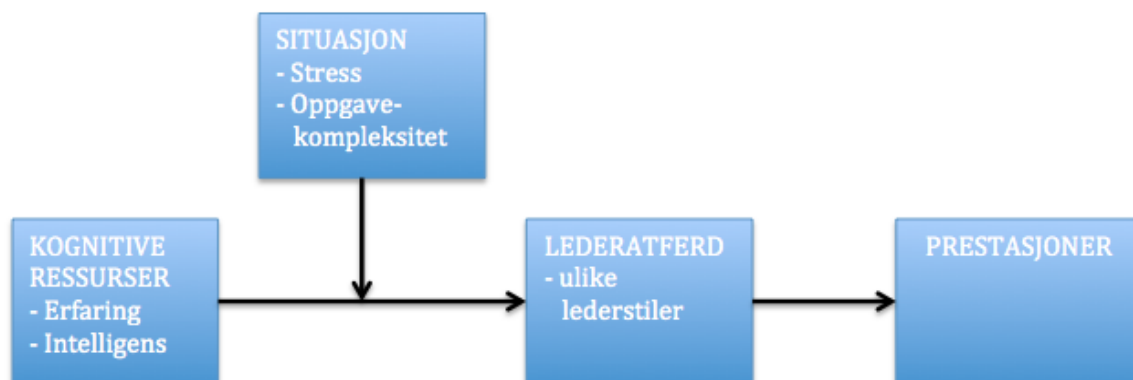
Denne tankegangen ble på 1980-tallet utvidet og dermed ble lederes kognitive ressurser inkludert i den samme retningen (Martinsen, 2009). Hvordan medarbeidere presterer er på bakgrunn av denne tankegangen avhengig av en sammensetning mellom lederens kognitive ressurser, som inneholder lederens intelligens og erfaringer, lederstil, som for eksempel styrende og støttende og lederens situasjon, hvordan lederen opplever situasjonen (ibid.). Tanken er at der hvor det er en sammenheng mellom lederens atferd og situasjonen vil ledere med vesentlige kognitive ressurser oppnå høyere prestasjoner hos medarbeiderne (ibid.). Eksempelvis antar vi at lederens tidligere erfaringer rundt kontroll- og tilsynsføring vil være

av stor betydning ved sin utøvelse av lederstil jf. forskrift om fosterhjem §§ 7 og 8. Tidligere erfaringer vil bidra med å bedre lederens håndtering av ulike situasjoner fosterhjemmet står overfor. Ut i fra denne teorien er fosterforeldrenes prestasjoner betinget av Barneverntjenesten Lykkeligs kognitive ressurser, deres lederstil og situasjonen de står overfor. Med fosterforeldrenes prestasjoner mener vi arbeidet som blir gjort for å sikre fosterbarnet en best mulig oppfostring, for å ivareta det grunnleggende prinsippet om barnets beste, jf. GrL § 104, bk. art. 3, bl. § 48 og bvl. § 4-1. En slik påvirkning er likevel kun mulig dersom det er en årsakssammenheng mellom planlegging, beslutningene lederen tar og iverksettelsen av disse (Martinsen, 2009).

I følge Martinsen (2009) hevder Fiedler at ledere med stor intellektuell kapasitet vil ha stor effekt på medarbeidernes prestasjoner dersom lederen utfører sterk styring, spesielt der hvor medarbeiderne opplever oppgavekompleksitet. Oppgavekompleksitet kan være tilfellet hos fosterforeldre da jobben deres er av en mer selvstendig art, og fosterforeldrene ofte står overfor situasjoner hvor de må handle raskt uten å nødvendigvis få råd eller veiledning. På grunn av dette kan et ønske om en mer styrende lederstil oppstå hos fosterforeldrene. En leder med stor intellektuell kapasitet vil dermed ha stor effekt på fosterforeldrenes prestasjoner. Har lederen en mer beskjedne intellektuell kapasitet, er en mindre styrende lederstil mer foretrekkende, spesielt når medarbeiderne er kompetente (ibid.). Dersom Barneverntjenesten Lykkelig oppnår en slik påvirkning og dermed øker fosterforeldrenes prestasjoner, antar vi at dette vil påvirke fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben.

I tilfeller hvor lederen er i en situasjon hvor vedkommende opplever høy grad av stress, har ikke høy intelligens en sterk sammenheng med de høye prestasjonene til medarbeidere (Martinsen, 2009). Forklaringen på dette er at stress påvirker lederens evne til å behandle informasjon og ta riktige beslutninger (ibid.). Dersom lederen opplever mindre grad av stress, er det motsatte tilfellet. Lite stress og høy grad av intelligens påvirker medarbeideres prestasjoner positivt (ibid.). Dette fordi analyser, planer og valg av løsninger i en viss grad vil være påvirket av den intelligente leders tankegang (ibid.). Barneverntjenesten Lykkeligs evne til å påvirke fosterforeldrene er med andre ord best når situasjonen er preget av liten grad av stress og der hvor lederen har høy grad av intelligens. Lederens kognitive ressurser, det vil si deres erfaringer og intelligens, vil sammen med deres lederstil og en bestemt situasjon være avgjørende for fosterforeldrenes prestasjoner.

Ved hjelp av figur 3 nedenfor, har vi illustrert teorien om kognitive ressurser:



Figur 3: Kognitiv ressursteori (Martinsen, 2009 s.137)

2.4.2. Mål-middel-teori

En annen "contingency"-teori er mål-middel-teorien (Martinsen, 2009). Hensikten bak mål-middel-teorien er å fremme at lederens hovedoppgave er å kartlegge riktig vei mot ønskede mål overfor medarbeiderne (ibid.). Å opptre som et fosterhjem kan by på flere ulike utfordringer i hverdagen. Fosterforeldrene kan oppleve akutte situasjoner hvor en avgjørelse raskt må foretas. Dersom fosterforeldrene ikke har kompetanse på dette området, kan utfordringene vanskeliggjøre det å til enhver tid tre inn i en karakter som skal fremme det grunnleggende rettslige prinsippet om fosterbarnets beste, jf. Grl. § 104, bk. art. 3, bl. § 48, bvl. § 4-1. Mål-middel-teorien fremstiller flere lederstiler som kan benyttes i ulike situasjoner. Det kan være nødvendig å lede fosterforeldre på ulike måter, avhengig av situasjon, nettopp for å nå et ønsket mål om at barnet skal ha det best mulig, jf. Grl. § 104, bk. art. 3, bl. § 48, bvl. § 4-1. Med en riktig type lederstil kan dette også bidra til påvirkning på fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre.

For oppnåelse av de ønskede målene har House og Mitchell (i følge Martinsen, 2009) utviklet fire påvirkningsstrategier som skal lede dem i riktig retning. Det er disse påvirkningsstrategiene vi videre skal ta for oss; styrende-, støttende-, deltakende- og prestasjonsorientert lederstil. Teorien bygger på den forutsetning at de overordnede evner å variere mellom de ulike påvirkningsstrategiene (House og Mitchell, i følge Martinsen, 2009).

Barneverntjenesten Lykkelig skal velge den påvirkningsstrategien som egner seg best til enhver tid ut i fra den aktuelle situasjonen (ibid.).



Figur 4: Grunntrekk i sti- mål teorien
(Kaufmann & Kaufmann, 1998 s.361)

Kaufmann & Kaufmann (1998) fremstiller grunntrekkene i mål-middel-teorien. Dette er vist gjennom figur 4. Modellen fremmer at lederstilen er en avgjørende faktor for medarbeidernes motivasjon og jobbtilfredshet (ibid.). Ved bruk av riktig lederstil i enhver situasjon, ser vi ut i fra modellen at dette resulterer i motivasjon og økt jobbtilfredshet hos medarbeiderne. Det er god grunn til å tro at dersom fosterforeldre har høy grad av motivasjon og jobbtilfredshet, vil dette bidra til et ønske om å fortsette i jobben, og bidra til overholdelse av Grl. § 104, bk. art. 3, bl. § 48 og bvl. § 4-1.

Styrende lederstil

Ved styrende lederstil er lederen tydelig på hva som forventes av den enkelte medarbeider (House og Mitchell i følge Martinsen, 2009). Videre blir det gitt konkret veiledning om utføring av arbeid (hva, når og hvordan), og det opprettes også en fremdriftsplan (ibid.). Som tidligere nevnt kan det oppstå mange utfordringer i hverdagen ved et fosterhjem. For fosterforeldre kan det være en betryggende opplevelse å ha en styrende leder å henvende seg til, da Barneverntjenesten Lykkelig har mye erfaring og kan gi god veiledning og instruksjon i enhver anledning. Ved denne typen lederstil skal lederen også sørge for at medarbeiderne følger opp eksisterende prosedyrer og regler på området (ibid.).

I følge Fosterhjemsavtalens punkt 5.1 er hovedoppgaven til fosterforeldrene å gi fosterbarnet en opplevelse av et trygt og godt hjem, og videre ha omsorgen for barnet, se vedlegg 2.

Omsorgen for barnet innebærer blant annet *"den generelle oppdragelsen av barnet, noe som omfatter oppfølging overfor skole, barnehage og fritid, og det å sørge for at barnet får*

nødvendig oppfølging ved sykdom” (vedlegg 2: Fosterhjemsavtalen punkt 5.3.). Det at Barneverntjenesten Lykkelig fører kontroll og oppfølging av fosterhjemmet, slik at fosterforeldre følger de eksisterende prosedyrer og regler, kan skape en trygghet i fosterhjemmet, jf. forskrift om fosterhjem §§ 7 og 8. Videre vil oppfølging av fosterhjemmene i form av kontroll og tilsyn, bidra til ivaretagelse av det grunnleggende hensynet til barnets beste, jf. Grl. § 104, bk. art. 3, bl. § 48, bvl. § 4-1.

Støttende lederstil

Ved støttende lederstil er arbeidsoppgaver i et mindre fokus (House og Mitchell i følge Martinsen, 2009). Her opptrer lederen på en omsorgsfull måte overfor sine medarbeidere. Dette innebærer at lederen er tilgjengelig, vennlig og åpen (ibid.). Fosterforeldre kan eksempelvis oppleve arbeidsoppgaven om oppfostring av fosterbarnet som utfordrende i enkelte situasjoner. I slike situasjoner hevder mål-middel-teorien at tilfredsheten til fosterforeldrene vil ha en positiv effekt på dem, dersom Barneverntjenesten Lykkelig opptrer som støttende (ibid.). Dersom fosterforeldrenes tilfredshet øker ved hjelp av en støttende lederstil, kan dette bidra til overholdelse av Grl. § 104, bk. art. 3, bl. § 48, bvl. § 4-1. Martinsen (2009) viser til studier av blant annet House og Dressler (1974) og Schuler (1973) som gir et resultat i den retning. På dette grunnlag anser vi støttende lederstil som relevant, da det kan oppleves som betryggende for fosterforeldre å kunne henvende seg til en omsorgsfull leder. En positiv opplevelse kan bidra til en påvirkning i den retning at fosterforeldre ønsker å fortsette i jobben som fosterforeldre.

Deltakende lederstil

Deltakende lederstil har en leder som er svakt oppgaveorientert og sterkt medarbeiderorientert, der lederen konsulterer medarbeiderne, ber om forslag og anbefalinger som blir tatt i betraktning før det treffes en beslutning (House og Mitchell i følge Martinsen, 2009). Da fosterforeldrene omgås fosterbarnet til enhver tid, antar vi at det er fosterforeldrene som kjenner til barnets behov best. For å ivareta hensynet om barnets beste, vil derfor Barneverntjenesten Lykkeligs anvendelse av en deltagende lederstil være svært relevant, jf. Grl. § 104, bk. art. 3, bl. § 48, bvl. § 4-1. Yukl (1998) uttaler i følge Martinsen (2009) at medarbeidernes tilfredshet forbedres med denne lederstilen, hos de som har behov for å prestere og behov for selvstendighet i jobben. En slik lederstil kan føre til at opplevelsen av autonomi i jobben øker for fosterforeldrene. Ved høyere grad av autonomi, samtidig som de er klar over hva som forventes av dem, kan det øke anstrengelsen og prestasjonen deres.

Dersom fosterforeldrene opplever medbestemmelse, kan de få en følelse av å ha tatt beslutningen selv (Martinsen, 2009). Økt anstrengelse og god prestasjon hos fosterforeldrene kan ivareta det grunnleggende hensynet om barnets beste, jf. Grl. § 104, bk. art. 3, bl. § 48, bvl. § 4-1.

Prestasjonsorientert lederstil

Ved prestasjonsorientert lederstil er det satt forventninger om maksimal prestasjon hos medarbeideren (House og Mitchell i følge Martinsen, 2009). Videre vil lederen være målbevisst og stole på at medarbeiderne påtar seg ansvar og presterer på en slik måte at de ønskede mål oppnås (ibid.). Prestasjonsorientert lederstil vil, med tanke på Barneverntjenesten Lykkelig og fosterforeldre, ikke være svært relevant. House og Mitchell fremmer i følge Martinsen (2009) studier som viser at medarbeidere som gjennomfører oppgaver gjentatte ganger, vil ha lite utbytte av prestasjonsorientert lederstil (Martinsen, 2009). Selv om Barneverntjenesten Lykkelig setter mål, vil fosterforeldre alltid ha plikt til å ha omsorg for fosterbarnet til enhver tid, jf. bvl. § 4-18 første ledd, annet punktum og Fosterhjemsavtalen punkt 5.2. og 5.3. (vedlegg 2), og videre opptre i en karakter som er til barnets beste, jf. Grl. § 104, bk. art. 3, bl. § 48, bvl. § 4-1. Denne plikten foreligger uansett hva slags situasjon de måtte stå overfor. På den annen side hevdes det at lederstilen er mer gunstig hvor arbeidsoppgavene ikke er preget av rutiner, og videre ikke i stor grad er regulert av regler (House og Mitchell i følge Martinsen, 2009). Det å opptre som en fosterfamilie innebærer ikke et stort preg av verken rutiner eller regler, men likevel skal de hver dag være en karakter som er til barnets beste. Det vil ikke hjelpe for Barneverntjenesten Lykkelig å ha et annet mål enn at fosterhjemmene gir en god, daglig oppdragelse. Dette er deres plikt uansett situasjon, som tidligere nevnt. På dette grunnlag vil ikke denne typen lederstil være mest relevant for oppgaven, og vi vil derfor heller ikke se videre på prestasjonsorientert lederstil.

2.4.3. Teori om situasjonsbestemt ledelse (Hersey og Blanchard)

I følge Martinsen (2009) er situasjonsbestemt ledelse bygget på lederens evne til å variere mellom ulike lederstiler ved oppståtte situasjoner. Dette står i likhet med ”mål-middel-teorien” (ibid.). I motsetning til ”mål-middel-teoriens” vide anvendelsesområde, er situasjonsbestemt ledelse mer begrenset på situasjonsbegrepet. Det har derfor et smalere anvendelsesområde (ibid.). Påvirkningsstrategiene er også noe annerledes fra ”mål-middel-teorien”. Dette gjelder blant annet fordi Hersey og Blanchards teori om situasjonsbestemt

ledelse behandler styrende- og støttende lederstil om hverandre og kombinerer disse ved utøvelse av de ulike påvirkningsstrategiene (ibid.). Det er den styrende- og støttende lederstilen som utleder Hersey og Blanchards to dimensjoner i deres teori, som videre belyser fire ulike lederstiler (ibid.). De fire påvirkningsstrategiene er her instruerende-, coaching-, deltakende-, og delegerende lederstil.

Instruerende lederstil

Et viktig kjennetegn ved instruerende lederstil er at det i utgangspunktet er enveiskommunikasjon (Hersey og Blanchard i følge Martinsen, 2009). Videre uttrykker lederen klart og tydelig hva målet er, og når og hvordan jobben skal utføres. Dette innebærer et preg av sterkt styrende atferd og mindre støttende (ibid.). Dersom Barneverntjenesten Lykkelig skulle opptrådt med en slik type lederstil, ville det ikke vært mulig for et fosterhjem å opptre som en naturlig og ordinær familie. Videre ville det ikke vært en god opplevelse av lederstilen for fosterforeldrene, med en enveiskommunikasjon. Fosterforeldrene ville kunne oppleve at deres interesser ikke blir ivaretatt. Dette kan påvirke fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben, i en negativ retning.

Hersey og Blanchard fremstiller i følge Martinsen (2009) lederen som den som tar avgjørelser, følger med på utviklingen og evaluerer arbeidet. Vi antar at dette ikke ville blitt opplevd som positivt for fosterforeldrene å ikke ha en medvirkning i Barneverntjenesten Lykkeligs avgjørelser rundt fosterhjemmet. På den annen side kan det ha en positiv påvirkning at Barneverntjenesten Lykkelig følger opp utvikling via kontroll og tilsyn, og evaluerer hjemmet, jf. forskrift om fosterhjem §§ 7 og 8. Dette er nødvendig for å sikre at hensynet om barnets beste blir overholdt, jf. GrL. § 104, bk. art. 3, bl. § 48, bvl. § 4-1.

Coaching lederstil

På lik linje med instruerende lederstil vil lederen også her, til en viss grad være preget av sterk styrende lederstil, ved å sette mål og være tydelig på når og hvordan jobben gjennomføres, og videre evaluerer arbeidet (Hersey og Blanchard i følge Martinsen, 2009). I motsetning til instruerende lederstil er det her utviklet en toveiskommunikasjon, som inkluderer medarbeideren (ibid.). Dette gjøres ved at medarbeideren får en forklaring på de overordnede beslutninger, og medarbeideren får bidra til å komme med forslag til for eksempel hvordan en oppgave skal utføres eller hvordan man skal løse et problem (Hersey og Blanchard i følge Martinsen, 2009). På grunnlag av dette ser vi også at lederstilen preges av sterk støttende

lederstil (ibid.). I et fosterhjem kan det oppleves som betryggende å ha en coaching lederstil, hvor det er en god kombinasjon av styrende- og støttende lederstil. Det er eksempelvis viktig at fosterforeldre har gode grunnleggende retningslinjer, men at de likevel føler at de har en mulighet til å bli inkludert. Dette vil spesielt gjelde fordi det er fosterforeldrene som blir kjent med barnet, og derfor kjenner barnets behov best. Fosterforeldrenes innspill til Barneverntjenesten Lykkelig vil derfor være en viktig faktor for å ivareta hensynet om barnets beste, jf. GrL § 104, bk. art. 3, bl. § 48, bvl. § 4-1. En toveiskommunikasjon vil bidra til å øke en medarbeiders motivasjon og engasjement (Hersey og Blanchard i følge Martinsen, 2009). Dette vil derfor være relevant for vår problemstilling.

Deltakende lederstil

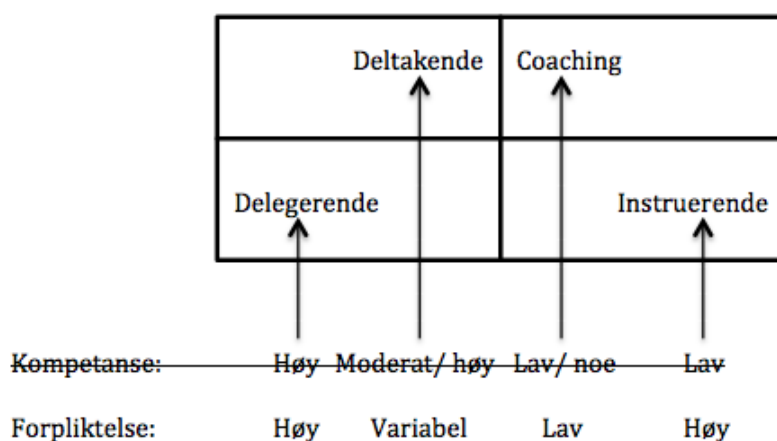
Ved deltakende lederstil er medarbeideren i aller høyeste grad inkludert og er preget av en toveiskommunikasjon (Hersey og Blanchard i følge Martinsen, 2009). Til forskjell fra "mål-middel-teoriens" deltakende lederstil, bygger Hersey og Blanchards lederstil på en kombinasjon av styrende- og støttende lederatferd. I "mål-middel-teorien" er deltakende lederstil nevnt som en egen kategori, med egne kjennetegn. En leder som utøver denne typen lederstil ønsker inkludering av og bidrag fra medarbeidere, og tar gjerne en diskusjon fremfor å kommandere og ta beslutninger på egenhånd (ibid.). Barneverntjenesten Lykkelig, som lederen, vil tilrettelegge for at fosterforeldrene skal være problemløserne ved eventuelle problemer og vil få muligheten til selv å ta beslutninger på et begrenset område (ibid.). En leder som utøver deltakende lederstil vil derfor opptre med en sterk støttende atferd, og lite styrende (ibid.). Barneverntjenesten Lykkelig vil støtte fosterforeldrene i enhver situasjon, og gi nødvendig hjelp (ibid.). Dette kunne for eksempel vært nødvendig i en situasjon som er utenfor fosterforeldrenes ansvarsområde. En deltakende lederstil, hvor fosterforeldrene i aller høyeste grad er inkludert, kan bidra til påvirkning i en positiv retning om et ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre, og medvirke til å bedre forholdene for barnet.

Delegerende lederstil

Ved en delegerende lederstil er medarbeideren frittstående til å velge og planlegge hvordan deres egne, ulike situasjoner og oppgaver skal gjennomføres (Hersey og Blanchard i følge Martinsen, 2009). Vi ser derfor at lederen her opptrer verken med støttende eller styrende atferd (ibid.). Lederen trer kun inn i bildet for å følge opp utviklingen og få tilbakemeldinger (ibid.). For at Barneverntjenesten Lykkelig skal kunne innhente den nødvendige informasjon og tilbakemeldinger gjennomføres det tilsyn av fosterhjemmene i løpet av året. Dette er som

tidligere nevnt fastslått i forskrift om fosterhjem §§ 7 og 8. Ved denne typen lederstil vil fosterforeldrene stå fritt i valg av hvordan fosterbarnet skal oppdras, det vil derfor være lettere for fosterforeldrene å ivareta det grunnleggende prinsippet om barnets beste, jf. Grl. § 104, bk. art. 3, bl. § 48, bvl. § 4-1. Det er god grunn til å tro at dette vil kunne oppleves som positivt både for fosterforeldre og fosterbarnet, da det vil være lettere å naturlig opptre som en normal familie.

Sammenhengen mellom valg av lederstil og dets påvirkning



Figur 5: Sammenheng mellom valg av lederstil og dets påvirkning (Martinsen, 2009 s.142)

Modellen fremstiller sammenhengen mellom forpliktelse og valg av lederstil. Med forpliktelse, i denne sammenheng, menes motivasjon (Martinsen, 2009). Ved vår problemstilling vil motivasjonen være påvirkningen. Den originale modellen, fremstilt i Martinsen (2009) inneholdt en variabel i tillegg til forpliktelse. Denne variabelen omhandlet medarbeiderens kompetanse, som innebærer kunnskaper og ferdigheter hos medarbeideren, knyttet til gjennomføring av arbeidsoppgaver (Hersey og Blanchard i følge Martinsen, 2009). Da denne delen av modellen ikke er relevant for vår oppgave, har vi valgt å utelukke kompetanse og kun beholde forpliktelse.

Modellen viser at dersom fosterforeldre opplever en høy form for forpliktelse, er en delegerende lederstil den best egnede (Hersey og Blanchard i følge Martinsen, 2009). Denne typen lederstil vil bidra til å opprettholde den høye forpliktelsen. Ved den originale modellen forutsetter delegerende lederstil også høy kompetanse. Videre viser modellen at dersom

fosterforeldrene har en variabel forpliktelse, vil sterkt støttende atferd hos Barneverntjenesten Lykkelig bidra til en positiv påvirkning i fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben (Hersey og Blanchard i følge Martinsen, 2009). Den best egnede lederstilen ved en variabel forpliktelse vil derfor være deltakende lederstil (ibid.). Den originale modellen fremstiller også moderat/høy form for kompetanse hos medarbeideren.

Dersom fosterforeldrene viser liten form for motivasjon, og det, i følge den originale modellen, også er liten form for kompetanse, vil en coaching lederstil vise seg å være den best egnede lederstilen (Hersey og Blanchard i følge Martinsen, 2009). Dette innebærer en sterkt styrende og sterkt støttende atferd hos lederen (ibid.). Denne typen lederstil vil påvirke motivasjonen til fosterforeldrene til å fortsette i jobben.

Den instruerende lederstilen fremmer lite støtte og mye styring ved lederens atferd (Hersey og Blanchard i følge Martinsen, 2009). I likhet med den delegerende lederstilen er denne formen for lederstil best egnet ved høy forpliktelse hos fosterforeldrene (ibid.). Derimot viser den originale modellen lav kompetanse. Denne typen lederstil vil kun heve fosterforeldrenes kunnskaper og ferdigheter knyttet til oppdraget.

2.5. Oppsummering av teorifundament

I teorifundamentet startet vi med å ta for oss relevant teori knyttet til begrepene “lederstil”, “fosterforeldre” og “fosterhjem”. Vi valgte å bruke definisjonen til Andersen (1995 s. 63) på begrepet “lederstil”; *”det grunnleggende trekket eller mønsteret i lederens atferd”*. Videre valgte vi å bruke følgende definisjon på begrepet fosterforeldre; fosterforeldrene har ansvaret for å utøve den daglige omsorg på vegne av barneverntjenesten, jf. bvl. § 4-18 første ledd, andre punktum. En siste definisjon angikk begrepet fosterhjem, hvor definisjonen til barnevernloven § 4-22 første ledd, bokstav a ble lagt til grunn; *”private hjem som tar imot barn til oppfostring på grunnlag av barneverntjenestens beslutning om hjelpetiltak...”*.

Vi skal videre oppsummere likheter og forskjeller mellom de ulike teoriene for å konkludere med hvilken teori vi mener er mest aktuell for vår problemstilling. Den mest fremtredende likheten mellom de tre overnevnte ledelsesteoriene er at de er situasjonsbestemte. Vi mener at en situasjonsbestemt lederstil er relevant da situasjonen i fosterhjemmet kan variere fra dag til dag. House og Mitchell mener i følge Martinsen (2009) at det er nettopp dette en

situasjonsbestemt lederstil går ut på; at lederen evner å lede på ulike måter i forskjellige situasjoner. Barnevernloven § 4-1 kodifiserer det grunnleggende rettslige prinsipp om barnets beste. Dette kommer også frem i bk art. 3 nr. 1. Barnekonvensjonen art. 3 nr. 2 fremstiller plikten om å ivareta hensynet barnets beste ved at *“partene påtar seg å sikre barnet den beskyttelse og omsorg som er nødvendig for barnets trivsel...”*. På dette grunnlag mener vi at en leder har alternativer og dermed velger riktig lederstil, er en avgjørende faktor for å overholde den rettslige plikten om å ivareta barnets beste, jf. GrL § 104, bk. art. 3, bl. § 48, bvl. § 4-1.

Mål-middel-teorien har vi sett at kartlegger fire ulike lederstiler en leder kan variere mellom i ulike situasjoner. Vi fant her at den styrende-, støttende og deltakende lederstilen er mest relevant for vår oppgave. Dette fordi det kan være et behov for fosterforeldrene å ha en leder som eksempelvis kan gi god veiledning i situasjoner der dette er nødvendig. Ved en annen situasjon kan fosterforeldrene ha behov for en mer omsorgsfull leder og samtidig ellers oppleve selvstendighet, medbestemmelse og autonomi ved utførelse av jobben. Hersey og Blanchard mener, i følge Martinsen (2009), at teori om situasjonsbestemt ledelse har som tidligere nevnt et mer snevret situasjonsbegrep. I motsetning til mål-middel-teorien er styrende- og støttende lederstil brukt som en kombinasjon til å fremme fire nye, ulike lederstiler. Den kognitive ressursteorien er i likhet med de andre teoriene også situasjonsbestemt. Teorien har gått fra å inneholde lederstil og situasjon som faktorer i påvirkningen av medarbeidernes prestasjoner, til å også inkludere lederes kognitive ressurser som en faktor (Martinsen, 2009). Ved dette punktet skiller den kognitive ressursteorien seg fra de andre nevnte teoriene.

På grunnlag av styrende-, støttende og deltakende lederstils relevans, fant vi at mål-middel-teorien er den teorien vi ønsker å bygge oppgaven vår videre på. Hersey og Blanchards situasjonsbestemte lederstil kombinerer styrende- og støttende lederstil ved de ulike påvirkningsstrategiene. Da vi mener at Barneverntjenesten Lykkelig ikke alltid kombinerer en styrende- og støttende lederstil, anser vi ikke denne som like relevant som mål-middel-teorien. I motsetning til mål-middel-teorien går den kognitive ressursteorien lenger enn kun å se på relasjonen mellom lederstil og situasjonen som de to faktorene som skal gi høyest prestasjoner hos fosterforeldrene. Teorien om kognitive ressurser går ut på at det i tillegg til de to faktorene, *“vil ledere med betydelige kognitive ressurser nå lengst”* (Martinsen, 2009 s.137). Vi antar at lederen uansett teori, handler på bakgrunn av den kunnskap og erfaringer

vedkommende har, og dermed, med bakgrunn i situasjonen, utøver en type lederstil. Den kan med bakgrunn i dette anses å være relevant. Likevel anser vi teorien om kognitive ressurser som mindre relevant da teorien ikke går i dybden på ulike typer lederstiler.

Etter en drøftelse av perspektiver på lederstil, hvor tre teorier om lederstil ble fremmet, konkluderte vi med mål-middel-teorien. Det vil si at oppgaven vår videre skal bygge på denne teorien hvor en styrende-, støttende- og deltakende lederstil er hovedfokuset.

Underveis i kapittelet har vi også nevnt aktuelle lover og avtaler som vi ser på som relevante i henhold til problemstillingen vår. Grl. § 104, bk. art. 3, bl. § 48, bvl. § 4-1 gjenspeiler hensynet til barnets beste, bvl. § 4-22, forskrift om fosterhjem, herunder spesielt §§ 7 og 8, samt Fosterhjemsavtalen (vedlegg 2) og Fosterforeldrenes arbeidsrettslige stilling og deres sosiale rettigheter (vedlegg 3) er av stor relevans for det juridiske aspektet i oppgaven vår. Ut i fra den valgte teorien om lederstil og retningslinjer, skal vi videre foreta en visualisering av vår problemstilling.

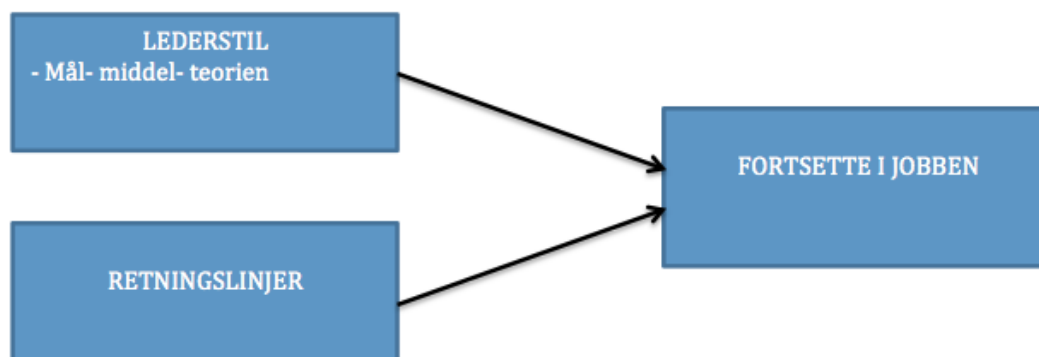
3. Visualisering av problemstilling

I dette kapitlet fremstiller vi en visualisering av vår problemstilling. Ethvert tiltak som vedtas om et barn skal være til barnets beste, som er det grunnleggende hensynet Barneverntjenesten Lykkelig skal ivareta, jf. Grl. § 104, bk. art. 3, bl. § 48 og bvl. § 4-1. Bidraget i vår oppgave er å øke kunnskapen om hvordan lederstilen og retningslinjene til Barneverntjenesten Lykkelig kan forsterke fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre.

Problemstillingen er som følger:

”Kan Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil og retningslinjer påvirke fosterforeldre til å fortsette i jobben som fosterforeldre? Hvis så, hvordan?”

Visualiseringen fremmes gjennom figuren nedenfor:



Figur 6: Visualisering av problemstilling

Utgangspunktet for visualiseringen av vår problemstilling er definisjonen av lederstil; *”det grunnleggende trekket eller mønsteret i lederens atferd”* (Andersen, 1995 s. 63), mål-middel-teorien (Martinsen, 2009) og det grunnleggende hensynet om barnets beste, jf. Grl. § 104, bk. art. 3, bl. § 48 og bvl. § 4-1. Dette utgjør rubrikkene *”Lederstil”* og *”Retningslinjer”*.

Kartleggingen vil omhandle fosterforeldrenes opplevelse av Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil og retningslinjer. Ut i fra visualiseringen ser vi at rubrikkene *”Lederstil”* og *”Retningslinjer”* påvirker rubrikken om å *”Fortsette i jobben”*.

4. Metode

I dette kapittelet skal vi redegjøre for hvordan vi skal gjennomføre undersøkelsen vår. Vi vil på bakgrunn av våre kriterier velge et forskningsdesign, deretter introduserer vi vår samarbeidspartner og utvalg. Videre vil vi se på hvordan vi skal foreta datainnsamling og hvordan vi vil behandle denne informasjonen i en analyse. Til slutt vil vi redegjøre for anonymitet, validitet og reliabilitet.

4.1. Forskningsdesign

I dette delkapittelet skal vi belyse vårt valg av forskningsdesign. Ringdal beskriver (i følge Thagaard, 2009 s. 48) at forskningsdesign er *”en plan eller skisse for hvordan undersøkelsen kan legges opp”*. Det første vi skal se på er våre kriterier for valg av forskningsdesign, deretter skal vi ta i bruk det designet som er relevant i henhold til vår problemstilling. Videre tar vi for oss fordeler og ulemper ved det valgte forskningsdesignet.

4.1.1. Kriterier for valg av forskningsdesign

Problemstillingen i vår oppgave omhandler fosterforeldre og deres ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre. Vi skal undersøke om fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre påvirkes av Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil og retningslinjer. Vi må derfor ha tilgang til fosterforeldre og barneverntjenesten tilhørende fosterbarna. Et annet kriterium er at fosterforeldrene må ha hatt fosterbarnet i minst 2 år. Dette er et kriterium vi har satt fordi fosterforeldrene skal ha tilstrekkelige opplevelser med Barneverntjenesten Lykkelig, slik at sammenligningsgrunnlaget blir mest mulig likt. Det siste kriteriet vi har fastsatt er at det forskningsdesignet vi velger må dekke all nødvendig informasjon i løpet av én måling, grunnet lite ressurs- og tidsbruk.

4.1.2. Valg av forskningsdesign

Ringdal (2013) fremstiller fem typer forskningsdesign, og av disse har vi valgt å sammenligne eksperiment og casestudiet. Eksperiment er det designet som anvendes for å undersøke årsakssammenhenger, og består av en eksperiment- og kontrollgruppe (ibid.). Dette er utenfor oppgavens relevans, på grunnlag av at vi ikke skal se på årsakssammenhengen mellom ny stimuli og respons, men undersøke det nåværende forhold (ibid.). Vi skal ikke utsette fosterforeldrene for ny stimuli fra Barneverntjenesten Lykkelig, men se på fosterforeldrenes eksisterende forhold til deres leders lederstil og retningslinjer.

Casestudier er i følge Thagaard (2009) intensive undersøkelser med lite utvalg analyseenheter. Det sistnevnte kriteriet til valget av forskningsdesign vil bli oppfylt ved bruk av casestudiet, da dette studiet vil dekke all informasjon ved én måling. På bakgrunn av dette har vi valgt å bruke casestudier i forskningen.

4.1.3. Fordeler og ulemper ved casestudiet

Forskningsdesignet casestudier har både fordeler og ulemper. Ved casestudier er det begrenset med informanter, da hovedpoenget for studiet er å oppnå utfyllende informasjon om analyseenheter (Thagaard, 2009). Ut i fra en slik undersøkelse, vil vi få mer detaljerte besvarelser (ibid.). Vi har blitt tildelt åtte informanter av vår samarbeidspartner, dette anser ikke vi som et representativt utvalg, da antallet fosterhjem i landet er vesentlig høyere. Mangel på tid og ressurser bidrar også til at antallet informanter ikke kan økes slik at vi oppnår det vi mener ville vært et representativt utvalg. Det skal store mengder med informanter til, for at det skal være mulig å si at resultatet av undersøkelsen dekker hele målgruppen (Ringdal, 2013). Dette kan være fordi det er andre faktorer som kan spille inn på fosterforeldres ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre.

En fordel som utmerker seg er nærhet til det som studeres. Dette bidrar til å skape pålitelighet, da informantene studeres i deres naturlige omgivelser (Yin, i følge Thagaard, 2009).

Nærheten vil bidra til å unngå misforståelser i undersøkelsen fordi vi vil ha muligheten til å avklare eventuelle uklarheter (Ringdal, 2013).

4.2. Beskrivelse av caset

Barneverntjenesten Lykkelig er underlagt Barnevernet som øverste organ. Tall fra Barne-, likestillings- og familieetaten (2011) (forkortet Bufetat) viser at antall fosterforeldre som er registrert i databasen ligger på over 8000. I henhold til vår oppgave vil dette være de ansatte. De ansattes oppgaver fremmes klart i barnevernloven § 4-18 første ledd, annet punktum og Fosterhjemsavtalen under punkt 5 (vedlegg 2). Det dreier seg i hovedsak om å ivareta den daglige omsorgen for barnet og sørge for at barnet bor i et trygt og godt hjem (ibid.). Med hensyn til vår samarbeidspartners anonymitet, ønsker vi ikke å gå nærmere inn på caset.

4.3. Utvalg

Problemstillingen vår fremmer et fokus på fosterforeldre og deres forhold til Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil og retningslinjer. På bakgrunn av dette består våre informanter av åtte fosterforeldre med tilknytting til Barneverntjenesten Lykkelig, slik at muligheten for å få et godt sammenligningsgrunnlag. Videre har vi satt et krav til at informantene skal ha vært i jobben i minst 2 år. På denne måten er det foretatt et strategisk utvalg. Strategisk utvalg innebærer *“at vi velger informanter som har egenskaper eller kvalifikasjoner som er strategiske i forhold til problemstillingen”* (Thagaard, 2009 s. 55). Utover dette har oppgaven om utvelgelse av informanter vært opp til vår samarbeidspartner.

4.4. Anonymitet

I følge etiske retningslinjer for forskning, plikter vi som forskere, å innhente et informert samtykke fra informantene (Thagaard i følge Ringdal, 2013). Thagaard (2009) omtaler prinsippet om at informert samtykke må fremkomme, som en hovedregel for at forskningen kan igangsettes, og innebærer at informert samtykke skal være avgitt på frivillig basis og at det er foretatt en orientering rundt de områdene forskningen berører. Vedlegg 1 fremstiller det informerte samtykke vår samarbeidspartner har underskrevet. I følge Lov om behandling av personopplysninger av 14. april 2000 nr. 31 (forkortet popplyl.), Personvernemnda og informert samtykke (vedlegg 1), plikter vi å ivareta anonymiteten til både caset og våre informanter. Ved bruk av fiktive navn på samarbeidspartner og informantene, vil vi ivareta anonymiteten og prinsippet om konfidensialitet. Det innebærer at datainnsamlingen skal behandles slik at deltakers identitet ikke avsløres gjennomgående i oppgaven (Thagaard, 2009). I oppgaven vil de fiktive navnene Barneverntjenesten Lykkelig og informant A-H anvendes. Informantenes alder og kjønn vil heller ikke avsløres, og derfor bidra til anonymitetens ivaretagelse.

Under gjennomføring av intervjuene vil vi benytte oss av båndopptaker. Dette har vi valgt for å opprettholde validitet og reliabilitet i oppgaven, og for å unngå tap av materiell. Informasjonen vi får gjennom intervjuene skal transkriberes. Dette innebærer at vi vil foreta en direkte avskrivning av informantenes ord under intervjuet. Anonymisering av informasjon vil foregå samtidig med transkriberingen. For videre å ivareta overnevnte prinsipper, vil vi

ikke overføre eller lagre båndopptaket noe sted. Etter transkriberingen vil båndopptaket slettes.

4.5. Datainnsamling

Thagaard (2009) fremstiller ulike datainnsamlingsmetoder. Den metoden vi har valgt å benytte er besøksintervju. Intervjuer gir et godt utgangspunkt for å få kjennskap til informantenes erfaringer, tanker og følelser (ibid.). Dette anser vi som viktig for å kunne kartlegge om fosterforeldre blir påvirket til å fortsette i jobben som fosterforeldre.

En fordel ved besøksintervju er at det har høy grad av standardisering, som enklere eliminerer målefeil og gir pålitelig data (Ringdal, 2013). Intervjuene bør planlegges nøye, dette poengterer Ringdal (2013). Vi har planlagt besøksintervjuet gjennom en intervjuguide, der spørsmålene er detaljrike og omfattende for vår problemstilling. En ulempe ved en slik standardisert innsamlingsmetode er at muligheten for å imøtekomme uventede og interessante emner i intervjuet blir begrenset (ibid.).

Vi har valgt å foreta enkeltintervju ved besøkene hos informantene, der et enkeltintervju omfatter fosterforeldrene i et fosterhjem, uavhengig om fosterhjemmet har en singel fosterforelder eller er i par. Bakgrunnen for at vi benytter oss av enkeltintervju, er frykten for at enkeltes synspunkter kan dominere andres ved gruppeintervju (Thagaard, 2009). Enkeltintervju er den fremgangsmåten vi mener er den beste for å samle inn den relevante data, for å kunne besvare problemstillingen.

Intervjuguiden til vårt besøksintervju har en strukturert tilnærming, der spørsmålene og rekkefølgen i stor grad er fastsatt på forhånd (vedlegg 5). Fordelen ved denne tilnærmingen er at informanten står fritt til å forme svarene sine etter deres egen oppfatning (Thagaard, 2009). En annen fordel er at de samme temaene blir besvart av alle informantene, slik at svarene er sammenlignbare (ibid.). En utfordring kan være at informantene dreier ut om temaer som ikke omfattes av intervjuguiden, og kan dermed skape vanskeligheter i sammenligningsgrunnlaget (ibid.).

4.5.1. Utforming av spørsmålene

Med utgangspunkt i vårt teorifundament og vår problemstilling har vi utarbeidet spørsmål til intervjuguiden. Spørsmålene er utformet slik at informanten skal kunne svare åpent og utdypende. Vi har forsøkt å formulere spørsmålene på en klar og enkel måte, slik at vi unngår misforståelser. Dette innebærer at vi har unngått bruk av faguttrykk og å referere til aktuelle lover og paragrafer. Det er viktig at informantene opplever en trygghet under intervjuet, vi har derfor valgt å åpne intervjuet med innledende spørsmål. Med utgangspunkt i problemstillingen har vi videre delt intervjuguiden inn i to sentrale temaer; lederstil og retningslinjer. Vi har avsluttet intervjuguiden med noen oppsummeringss spørsmål, for å få en klarhet i samtalen og en kort oppsummering av det vi faktisk er ute etter. Vi har unngått å formulere ledende spørsmål, fordi vi ikke ønsker at informantens svar skal påvirkes i noen retning.

4.5.2. Gjennomføring av intervjuene

Gjennomføringen av intervjuene vil foregå i overkant av en uke. Vi har beregnet ca. 1,5 time til hvert intervju, hvor intervjuene vil foregå hjemme hos den enkelte informant. Intervjuene foregår stort sett på dagtid, etter informantenes ønske om at fosterbarn ikke skal være til stede. For at vi skal få best mulig sammenligningsgrunnlag, vil vi følge intervjuguiden slik at alle informantene vil besvare de samme spørsmålene. Før vi gjennomfører intervjuet vil vi opplyse om undersøkelsens formål og anonymitet. Hele gruppen vil være til stede under intervjuet, hvor én stiller spørsmål. Resten av gruppen tar ansvar for å skrive notater, kontrollere at alle spørsmål blir stilt og betjening av båndopptaker.

4.6. Analyse

Som en følge av at intervjuene våre tas opp på bånd, er det nødvendig å foreta transkribering slik at vi har informasjonen i tekstformat. På denne måten vil analysen av informasjonen bli lettere å gjennomføre. Dataanalysemetoden vil være temasentrert. Dette innebærer at analysen vil være dyptgående i de sentrale temaene (Thagaard, 2009). Materialet vil bli bearbeidet i et deskriptivt analysekapittel. I dette kapitlet vil vi beskrive funnene som er aktuell for problemstillingen vår. Deretter vil vi fremme et diskusjonskapittel hvor vi tolker den samlede informasjonen.

4.7. Evaluering av kvaliteten på undersøkelsen

Vi skal i det følgende vurdere kvaliteten på forskningen vår på grunnlag av to punkter; reliabilitet og validitet. Dersom en forskningsprosess har lav reliabilitet og validitet, tyder dette på at undersøkelsen ikke bygger på rette måle-verdier som vil resultere i feilaktige konklusjoner (Flyvberg, 2006).

4.7.1. Reliabilitet

Reliabilitet går ut på om undersøkelsen i større eller mindre grad reflekterer realiteten (Flyvberg, 2006). Ved vurderingen av forskningens reliabilitet må vi foreta en undersøkelse av om eventuelle tilfeldige målefeil foreligger (ibid.). Det er under hele forskningsprosessen viktig å være bevisst på mulige feilkilder. Reliabilitet er mulig å oppnå dersom undersøkelsen blir foretatt mer enn en gang på samme måleinstrument, hvor resultatet blir det samme (ibid.). I vår undersøkelse har vi foretatt én måling på hver informant, dette på bakgrunn av vårt valg av forskningsdesign og at det kun er en case som skal undersøkes. Dette gir oss ikke et godt nok grunnlag for å kunne si at oppgaven vår er reliabel. Vi forsøker å øke reliabiliteten ved å ha en så åpen og detaljert fremstilling av forskningsprosessen som mulig. Videre styrkes reliabiliteten ved at hele bachelorgruppen stiller opp på intervjuet. Dette bidrar til en kontroll på at samtlige informanter besvarer de samme spørsmålene.

4.7.2. Begrepsvaliditet

Høy validitet innebærer at undersøkelsen måler det som faktisk er ønskelig å måle (Flyvberg, 2006). For å oppnå høy validitet i oppgaven er det viktig at spørsmålene i intervjuguiden er forståelige. Ved at vi har forståelige spørsmål, skaper dette en større sannsynlighet for at vi får den informasjonen vi faktisk er ute etter, og dermed høyere validitet. Vi valgte derfor å foreta et ”intervju” med hverandre, og en utenforstående person. Videre styrkes validiteten av oppfølgingsspørsmål og muligheter for utdypning gjennomgående i hele intervjuguiden, slik at vi unngår misforståelser. Den innsamlede data blir også mer valid ved at vi tar opp intervjuene på bånd, og deretter transkriberer, enn ved håndskrevne notater fra intervjuene.

4.7.3. Ekstern validitet

Ekstern validitet dreier seg om funnene i vår undersøkelse, kan overføres og gjelde i andre sammenhenger (Thagaard, 2009). Andersen mener i følge Thagaard (2009) at case- studier skal formes slik at de gir grunnlag for overførbarhet. Overførbarhet krever et stort utvalg (Flyvberg, 2006). Oppgavens informantutvalg er begrenset til åtte, og det er derfor diskutabelt

om funnene også kan gjelde i andre sammenhenger. Flyvberg (2006) sier derimot at våre funn i en slik undersøkelse skaper en mer generell gyldighet.

5. Analyse

I dette kapittelet skal vi analysere dataene vi har innhentet gjennom vår undersøkelse ved Barneverntjenesten Lykkelig. Med utgangspunkt i vårt teorifundament, visualisering av problemstillingen og intervjuguiden har vi utformet tre hovedkoder. Disse er som følger; *“Lederstil”*, *“Retningslinjer”* og *“Påvirkning”*. For å dekke hele problemstillingen har vi valgt denne inndelingen av hovedkodene, da vi mener dette gir en oversiktlig struktur i oppgaven. For å systematisere innhentet data, har vi samlet informantenes meninger i en matrise, se vedlegg 6.

5.1. Lederstil

Den første hovedkoden er lederstil. Denne hovedkoden er delt inn i tre underkoder; *“Begrepet lederstil”*, *“Opplevelse av lederstil”* og *“Viktigheten av god lederstil”*. Ved å dele hovedkoden lederstil inn i underkoder ønsker vi å få en oversikt over ulike funn i hovedkoden. Formålet med hovedkoden er å kartlegge informantenes oppfattelse av begrepet lederstil og hvordan de opplever deres ledes utøvelse av lederstilen. I teorifundamentet vårt, kapittel 2.2.1., konkluderte vi med definisjonen til Andersen (1995 s. 63), om at lederstilen til en leder ved Barneverntjenesten Lykkelig er *“det grunnleggende trekket eller mønsteret i lederens atferd”*.

5.1.1. Begrepet lederstil

Hensikten med denne underkoden er å undersøke om det foreligger samsvar mellom vår definisjon av begrepet lederstil og hva informantenes subjektive begrepsforståelse er. På bakgrunn av dette har vi spurt informantene om hva de legger i begrepet lederstil. Vi skal i det følgende ta for oss informantenes meninger, hvor likheter og ulikheter ved deres besvarelser skal fremheves.

“[...] Det må jo være hvordan en leder oppfører seg[...].”

Informant E

“At man er klar og tydelig, og imøtekommende og ikke oven i fra og ned. [...] At de verdsetter den jobben vi gjør. At dem ser den jobben vi gjør.”

Informant G

Informant E og G la relativt det samme i begrepet lederstil. Begge beskrev atferden til lederen som en lederstil. Dette var også informant C enig i. Fire av de andre informantene hadde en noe annen fremstilling av hva begrepet lederstil er, her representert ved informant D og F:

“En som kan veilede oss til å gjøre en best mulig jobb, og ha klare retningslinjer, og hører på det vi også ønsker.”

Informant D

“[...] En som får oss til å gjøre jobben vi skal, og som er god til å påvirke positivt. En som drar ut det beste i oss og som vi er trygge på som vi også kan komme til hvis det er noe[...].”

Informant F

Som sitatene over viser, oppfattet informantene at lederstil er mer rettet mot lederens evne til å påvirke dem til å gjøre en god jobb, der retningslinjer og trygghet er belyst, enn kun lederens atferd som informant E og G oppfattet. Sitatene ovenfor ble også støttet av informant B og H. Videre har informant A en annen forståelse enn de øvrige informantene:

“[...] Det er å gå foran som et godt eksempel og ta tak i ting [...]. Prate med skolen/barnehagen, ha tett kontakt, veldig viktig. [...]. Så det er det å ha tett kontakt med alle forbindelser[...].”

Informant A

Informant A fremmet tette relasjoner med alle forbindelser som er tilknyttet barnet, og det å gå frem som et godt eksempel, som beskrivelse av lederstil. Vi ser at informantenes synspunkter på begrepet lederstil er forholdsvis ulike, men vi kan imidlertid se at samtlige uttalelser omhandler en leders atferd.

5.1.2. Opplevelse av lederstil

Hensikten med denne underkoden er å kartlegge informantenes opplevelse av hvordan Barneverntjenesten Lykkelig utøver deres lederstil. Vi vil her se på om det foreligger en variert lederstil hos Barneverntjenesten Lykkelig, variert lederstil tilknyttet ulike barneverntjenester og hvordan lederne bruker lederstil som et verktøy. Dette gjør vi for å undersøke om informantenes opplevelse av lederstil samsvarer med teorifundamentet vårt.

5.1.2.1. Variert lederstil i ulike situasjoner

Vi skal i det følgende belyse informantenes meninger vedrørende opplevelsen av variert lederstil i ulike situasjoner ved hjemmet. Vi ønsker å få et svar på om Barneverntjenesten Lykkelig endrer lederstil ved ulike behov fosterhjemmet står ovenfor. Da vi stilte spørsmålet om informantene opplever variert lederstil i ulike situasjoner, fikk vi følgende svar:

“[...] Nå har det vært varierte personer,[...] så ja sånn sett så er det jo variert da. Noen er veldig flinke og ordner opp i alt [...]. Så det blir veldig personavhengig egentlig [...]. Vi savner veldig at det kunne vært en (leder) som man alltid forholder seg til, og ikke så mye [utskiftninger].”

Informant A

“Den ene [lederen] vi hadde var veldig sånn som passet på at vi hadde det bra og at alt var trygt og alt var greit, mens de andre på en måte ga oss rom da [...].”

Informant F

“Ja, veldig. [...] Det vi merker mest er at det er så stor forskjell fra person til person. Vanvittig stor forskjell, skulle ikke tro det var mulig [...]. Vi hadde en for et par år siden som var utrolig dyktig, [...] vi kunne prate om ting og tang og sånn. Til vi i dag sitter med en som det er ikke til å beskrive egentlig,[...] altså maktkåt eller gud vet hva[...].”

Informant E

Informant A, E og F fremmet at den varierte lederstilen tar utgangspunkt i de ulike ledernes personlighet. Dette støttet også informant G og H. Informantene legger til grunn at det er store forskjeller i tidligere og nåværende leders opptreden. Videre mener informant A at det burde vært færre utskiftninger, dette ble også støttet av fem øvrige informanter. En oppfattelse av utøvelsen av lederstil kommer frem av sitatene nedenfor:

“Vi opplever at lederen egentlig opptrer på [...] en naturlig måte. Ja [i forhold til situasjonen] Det er kanskje ikke alltid de har svar på de ting du lurte på, men jeg vet jo at de er der på en måte. Altså de er der og det er godt å vite. [Nåværende ledere] bruker makten sin[...].”

Informant B

“Det er veldig opp til situasjonen da [...]. Vi føler ikke at det er noe som blir tredd nedover hodet på oss, at man skal gjøre sånn og sånn. Det er veldig opp til oss selv, at vi kommer med løsninger og så diskuterer oss frem og så ja, det er veldig naturlig sånn fase[...].”

Informant C

Videre ser vi at informant B og C opplevde den varierte lederstilen litt annerledes, nemlig situasjonsbetinget. Dette støttet også informant D. Vi ser at samtlige av informantene opplevde en variert lederstil, men opplevelsen har et skille ved at informantene skiller mellom personavhengighet og situasjonsbetinget lederstil.

5.1.2.2. Variert lederstil hos leder tilknyttet ulike barneverntjenester ved tidligere fosterbarn

Vi ønsker å kartlegge om fosterforeldre har opplevd en variert lederstil tilknyttet ulike barneverntjenester. Dette hadde en forutsetning om at de har vært fosterforeldre tidligere for ett eller flere andre fosterbarn. Det var kun tre av informantene som har vært fosterforeldre tidligere og dermed kunne besvare spørsmålet vårt:

“Ja. Virket som om dem ikke hadde noe greie på hva de drev på med, rett og slett, hardt og brutalt. Uprofesjonelt.”

Informant A

“ [Ja], sånn som med nåværende ledere så er vi mer et team alle sammen. [...] Mens med [...] tidligere ledere [...] ble vi rett og slett lurt. De hadde ikke gjort jobben sin godt nok [...]. [Nåværende ledere] går jo nesten over lik for å hjelpe til[...].”

Informant C

“Det har vi. [...] Vi har hatt fosterbarn fra enkelte barneverntjenester, og det har vi bestemt oss for at vi ikke skal ha igjen [...]. Det er måten ting blir gjort på. I forhold til å bli tatt vare på som fosterforeldre, og føle at vi blir trodd og at de har tillit til oss som fosterforeldre[...].”

Informant H

Samtlige av de tre informantene belyste en variert lederstil tilknyttet ulike barneverntjenester. Variasjonen baserer seg på ledernes måte å utføre deres arbeid på. Konsekvensen av denne

variasjonen kan være, som informant H uttalte, at de ikke vil være tilknyttet samme barneverntjeneste igjen og ikke anbefaler denne barneverntjenesten til andre fosterforeldre. Dette kan medføre at den aktuelle barneverntjenesten får en dårlig omtalelse. Dermed kan det oppstå vanskeligheter for å utplassere barna tilhørende denne barneverntjenesten.

5.1.2.3. Lederstil som verktøy

I det følgende ønsker vi å kartlegge hvordan Barneverntjenesten Lykkelig bruker lederstiler overfor fosterforeldre. Vi vil videre presisere at dette spørsmålet omhandler de nåværende lederne.

“[...] Vi synes at ja, de kanskje kan gjøre litt forskjeller [...]. Vi kan kanskje føle litt at ”nei, nå bestemmer vi, vi bestemmer det”[...]. Vi synes de kanskje kan bruke makten sin litt[...].”

Informant B

“Jeg føler at [lederne] nesten bruker makt for å få slått igjennom. [...] De skal på en måte trumfe igjennom sitt hele tiden[...].”

Informant E

Vi ser at informant B og E var relativt enig i at Barneverntjenesten Lykkelig bruker makt ved utøvelse av lederstilen. Dette støttet også informant A. Videre kommer det frem at informant G sin opplevelse av lederstil var nokså lik de overnevnte informantenes oppfattelse:

“[...] Vi mistenker kanskje at det kan være oven i fra og ned holdning, at de sitter der oppe og vi er bare her nede og at vi må bare innfinne oss med det de sier og at vi har ingenting vi skulle sagt eller noen ting[...].”

Informant G

Vi aner imidlertid at informant G opplevde en mildere form for maktbruk, ved at informanten kun har en mistanke om lederens holdning. I motsetning til de foregående sitatene, hadde fire av informantene en mer positiv innstilling til hvordan lederne bruker sin lederstil:

“De lederne vi har er veldig menneskelige og jordnære og gode egentlig. Oppfører seg likeverdige, det er ikke noe sånn oven i fra og ned. Det virker som om de kan det de holder på med. Så kunnskap har mye å si[...].”

Informant F

“[...] Så klart vi ønsker en leder som hører på oss og skjønner hva behovene våre er. Det gjør lederne vi har nå. Vi tror at de ser heller hva behovet vårt er, og ikke tenker at de skal sitte på pengesekken[...].”

Informant H

Som vi ser av de to siste sitatene er de motsetninger til de foregående informantenes uttalelser. Deriblant var informant F og H, da de ikke opplevde noen form for maktbruk ved lederens lederstil. Dette støttet også informant C og D. De ga uttrykk for at lederne opptrer på lik linje som fosterforeldrene selv. Informantene uttalte at lederne kjenner fosterforeldrenes behov og hva som skal til for at forholdet skal fungere.

5.1.3. Viktigheten av god lederstil

I denne underkoden er hensikten å belyse hvor viktig informantene mener utøvelse av god lederstil er, og hva de legger i begrepet “god lederstil”. Vi vil her kartlegge om det informantene legger i “god lederstil” kan ses i lys av mål-middel-teorien, kapittel 2.4.2.

“Ja, [viktig]. At de skal være klare og tydelige[...].”

Informant E

“Ja, [viktig]. Tydelighet, en tydelig leder. Men også som hører på hva andre har å si og kan reflektere begge veier, ikke bare etter A4 regler[...].”

Informant D

Samtlige informanter uttalte at bruken av en god lederstil er viktig. Hva de la i begrepet er noe ulikt. Informant E mente at en god lederstil også innebærer en klar og tydelig leder, dette støttet også informant F og D. Informant D var en blant flere informanter som også la det å kunne lytte i begrepet ”god lederstil”. Videre ser vi at informant C fremmet samarbeid som en viktig faktor i lederens utøvelse av god lederstil:

“Ja, absolutt. Det er å jobbe i team da. At det blir til at man jobber sammen, ikke jobber mot hverandre for eksempel. At det ikke er noen som sitter og er konger. At man er på lik linje alle sammen.”

Informant C

Informant C la til grunn at en god lederstil innebærer at lederne ikke har en ovenfra og ned holdning. Våre funn belyser videre en viktighet ved at lederne kan jobben sin:

“[...] Vi synes i utgangspunktet at en leder generelt bør ha greie på det de driver med[...].”

Informant E

“[...] Det å være tydelig, menneskelig, det å bry seg. Det å ha kunnskap nok til å gjennomføre det du skal og vil.”

Informant F

Vi kan se ut i fra sitatene ovenfor at informantene omtalte god lederstil som at lederne vet hvordan de skal utføre jobben sin. Dette støttet også informant A.

Oppsummeringsvis kom det frem at samtlige informanter mente en god lederstil er viktig. Oppfatningen deres av begrepet “god lederstil” er at lederne vet hvordan de skal utføre jobben, er tydelige, at de lytter og arbeider som et team, altså ikke ha en “oven i fra og ned holdning”.

5.2. Retningslinjer

Den andre hovedkoden er Retningslinjer. Formålet med hovedkoden er å kartlegge informantenes kjennskap til ulike retningslinjer. Hovedkoden er delt inn i fem underkoder; “Eksisterende retningslinjer”, “Kontrollføring”, “Tilsynsføring”, “Veiledning før tiltredning i jobben” og “Arbeidsforholdet”. Denne inndelingen skal bidra til å skape en oversikt over informantenes kjennskap til spesifikke retningslinjer vi mener er relevante for fosterforeldrenes påvirkning. Vi skal her undersøke om det foreligger samsvar mellom informantenes utsagn og retningslinjene som er nevnt i teorifundamentets kapittel 2.3. og 2.4.

Vi vil senere komme tilbake hvilke retningslinjer som faktisk påvirker fosterforeldrene, og hvordan de påvirker, i kapittel 5.3.2. om “Retningslinjer som påvirkning”.

5.2.1. Eksisterende retningslinjer

Hensikten med denne underkoden er se om informantene kjenner til Barneverntjenesten Lykkeligs retningslinjer, og herunder hvilke av de ulike retningslinjene som utmerker seg positivt eller negativt.

5.2.1.1. Eksisterende retningslinjer

På bakgrunn av dette har vi spurt informantene om de generelt har kjennskap til om det finnes retningslinjer.

“Vi har en tykk bok [...] som vi fikk med en gang vi ble fosterforeldre som vi kunne lese i og hva vi har rett på. [...] Har slått opp i den innimellom, men har ikke lest hele. [...] Hvis det er noen sånne spesielle behov som dukker opp som er langvarige, så er det barnevernet som ordner opp[...].”

Informant A

“Ja [...], men vi har ikke lest de. [...] Vi vet at de har retningslinjer[...]. Har det tilgjengelig [...], men det er så kjedelig stoff så da ringer vi heller og spør hvis det er noe nytt.”

Informant B

“Ja, det finnes helt sikkert [retningslinjer]. Har ikke lest de så veldig[...].”

Informant H

Samtlige av informantene visste at det fantes retningslinjer, men ikke alle hadde like god kjennskap til innholdet i disse. Informant A, B og H visste at det fantes retningslinjer, men de hadde ikke lest de. Informant A har opplevd at Barneverntjenesten Lykkelig ordnet opp selv, dersom det skulle være noe. Derimot har informant B henvendt seg til Barneverntjenesten Lykkelig da de ikke visste hvordan de skulle håndtere en situasjon på grunn av lite kjennskap til innholdet i retningslinjene. Videre uttrykket samtlige informanter deres kjennskap til Fosterhjemsavtalen:

“Ja, det er det vi leser hvert år [...]. Det må gjøres det, det er noe pålagt. [...] Alle skal være klar over hva det står der.”

Informant C

“Ja, selvfølgelig [...]. De er ikke så flinke til å gå gjennom den fosterhjemsavtalen regelmessig, også burde de informere om retningslinjene, hva vi har krav på [...]. Egentlig skal det gjennomgås sånne ting en gang i året[...].”

Informant E

Fire av åtte informanter var enige i at retningslinjene skal gjennomgås hvert år i henhold til Fosterhjemsavtalen punkt 3 (vedlegg 2). Blant disse var informant C og E. Informant C har opplevd en slik gjennomgang hvert år, mens informant E, G og H ikke har opplevd dette. Informant D skilte seg ut fra øvrige informantene:

“Ja, det finnes retningslinjer, men de følges ikke. Vi får utlevert Fosterhjemsavtalen når vi blir fosterforeldre. [...] De går litt på hvordan vi fosterforeldre skal forholde oss til taushetsplikt, oppfølging, utgifter og samvær [...]. Den trodde jeg var bindende for begge ledd, den virker som er bare bindende for oss og ikke for barnevernet[...].”

Informant D

Som vi kan se av sitatet ovenfor visste informanten at det finnes retningslinjer, men at de eksisterende retningslinjene ikke blir fulgt. Informant F var blant de informantene som uttrykket mest kjennskap til retningslinjenes innhold:

“Vi har en sånn bok [...] som alle må gå gjennom. [...] I forhold til både det med lønn, hvordan man skal opptre, og også i forhold til hvor mange ganger de skal være på besøk her og hvor mye klær barnet skal ha det første året [...]. Retningslinjene våre er i forhold til at barnet skal ha det bra og ha det trygt[...].”

Informant F

Informanten uttalte at retningslinjene blant annet omhandler deres krav på lønn og kontrollføringen til Barneverntjenesten Lykkelig. Informant G støttet informanten sin kjennskap til arbeidsgodtgjøringen. Videre støttet informant E den daglige omsorgen informant F fremmet.

5.2.1.2. Positive retningslinjer

I det følgende ønsker vi å undersøke hvilke av Barneverntjenesten Lykkeligs retningslinjer som utmerker seg positivt.

“[...] Vi har lønn og vi har utgiftsdekning og du får ekstra når det er noe[...].”

Informant A

“Ja, altså det er greit å ha kontrakt på lønn, greit å ha kontrakt og oversikt på samvær, vært kjempe positivt at vi har fått mulighet til å jobbe med forsterkning [...] og fortsatt da få lov til å beholde lønna vår. De dekker skole/barnehage, det er jo positivt[...] .”

Informant F

“[...] Det er en selvfølge egentlig det da, med utgiftsdekning. [...] Vi syns det er fint at de er pålagt å ha tilsynsførere[...].”

Informant G

Som vi ser ut i fra sitatene ovenfor, ga informantene uttrykk for at det er positivt med retningslinjer for utgiftsdekning. Dette støttet også informant H. Informant A og F antydte at kontrakt på lønn opplevdes positivt. Informant G fremmet også tilsynsføring som en positiv retningslinje. Videre uttalte informant B det samme, men da angående kontrollføring:

“[...] Noen retningslinjer er for eksempel at barnevernet [...], lur på om det er rundt fire ganger i året så skal de komme hjem til oss og se hvordan barnet har det. [...] Det er viktig for oss og fosterbarnet at barnevernet ser hvordan barnet har det[...].”

Informant B

Vi ser ut i fra utsagnet til informant B at det var viktig for dem at Barneverntjenesten Lykkelig utfører kontroll av fosterhjemmet for å se hvordan barnet har det. Informant C og E nevnte ingen positive retningslinjer.

5.2.1.3. Negative retningslinjer

Videre skal vi undersøke hvilke av Barneverntjenesten Lykkeligs retningslinjer som utmerker seg i en negativ retning.

“Ja [pensjon], vi skulle ønske det, når vi jobber som fosterforeldre i mange år så har det ganske mye å si syns vi. Så det at vi ikke får sykepengen og [feriepengen], det gjør egentlig ikke noe for da må vi bare ordne opp selv i huset. Men akkurat pensjon det syns vi er litt viktig.”

Informant A

“[...] Det er en veldig negativ ting at vi ikke har feriepengen, pensjonspoeng, sykepengen[...].”

Informant E

Vi ser at enkelte retningslinjer utmerket seg negativt hos halvparten av informantene. Informantene var enige med informant A og E om at manglende krav på pensjonspoeng, feriepengen og sykepengen var negativt. Videre ser vi at informant A mente at opparbeidelsen av pensjonspoeng var nødvendig etter mange år som fosterforeldre. Informant D belyste en annen negativ retningslinje:

“Det er økonomien da. Den er jo ikke helt lett. De forventer at vi skal kunne bruke potten [...] på mer enn det den går på. Altså den går ikke til så mye i måneden hvis du skal tenke helheten.”

Informant D

Informant D mente at utgiftsdekningen ikke er tilstrekkelig for å dekke barnets behov. I motsetning til informant D, mente Informant G og H at utgiftsdekningen er positiv, men tilføyer følgende:

“[...] Den er jo for lav i forhold til det det koster å ha et barn[...].”

Informant G

“[...] Hvis man tenker den utgiftsdekningen så er det en kjempe viktig greie [...], men den kunne sikkert vært høyere, så det er ikke sånn super bra[...].”

Informant H

Ut i fra sitatene ovenfor ser vi at selv om informantene i utgangspunktet opplever utgiftsdekningen som positiv, likevel var det en felles mening om at det er negativt at den er for lav.

5.2.2. Kontrollføring

Formålet med denne underkoden er å kartlegge hvor mange ganger informantene har besøk av barneverntjenesten i fosterhjemmet. Det vil si om Barneverntjenesten Lykkelig følger sin plikt til å føre kontroll av fosterhjemmet. Vi ønsker også å undersøke om besøkene oppleves som positive eller negative.

*“Ja, fire ganger i året minst [...]. Vi syns det er nok oppfølging for oss i hvert fall. [...]
Besøkene er positive[...].”*

Informant A

Samtlige informanter var enig i uttalelsen til informant A, som mente at kontrollføringen i fosterhjemmet var positiv. Det kommer også frem at samtlige opplevde at plikten om antall ganger kontrollføring ble overholdt. Seks informanter var tilfredse med antallet ganger kontrollføring i året. Videre ser vi at informant D og E ikke var fornøyd med den lovlige reduksjonen i antallet besøk:

“Ja, vi har besøk av Barnevernet rundt to-tre ganger i året. For meg kunne det godt vært oftere og sett litt egentlig hvordan ting er.”

Informant D

“På papiret står det nå to ganger [...], før så har det vært fire, og det har ikke bestandig vært fulgt opp [...]. Vi syns at [to ganger] er lite altså[...].”

Informant E

Sitatene ovenfor viser til at informantene med redusert kontrollføring, ønsket oftere kontroll, da to ganger i året opplevdes for lite. Informant E la også til at de tidligere har opplevd at den lovpålagte kontrollføringen ikke alltid ble overholdt. Videre tilføyde informant H og E følgende:

“Men vi tenker også at hvis man har behov så bør det stille opp oftere, ha muligheten til å kunne ha flere besøk hvis du ønsker det[...].”

Informant H

“[...] Nå sa vi det at hvis du skal komme to ganger, så må du komme når jeg har behov for det. [...] Det har ikke nåværende leder gjort[...].”

Informant E

Ifølge informantene var det viktig at Barneverntjenesten Lykkelig utenom de lovpålagte antall besøk, kan foreta kontrollføring dersom informantene har behov for dette. Informant E uttrykket videre at dette ikke overholdes.

5.2.3. Tilsynsføring

Hensikten med denne underkoden er å avdekke hvor mange ganger informantene har besøk av en tilsynsfører fra fosterhjems kommunen i fosterhjemmet. Det vil si om plikten til å føre tilsyn opprettholdes av Barneverntjenesten Lykkelig. Vi skal også undersøke om besøkene oppleves som positive eller negative.

Samtlige informanter, bortsett fra informant B, uttalte å ha hatt besøk av tilsynsfører fire ganger i året. Det er kun informant A som fremmet at tilsynsføringen til tider kunne oppfattes negativ, på grunn av lite aktivitet med fosterbarnet. Dette følger av sitatene nedenfor:

“Ja, fire ganger det holder syns jeg. [Besøkene er] positive og negative, begge deler. [...]. Men de får ikke lov til å finne på noe lenger, det har de jo ikke lenger penger til. Nå skal de bare være her i hjemmet, det blir litt sånn at barnet har mer lyst til å finne på noe og ikke sitte inne egentlig [...], det blir litt kjedelig[...].”

Informant A

“Ja, tilsynsføreren er her hver tredje måned, sånn ca. [...] Tilsynsfører må finne på noe, altså gjøre en aktivitet da, [...] ikke bare sitte her sånn som vi gjør nå [...]. Fosterbarnet vil jo prate mer hvis de finner på noe[...].”

Informant C

Som vi ser av sitatene ovenfor ønsket informant A og C mer aktivitet under besøkene av tilsynsfører, da fosterbarnet kjeder seg. I motsetning til informant A, kommer det ikke frem av våre funn at informant C opplever tilsynsføringen som negativ på bakgrunn av lite aktivitet. En konsekvens av lite aktivitet, kan være at tilsynsfører ved Barneverntjenesten Lykkelig ikke oppnår de naturlige samtaler med fosterbarnet som burde foreligge for å skape en tillit mellom partene. Videre uttaler informant C at fosterbarnet vil prate mer dersom tilsynsfører

utfører aktivitet. Avslutningsvis ser vi ut i fra våre funn at det kun er én informant som opplevde misnøye med antall ganger tilsynsføring:

“[Ja], egentlig skal denne personen [besøke] fire ganger i året, og det har ikke helt fungert, for det ble [utskiftninger]. Ja [besøkene burde vært oftere]. Ja, [viktige og positive besøk].”

Informant B

Vi ser at misnøyen til informant B skyldes utskiftninger blant tilsynsførere som har ført til at plikten ikke har blitt overholdt. Til tross for denne opplevelsen, uttrykket informanten at besøkene var viktige og positive for vedkommende.

5.2.4. Veiledning før tiltredning i jobben

Formålet med denne underkoden er å kartlegge om fosterforeldrene har fått veiledning før de tiltrådte i jobben, og om denne veiledningen var å anse som nyttig.

“Ja, vi gikk det PRIDE- kurset [...]. Vi synes egentlig det har vært veldig bra akkurat dette kurset[...].”

Informant A

“Fikk mye informasjon før vi ble fosterforeldre, og fått god veiledning underveis. [...] Vi gikk på PRIDE- kurs, det er ganske obligatorisk for de fleste som blir fosterforeldre[...].”

Informant G

Seks av åtte informanter fikk veiledning ved PRIDE-kurs før de tiltrådte i jobben som fosterforeldre, deriblant informant A og G. Informant D har imidlertid opplevd en annen form for veiledning:

“Nei, men vi fikk veldig god [alternativ]veiledning, siden vi ble rekruttert direkte til et spesielt barn[...].”

Informant D

Veiledningen informant D har opplevd ble gitt med bakgrunn i at vedkommende ble direkte rekruttert til et spesielt barn. Informant H har opplevd tilsvarende situasjon med påfølgende

alternativ veiledning. Opplevelsen av de ulike typer veiledninger kommer frem av sitatene nedenfor:

“Ja, absolutt [nyttig veiledning], det er en del problemstillinger og ting vi ikke var klar over ved å være fosterforeldre da.”

Informant A

“Veiledningen var bra og nyttig. Vi var veldig i tvil om vi ville bli fosterforeldre, så det å finne ut om man ville [...] ved at vi snakket med andre som ønsket å bli fosterforeldre[...].”

Informant F

I utgangspunktet mente samtlige informanter at den veiledningen de fikk før de tiltrådte i jobben som fosterforeldre, var nyttig. Blant disse var informant A og F. Informant A mente at denne veiledningen har bidratt til å se enkelte problemstillinger de ikke var klare over før veiledningen. Informant F mente at denne veiledningen hjalp dem med å ta et endelig valg om å tiltre jobben som fosterforeldre. Informant E mente også at denne veiledningen var nyttig, men tilføyer følgende:

“Det ble veldig mye prat uten å få noe nyttig ut av det. [...] Det sklei alltid ut, det ble bare privat. Veiledningen var nyttig, for å se hvordan andre har det, se hvordan utfordringer andre kan ha og kanskje bruke deres erfaringer selv[...].”

Informant E

Veiledningen var nyttig da de så på utfordringer andre fosterforeldre har hatt og deres erfaringer. Likevel opplevde informant E at veiledningen ikke alltid holdt seg til temaet, og ble dermed mindre nyttig.

5.2.5. Arbeidsforholdet

Formålet med denne underkoden er å kartlegge informantenes meninger angående deres arbeidsforhold. Her skal vi se på fosterforeldrenes opplevelse av stillingsforholdet, deres opphørsmuligheter og Barneverntjenesten Lykkeligs opphørsmuligheter.

5.2.5.1. Stillingsforholdet

Her har vi spurt informantene hva deres oppfattelse av stillingsforholdet er som fosterforeldre, og eventuelle fordeler og ulemper ved dette.

“Vi er jo på en måte oppdragstakere[...].”

Informant B

Syv av åtte informanter var oppmerksomme på at arbeidsforholdet deres ikke er tilsvarende et vanlig ansettelsesforhold. Fire av disse ga uttrykk for at de er ansatt som oppdragstakere, blant disse var informant B. Deres oppfattelse av at fosterforeldre er å regne som oppdragstakere tar utgangspunkt i at informantene ikke har de samme rettighetene som en vanlig arbeidstaker har. Enkelte manglende rettigheter går igjen hos flere av informantene, blant disse var informant A og E:

“[...] Bakdelen ved å ikke være ansatt på den måten [arbeidstaker] er at vi ikke har krav på sykepenger eller pensjonspoeng. Pensjonspoeng syns vi nesten er det verste. Også er det det at plutselig så skjer det noe og det blir tilbakeføring av fosterbarnet og da står vi der uten jobb[...].”

Informant A

“[...] Vi har ikke feriepenger, får ikke pensjonspoeng, vi kan ikke bli syke, altså ikke sykepenger. [...] Helt klart [negativt].”

Informant E

Både informant A og E fremmet deres manglende krav på sykepenger og pensjonspoeng, der det mest fremtredende var å ikke ha krav på pensjonspoeng. Pensjonsordningen ble støttet av øvrige tre informanter, mens det er ytterligere to informanter som støtter manglende krav på sykepenger. Informant E fremmer også deres manglende krav på feriepenger, der ytterligere fire informanter er enig. De svakere kravene rundt fosterforeldrenes arbeidsforhold, herunder pensjonspoeng, ferie- og sykepenger, er tidligere omtalt som negative retningslinjer i analysens delkapittel 5.2.1.3. Informant G hadde en annen oppfattelse når det kommer til deres krav på sykepenger og feriepenger, mens informant D kun uttalte seg om feriepenger:

“[...] Ved sykdom får man full lønn, men man kaller det ikke sykepenger. [...] Vi har lønn tolv måneder i året, så vi har på en måte feriepengen, vi har fri, men det kalles ikke feriepengen. [...] Men det er så uklart, det er ikke noe klare retningslinjer på det[...].”

Informant G

“Vi har ikke feriepengen, men vi har full lønn[...].”

Informant D

Informant G mente både sykepenger og feriepengen i utgangspunktet finnes, men at disse ikke blir kalt for dette. Uklarhet angående feriepengen blir også støttet av informant D. Grunnet dette er det uklart for mange fosterforeldre hva rettighetene deres i oppdraget går ut på.

5.2.5.2. Fosterforeldrenes opphørsmulighet

Vi har i det følgende spurt informantene om deres rettigheter vedrørende deres opphørsmulighet, og hvordan de opplever denne rettigheten.

“Vi har mulighet til å si opp arbeidsforholdet selvfølgelig, og med tre måneders oppsigelsesfrist[...].”

Informant G

Samtlige av informantene var enig med informant G, som var klar over at de kan si opp arbeidsforholdet med en tre-måneders oppsigelsesfrist. Videre tilføyde informant C at det burde vært innskrenkninger i denne rettigheten:

“Vi kan bare si opp, men vi håper ikke at det er så enkelt egentlig[...].”

Informant C

Informant C mente at det ikke burde være så enkelt å si opp arbeidsforholdet. Videre var informant A uenig i det informant C uttrykket:

“[Fordelene ved opphørsmuligheten] er at det kan være at det blir såpass tøft og ting stemmer ikke helt med det du kanskje har blitt fortalt på forhånd, [...] sånn at du er nødt til det egentlig[...].”

Informant A

Sitatet ovenfor er et noe motstridende argument til informant C. Informant A mente at det er en fordel med en slik opphørsmulighet i utfordrende situasjoner der ting ikke stemmer med det de ble informert om på forhånd.

5.2.5.3. Barneverntjenesten Lykkeligs opphørsmulighet

Vi vil avslutte underkoden “Retningslinjer” med å se på informantenes oppfatning av Barneverntjenesten Lykkeligs opphørsmulighet av arbeidsforholdet. På bakgrunn av dette har vi spurt informantene om hvilke muligheter Barneverntjenesten Lykkelig har til å si opp arbeidsforholdet, og eventuelle fordeler og ulemper ved denne ordningen.

“De kan bare si oss opp, vi kan få et brev i morgen om at nå er det ferdig. Det er en tre-måneders frist[...].”

Informant C

Seks av informantene støttet informant C sitt utsagn om at Barneverntjenesten Lykkelig kan si opp arbeidsforholdet med en oppsigelsesfrist på tre måneder. Videre fremmet informant A og F fordelene ved Barneverntjenesten Lykkeligs opphørsmulighet av arbeidsforholdet:

“[...] Er det et stort problem, så kan de sikkert hente ungen med en gang. Men de må betale oss i tre måneder.”

Informant A

“Da går det sikkert på tilsyn, oppdragelse osv. hvis de ikke er fornøyde med oss. Så må de også ha rett til å oppheve en avtale[...].”

Informant F

Som vi ser av de to sitatene uttrykket informantene fordeler ved opphørsmuligheten. De uttalte at det var positivt å kunne hente ut barnet øyeblikkelig, og dermed opphøre avtalen, dersom det foreligger et stort problem i fosterhjemmet. Samtidig påpekte informant A at det er fordelaktig at de beholder lønna i de tre månedene. Videre nevner tre informanter ulempene ved Barneverntjenesten Lykkeligs opphørsmulighet:

“[...] En ulempe er at det er litt kort varsel å få seg jobb på igjen. [...] Kanskje vi mister inntekten, hva gjør vi da?[...]”

Informant D

“[...] For vi [har hørt] det var noen saker som det gikk ganske fort med fordi de ikke var enige om lønn og sånne tulle ting som vi tenker de burde ha ordnet opp i[...].”

Informant F

“[Ulempe] at samarbeidet er litt sårbart hvis vi har en saksbehandler som vi føler at vi ikke kan gå helt imot, også samtidig tør vi ikke å si i fra for vi er redd de skal si oss opp[...].”

Informant G

Avslutningsvis fremmet informant D, F og G ulemper ved Barneverntjenesten Lykkeligs opphørsmulighet av arbeidsforholdet. Tre-måneders oppsigelsesfrist oppleves som kort for å få seg nytt arbeid. Dette kan føre til tapt inntekt, noe som var en ulempe for informant D. Informant F mente at det ved mindre problematiske tilfeller i fosterhjemmet, ikke bør være en opphørsgrunn av arbeidsforholdet. Informant G uttalte at opphørsmuligheten gjør at samarbeidet med Barneverntjenesten Lykkelig blir sårbart på grunn av en følelse av utrygghet som skyldes at de når som helst kan bli sagt opp.

5.3. Påvirkning

Den tredje og siste hovedkoden er *“Påvirkning”*, der vi skal gå nærmere inn på vår problemstilling. Hensikten med hovedkoden er å kartlegge om lederstilen og retningslinjene til Barneverntjenesten Lykkelig påvirker informantene til å fortsette i jobben som fosterforeldre og hvis så, hvordan det påvirker. Hovedkoden er delt inn i to underkoder; *“Lederstil som påvirkning”* og *“Retningslinjer som påvirkning”*. Inndelingen er foretatt for å skape en bedre oversikt over de to faktorene som kan påvirke fosterforeldrene.

5.3.1. Lederstil som påvirkning

Intervjuene ble oppsummert ved at det ble stilt et avsluttende spørsmål angående lederstil som påvirkning. Ved denne underkoden vil vi presentere om Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil påvirker fosterforeldrene og hvis så, hvordan det påvirker.

5.3.1.1. Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil som påvirkning

På bakgrunn av dette skal vi først undersøke om Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil påvirker informantene.

“Ja, det er klart. [...] Det påvirker veldig[...].”

Informant D

Vi ser at syv av åtte informanter var enig om at Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil påvirker, blant disse var informant D. Informant A og E opplevde påvirkningen av lederstilen annerledes:

“Nei, sånn som situasjonen er nå så gjør den ikke det. [...] Men det kommer an på hvem vi får et tilbud av [...], vi sier ikke ja til hvem som helst [...]. Det er noen vi får mer kontakt med og som gjør alt for at ting skal være bra. [...] Ja, den kan jo det [påvirke], men det skal mye til[...].”

Informant A

“Ja, i ytterste konsekvens, men det skal mye til. [...] Det er ikke lederen som gjør at vi kunne tenke oss å fortsette for å si det sånn[...].”

Informant E

Vi ser at informant A mente at Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil kan påvirke, men at det skal mye til. Informant E mente også at det skal mye til for at lederstilen påvirker. Videre var det kun én informant som ikke lot seg påvirke:

“[...] Egentlig [påvirker] ikke [lederstilen], for du vet at hvis du går inn i et nytt forhold så er det andre personer å forholde seg til igjen[...].”

Informant G

Informant G var den eneste som var klar på at Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil ikke har en innvirkning på deres ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre.

5.3.1.2. Hvis så, hvordan

I det følgende skal vi ta for oss hvordan Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil påvirker fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben. Vi ser ovenfor at syv av åtte informanter

mente at lederstilen påvirker. Informant G mente at lederstilen i utgangspunktet ikke påvirker, men nevner likevel ting som kan bli gjort annerledes, vi mener derfor at dette er relevant å fremme.

Hyppige utskiftninger ble fremmet av de fleste informantene. Selv om dette ikke er direkte koblet mot lederstil, mener vi det er viktig å få frem, da misnøyen er stor:

“[...] Det eneste er at det var veldig mye utskiftninger, men vi vet at det er sånn [...]. Fordi det har vært mange nye, så vi har ikke visst hvem som har vært vår saksbehandler i noen perioder, det bør være litt ryddigere.”

Informant F

“Det er veldig mye utskiftninger, og det er veldig slitsomt å forholde seg til og [påvirker negativt].”

Informant H

Seks av åtte informanter mente at hyppige utskiftninger av ledere påvirker dem negativt, der informant F og H var blant disse. Det er kun informant B og D som ikke har nevnt hyppige utskiftninger. Videre mener halvparten av informantene at noe ved lederstilen påvirker dem positivt:

“Ja, [lederstilen påvirker]. De lytter [...] og er der og har fosterbarnets beste intensjoner [...]. Ting vi spør om blir tatt opp på møter, og at de kommer fort med tilbakemeldinger.”

Informant B

Ut i fra sitatet ovenfor ser vi at informanten var tilfreds med at de har fått tilstrekkelig med hjelp og tilbakemeldinger. Vi har tidligere avdekket, i underkode “*Opplevelse av lederstil*”, at informant B også har opplevd maktbruk ved lederstilen til Barneverntjenesten Lykkelig. Det foreligger derimot ingen funn på at dette er en negativ påvirkningsfaktor for informanten. Informant C og F fremmet andre positive påvirkningsfaktorer:

“Ja, [lederstilen påvirker positivt]. [...] Det er fordi at vi samarbeider godt med de. Og igjen, at vi er et stort team, at vi ikke bare står alene med dette her. Vi har mange med oss på det og vi blir hørt [...]. Igjen, at de ikke er noe høyere enn oss, at vi er mer på samme linja hele tiden[...].”

Informant C

“[Lederstilen] er positiv, det med at de gir og vi gir, altså et åpent forhold. [...] Så vi føler at vi har fått den informasjonen vi trenger for å gjøre en god nok jobb. [...] Føler oss litt mer verdsatt, noe som er veldig viktig for å yte maks. Dersom man føler seg verdsatt, så får man lyst til å gjøre en god jobb[...].”

Informant F

Informant C og F var relativt enige i hvordan lederstilen påvirker dem, dette ved at de har samarbeidet godt med lederne. Vi oppfatter at informant B også støttet deres utsagn.

Informant F mente også at lederens verdsettelse av den jobben de gjør, påvirker de positivt. I motsetning til de tre foregående sitatene, opplevde informant E påvirkningen negativt:

“[...] Altså lederen skal bestemme selv. Alt skal være sånn som lederen vil, og hva vi ønsker eller hva som er hensiktsmessig for oss spiller ingen rolle. Vi har aldri hatt noen ledere som har gjort at vi har slutta og sagt opp, men vi har hatt oppsigelsen med oss mange ganger [...]. [Lederstilen] var så ekstrem at [vi ønsket å si opp], for da orka vi ikke mer. Og da er det klart at da frister det ikke å begynne på nytt[...].”

Informant E

Informant E mente at maktbruk hos lederne ved Barneverntjenesten Lykkelig påvirker dem negativt. Dette ble også støttet av informant A. Vi har tidligere kartlagt, i underkode “Opplevelse av lederstil”, at fire informanter fremmet maktbruk ved lederens utøvelse av lederstil. Av disse er det kun informant A og E som ga uttrykk for at dette påvirker dem negativt. Informant D og G belyste andre negative påvirkningsfaktorer:

“[Lederne] er ikke tilstede [...] Vi har ikke lyst til å fortsette, hvis det fortsetter sånn. [...] Vi savner mer tilstedeværelse og [...] at de hører på det vi ber om og ikke bare feier oss unna.”

Informant D

“Savner at lederne lytter, og kunne diskutere med de og å se problemet sammen, og kunne løse problemet sammen.”

Informant G

Vi ser at både informant D og G var enige om hvordan lederstiler påvirker dem. De ønsket mer lyttende og tilstedeværende ledere. Informant B støttet også dette. Videre uttalte informant D og G at de også er misfornøyde med veiledningen, oppfølgingen og samarbeidet:

“Vi savner mer veiledning og oppfølging. [...] Savner opplegg for fosterforeldre etter at vi er ferdig med den første perioden hvor det er noen rundt oss hele tiden, oppfølging videre og veiledning[...].”

Informant D

“Savner mer strukturerte ledere. [...] Enda tettere samarbeid og oppfølging. Og bedre informasjon om rettigheter og muligheter for både oss som fosterforeldre og barnet[...].”

Informant G

Ovenfor ser vi at både informant D og G savnet mer veiledning angående deres rettigheter og muligheter, og oppfølging av sin leder. Dette påvirker dem negativt. Informant H var enig i dette.

5.3.2. Retningslinjer som påvirkning

I intervjuene stilte vi et oppsummeringsspørsmål som avklarer om retningslinjene til Barneverntjenesten Lykkelig påvirker fosterforeldrene til å fortsette i jobben, og hvis så, hvordan det påvirker. Vi vil videre fremstille våre funn som berører dette.

5.3.2.1. Barneverntjenesten Lykkeligs retningslinjer som påvirkning

Med bakgrunn i det oppsummerende spørsmålet er hensikten å avdekke om

Barneverntjenesten Lykkeligs retningslinjer er en faktor som påvirker fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben.

“Ja, [retningslinjene påvirker]. Det er greit å vite at de har retningslinjer å forholde seg til.”

Informant B

Informant B var klar på at retningslinjene til Barneverntjenesten Lykkelig påvirker. Dette støttet også informant G og H. Vi ser videre at informant F påvirkes i en annen grad:

“Ja, [de positive retningslinjene påvirker]. Nei, [kontroll- og tilsynsføring påvirker] egentlig ikke, for vi vil fortsette uansett[...].”

Informant F

Informanten mente de positive retningslinjene påvirker, men at kontroll- og tilsynsføringen ikke gjør det. Informant D støttet informant F i utsagnet angående kontroll- og tilsynsføringen, men at retningslinjene ellers påvirker. Informant G støttet informant F sitt utsagn om at tilsynsføringen ikke påvirker. Det viser seg at det er kun én informant som er tydelig på at retningslinjene ikke har noen innvirkning på informanten:

“Nei, [...]det er veldig mye som skal til for at vi sier at vi ikke vil fortsette i jobben [...]. Alle retningslinjer [...] kan jo ikke gjøre sånn at vi ikke kan jobbe for barnevernet lenger[...].”

Informant A

Informant A mente at Barneverntjenesten Lykkeligs retningslinjer ikke påvirker, og at det er veldig mye som skal til for at de ikke skal fortsette i jobben som fosterforeldre. Informant C og E tok også utgangspunkt i dette, men belyste likevel en viss grad for påvirkning:

“Nei, egentlig ikke. Kan ikke si at det påvirker oss noe særlig. [Men] hvis en skal ta noe som er [påvirker] negativt så er det vel det at det står at vi ikke får pensjonspoeng [...], fordi at det er en jobb[...].”

Informant C

“Nei, vi tror ikke retningslinjer har så mye å si på om vi vil fortsette eller ikke altså. Det er klart at økonomien spiller en rolle, men det skal hele tiden mye til[...].”

Informant E

Informant C og E mente imidlertid at manglende pensjonspoeng og dårlig økonomi spiller en rolle, men informant E la til at det skal mye til for at økonomien skal påvirke dem.

5.3.2.2. Hvis så, hvordan?

Vi skal i det følgende ta for oss hvordan Barneverntjenesten Lykkeligs retningslinjer påvirker fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben. Ovenfor ser vi at syv av åtte informanter mente at retningslinjene påvirker. Informant A mente at retningslinjene ikke påvirker, men nevner likevel ting som har forbedringspotensial, vi mener derfor at dette er relevant å fremme. Vi har tidligere, under hovedkoden “Retningslinjer”, fremstilt funn vedrørende ulike relevante retningslinjer. Vi skal nå avdekke hvilke og hvordan retningslinjene påvirker informantene.

“[Manglende pensjonspoeng påvirker] fordi at blir det mange nok år så har du et problem, rett og slett[...].”

Informant C

“[...] Alt er så uklart rundt stillingen som fosterforeldre [...]. Vi er ikke ansatt, så vi har ikke samme rettigheter som andre ansatte, sånn som feriepenger og sykepenger [...]. Som for eksempel pensjon, selvfølgelig [påvirker] det. Det at vi ikke opparbeider oss pensjonsrettigheter, har veldig mye å si for vår hverdag[...].”

Informant G

Fem av åtte informanter mente at manglende krav på pensjonspoeng påvirker negativt. Informant A nevnte også pensjonsordningen som en negativ retningslinje, og mente at det foreligger forbedringspotensial, til tross for at informanten ikke lot seg påvirke. Det var kun informant B og F som ikke nevnte dette som en faktor for påvirkning. Videre nevnte informant G at manglende krav på feriepenger og sykepenger påvirker negativt. Informant D, E og H mente også at ordningen angående feriepenger har et forbedringspotensial, og påvirker negativt. Videre støttet informant E også uttalelsen til informant G, om at mangel på sykepenger påvirker negativt. Informant H nevnte en retningslinje som påvirker vedkommende positivt:

“Nå er det veldig positivt [med kontroll- og tilsynsføring], i forhold til tryggheten[...].”

Informant H

Det er to informanter som nevnte at Barneverntjenesten Lykkeligs kontroll- og tilsynsføring påvirker dem positivt. Informant H mente at begge deler påvirker positivt. I motsetning til informant H, mente informant E at kun tilsynsføringen påvirker positivt. Videre fremstilte informant D utgiftsdekning som en påvirkende retningslinje:

“Vi [påvirkes negativt] når vi ikke får dekket det vi trenger [...] og må krangle oss til ting[...].”

Informant D

Vi ser at fire av åtte informanter nevnte utgiftsdekning som en påvirkende retningslinje. Informant D var den av de fire informantene som opplevde utgiftsdekningen negativt. I motsetning til informant D, er det flere som tar utgangspunkt i at utgiftsdekningen er positiv:

“De dekker skole/ barnehage, det er jo positivt.”

Informant F

“[Utgiftsdekningen] påvirker positivt, men [påvirker] negativt at den er så lav[...].”

Informant G

Informant F og G mente at utgiftsdekningen påvirker positivt, dette støttet også informant H. Vi ser imidlertid at informant G og H opplevde det negativt at den er for lav.

6. Drøfting

I dette kapittelet vil vi drøfte funnene fra analysekapittelet i lys av vårt teorifundament. Vi ønsker å se om det foreligger samsvar med informantenes svar og vår teori.

Drøftelseskapittelet vil ha samme struktur som analysekapittelet, og tar derfor utgangspunkt i de samme kodene. Kapittelet vil gi oss et svar på problemstillingen og eventuelle tiltak Barneverntjenesten Lykkelig kan benytte i videre drift. Der det faller seg naturlig vil vi slå sammen underkoder, for å unngå gjentakelser.

6.1. Lederstil

Hensikten med denne hovedkoden er å avdekke om det foreligger harmoni mellom vår teori rundt lederstil og underkodene i analysekapittelet; *“Begrepet lederstil”*, *“Opplevelse av lederstil”* og *“Viktigheten av god lederstil”*. Teorifundamentets delkapittel 2.4. danner i utgangspunktet grunnlaget for drøftingen av hovedkoden *“Lederstil”*.

6.1.1. Begrepet lederstil

Ved drøftelsen av denne underkoden vil vi kartlegge om vårt valg av definisjon på lederstil samsvarer med hva informantene legger i begrepet. Vi ser at samtlige informanter mente at lederstil omhandler lederens atferd, noe som samsvarer med vår definisjon av begrepet, jf. Andersen (1995). Til tross for at samtlige informanter mener at lederstil omhandler lederens atferd, ser vi at de likevel vektlegger ulike faktorer i lederatferden. Klarhet, tydelighet og imøtekommenhet hos lederen ble uttrykket som viktige faktorer i lederens atferd. Videre var en leder som er god til å veilede og er flink til å lytte, nevnt som andre faktorer. Vi antar at de ulike faktorene oppstår på bakgrunn av den enkelte leders grunnleggende trekk, jf. Andersen (1995), ved at de grunnleggende trekkene utgjør lederens personlighet, som igjen antas å være avgjørende for hvordan lederne opptrer. Ut i fra det informantene uttalte ser vi at vår valgte definisjon er den som egner seg best, da vi ikke kan se at de øvrige definisjonene ble støttet opp av informantene.

6.1.2. Opplevelse av lederstil

Ved denne underkoden ønsker vi å drøfte hvordan lederne ved Barneverntjenesten Lykkelig utøver sin lederstil. Bakgrunnen for den videre drøftelse er mål-middel-teorien, jf. teorifundamentets delkapittel 2.4.2. Drøftelsen dreier seg om denne teorien samsvarer med informantenes svar i analysens kapittel 5.1.2.

Det første vi har tatt for oss er om informantene har opplevd at det foreligger en variasjon i lederstilen til Barneverntjenesten Lykkelig, jf. House og Mitchell i følge Martinsen (2009) som mener at en leder skal mestre å variere mellom mål-middel-teoriens påvirkningsstrategier. Funnene i denne oppgaven avdekker at det eksisterer varierte opplevelser av lederstilen ved Barneverntjenesten Lykkelig. Dataene viser at samtlige informanter forsøkte å svare på deres opplevelse av variert lederstil, men svarene viser seg å være varierte.

Det er tydelig at alle informantene har lagt merke til en variert lederstil hos Barneverntjenesten Lykkelig, jf. mål-middel-teorien, men på en noe ulik måte. Flere hadde en relativt lik opplevelse, der de fremmet at ledernes lederstil tar utgangspunkt i deres personlighet, jf. mål-middel-teorien. Lederskifte i Barneverntjenesten Lykkelig vil bidra til å skape en variasjon i lederstilen, da ulike ledere har ulike personligheter, jf. mål-middel-teorien. Seks av åtte informanter påpekte hyppige utskiftninger. Dette kan ha sammenheng med at Barneverntjenesten Lykkelig ikke stiller krav om en bestemt tilsynsfører, jf. forskrift om fosterhjem § 8 fjerde ledd, andre punktum og Hjelme (2014). På bakgrunn av overnevnt drøfting er variert lederstil en selvfølgelighet, som følge av hyppige utskiftninger.

Da mål-middel-teorien omhandler utnyttelse av forskjellige typer lederstiler, ser vi at en variert lederstil som en følge av hyppige utskiftninger samsvarer med denne teorien. På den annen side nevnte ingen av disse informantene at personligheten, og dermed lederstilen, endrer seg etter hvilke situasjoner som oppstår, noe som er en betingelse i mål-middel-teorien. Blant annet ble det fremmet støttende lederstil hos Barneverntjenesten Lykkelig før det ble foretatt et lederskifte, ved at lederne er åpne, jf. mål-middel-teorien. Informanten opplevde deretter styrende lederstil blant annet i form av maktbruk, jf. mål-middel-teorien. Videre har vi sett at en annen informant har opplevd en variasjon i mål-middel-teoriens støttende og deltakende påvirkningsstrategier. Dette fordi Barneverntjenesten Lykkelig, etter utskiftning, tildelte vedkommende en leder som bidro til at informanten fikk en følelse av mer autonomi og selvstendighet ved at lederne gir informanten rom. Da mål-middel-teorien i følge Martinsen (2009) dreier seg om relasjonen mellom en oppstått situasjon og Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil, ser vi at dette er uheldig, da dette ikke er situasjonen ved lederskifte og en personlighetsavhengig lederstil.

Det fremkommer av analysen at flere av informantene mente at lederstilen til Barneverntjenesten Lykkelig er situasjonsbetinget, noe som samsvarer med mål-middel-teorien. Én informant hevdet at Barneverntjenesten Lykkelig opptrer med flere påvirkningsstrategier, ved at de stiller opp da det er nødvendig, og er med dette støttende, jf. mål-middel-teorien. I situasjoner hvor det faller seg naturlig, vil Barneverntjenesten Lykkelig utøve maktbruk, som vi oppfatter som mål-middel-teoriens styrende lederstil. De to andre informantene bekreftet også delvis denne formen for variasjon i Barneverntjenesten Lykkeligs bruk av lederstiler. En av informantene hevdet å ikke ha hatt opplevelser av en styrende lederstil, men opplevde heller en deltakende lederstil, jf. mål-middel-teorien. Da fosterforeldrene opptrer som frilansere, jf. ftrl. § 1-9, antar vi at Barneverntjenesten Lykkelig ikke oppholder seg rundt fosterforeldrene daglig. Med dette står fosterforeldre svært selvstendig og har høy autonomi, ved at flere beslutninger foretas uten støtte av Barneverntjenesten Lykkelig, noe som beskriver en deltakende lederstil, jf. mål-middel-teorien.

Det er kun tre av informantene som opplyser at de har hatt fosterbarn tidligere ved andre barneverntjenester. I den forbindelse har vi undersøkt om informantene har opplevd en variert lederstil hos de ulike barneverntjenestene. Samtlige av de tre informantene var klare på at de har opplevd en ulik lederstil ved ulike barneverntjenester og Barneverntjenesten Lykkeligs ledere, jf. mål-middel-teorien. Dette kan forklares ved at en informants leder ved en tidligere barneverntjeneste ikke gjorde jobben sin godt nok, i motsetning til nåværende ledere hos Barneverntjenesten Lykkelig som arbeider godt sammen med informanten. Vi ser her at ulike barneverntjenester også opererer med ulike lederstiler, jf. mål-middel-teorien. Våre funn viser at også de to andre informantene støttet den varierte lederstilen ved ulike barneverntjenester, jf. mål-middel-teorien. Vi ser her at det er en åpenbar forskjell i ledernes lederstil ved ulike barneverntjenester, jf. mål-middel-teorien som bygger på at ledere skal evne å variere mellom ulike påvirkningsstrategier.

Analysens funn avdekker at informanter med dårlige erfaringer fra tidligere barneverntjenester, velger å ikke slutte seg til den samme barneverntjenesten igjen. Flere informanter har gitt uttrykk for dette. Konsekvensen av dette kan være dårlige omtalelser rundt enkelte barneverntjenester. Med dette kan det følge en vanskelighet for utplassering av fosterbarn tilhørende den aktuelle barneverntjenesten. Vi får ikke her noen informasjon om variasjonen ved lederne i den enkelte barneverntjeneste, vi ser kun at det foreligger forskjeller

ved de ulike barneverntjenestene. Som tidligere nevnt er det en betingelse i mål-middel-teorien at den enkelte leder (barneverntjeneste) skal evne å opptre med de ulike påvirkningsstrategiene teorien fremstiller. Derfor kan vi her se at dette er uheldig. Vår oppgave begrenser seg til å kun se på om Barneverntjenesten Lykkelig opptre med ulike lederstiler. Vi vil derfor ikke gå nærmere inn på de ulike barneverntjenestene og deres lederstil. Hvorvidt den enkelte leder ved Barneverntjenesten Lykkelig opptre med variert lederstil, vil vi komme tilbake til.

Det siste vi har sett på er hvordan informantene opplever lederstilen til Barneverntjenesten Lykkelig på nåværende tidspunkt. Analysens funn viser at halvparten av informantene opplevde en nokså lik form for lederstil. Samtlige av disse informantene fremmet maktbruk i Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil, noe vi anser som utøving av mål-middel-teoriens styrende lederstil. Vi kan likevel se at informantene opplevde en noe forskjellig form for maktbruk. Vi oppfatter at en informant ble utsatt for en mildere form for maktbruk enn de øvrige informantene, ved at informanten kun hadde en mistanke om Barneverntjenestens Lykkeligs dårlige holdning. Informanten opplyste at det forelå en følelse av at lederen opptre med en “oven i fra og ned holdning”. De øvrige informantene var klare på at det faktisk forelå forskjellsbehandling og konkret maktbruk, jf. mål-middel-teoriens styrende lederstil. Det ble uttalt at en styrende lederstil ble brukt som et verktøy for å trumfe igjennom egne synspunkter. Ut i fra funnene antar vi at de øvrige informantene støttet denne uttalelsen.

I motsetning til de overnevnte synspunktene om maktbruk, belyste flere informanter en støttende lederstil, ved at de fremmet Barneverntjenesten Lykkelig som forståelsesfulle og likeverdige, jf. mål-middel-teoriens støttende lederstil. Ved den støttende lederstilen skal Barneverntjenesten Lykkelig være tilgjengelige, åpne, vennlige og omsorgsfulle, jf. mål-middel-teorien. Analysens funn viser at Barneverntjenestens Lykkeligs lederstil, samsvarer med mål-middel-teoriens støttende lederstil.

Som tidligere nevnt er det normalt at fosterforeldre generelt ikke omgås med Barneverntjenesten Lykkelig hver dag. Vi ser her at Barneverntjenesten Lykkelig generelt utøver en deltakende lederstil, ved at fosterforeldrene i utgangspunktet er selvstendig og har høy autonomi i utføring av jobben, jf. mål-middel-teorien. Forskrift om fosterhjem §§ 7 og 8, og Fosterhjemsavtalen punkt 4.3 (vedlegg 2) stiller opp et krav om at Barneverntjenesten Lykkelig skal føre kontroll og tilsyn i fosterhjemmene fire ganger i året, i utgangspunktet, og

mer dersom det skulle være nødvendig. Det er grunn til å tro at Barneverntjenesten Lykkelig opptrer med en lederstil som enten er styrende eller støttende ved disse besøkene, jf. mål-middel-teorien. Da Barneverntjenesten Lykkelig sørger for at fosterforeldrene følger eksisterende prosedyrer og regler, gjennom kontroll- og tilsynsføring, jf. forskrift om fosterhjem §§ 7 og 8, ser vi også at de jevnlig opptrer med en styrende lederstil, jf. mål-middel-teorien. Dette gir samtlige informanter antydninger til. Vi ser med dette at det foreligger en variert lederstil hos Barneverntjenesten Lykkelig, uten at fosterhjemmene nødvendigvis oppfatter det slik. På bakgrunn av dette ser vi at analysens funn harmonerer med mål-middel-teorien.

6.1.3. Viktigheten av god lederstil

Ved denne underkoden ønsker vi å avdekke hvor viktig utøvelse av god lederstil er for informantene, herunder ønsker vi også å kartlegge hva den enkelte informant legger i en god lederstil. Drøftelsen tar utgangspunkt i mål-middel-teorien, jf. delkapittel 2.4.2. knyttet opp mot funnene i analysekapittelet 5.1.3.

Våre funn avdekker at samtlige informanter legger til grunn at en god lederstil er viktig. Ved kartleggingen av hva informantene mente er en ”god lederstil”, var uttalelsene svært mange og varierte. Vi ønsker derfor å trekke frem det vi mener er mest relevant. De mest fremtredende funnene er informantenes ønske om en leder som er klar og tydelig, og som er flink til å lytte. Vi kan se at disse faktorene kan gjenspeiles i mål-middel-teoriens kjennetegn på både styrende og støttende lederstil. Det er kun én av informantene som belyste at en god lederstil innebærer å ha alle de tre egenskapene. Dette vil skape en variasjon av styrende og støttende påvirkningsstrategier ved å utøve en slik type lederstil, jf. mål-middel-teorien. Våre funn belyser for øvrig delte meninger om lederen skal være klar og tydelig eller lyttende. Da flere informanter nevner klarhet og tydelighet som en god lederstil, kan dette tyde på at en styrende lederstil er noe informantene til dels ønsker, og oppfattes som en mer riktig form for utøving av denne påvirkningsstrategien enn bruk av makt, jf. mål-middel-teorien. Analysen kartlegger også funn på at støttende påvirkningsstrategi er en god lederstil, ved at lederen bør være samarbeidende og lyttende, jf. mål-middel-teorien. Flere av informantene uttrykket også at en god lederstil dreier seg om å kunne sin egen jobb. For å hele tiden kunne utøve en best mulig lederstil til enhver situasjon, vil det anses som viktig at Barneverntjenesten Lykkelig kan jobben sin.

6.2. Retningslinjer

I hovedkoden "*Retningslinjer*" vil vi drøfte funn i analysen opp mot vårt teorifundament. Hensikten med hovedkoden er å kartlegge hvor god kjennskap informantene har til ulike retningslinjer, og eventuelt hva som utmerker seg som spesielt positivt eller negativt. Vi vil her drøfte underkoder tilsvarende underkodene i analysekapittelet 5.2.: "*Eksisterende retningslinjer*", "*Kontrollføring og tilsynsføring*", "*Veiledning*" og "*Arbeidsforholdet*". De relevante retningslinjene er behandlet i teorifundamentets delkapittel 2.3. og 2.4., og danner grunnlaget for drøftingen av denne hovedkoden. Vi har likevel valgt å henvise drøftingen vår til vedleggene, relevante lover og forskrifter gjennomgående i oppgaven, da vi finner dette mest hensiktsmessig. Vi vil senere komme tilbake hvilke retningslinjer som faktisk påvirker fosterforeldrene, og hvordan de påvirker, i kapittel 6.3.2. om "*Retningslinjer som påvirker*".

6.2.1. Eksisterende retningslinjer

Ved denne underkoden ønsker vi å kartlegge hva slags kjennskap informantene generelt har til Barneverntjenesten Lykkeligs retningslinjer, før vi konkret drøfter de relevante retningslinjene.

Det første vi har tatt for oss er om informantene vet om det eksisterer retningslinjer. I analysens delkapittel 5.2.1.1. avdekker vi at samtlige informanter har kjennskap til at det foreligger retningslinjer. Den innsamlede data belyser at informantenes kjennskap til innholdet i retningslinjene, er svært variert. Samtlige av informantene opplyser Fosterhjemsavtalen (vedlegg 2) som en kilde til deres kjennskap til Barneverntjenesten Lykkeligs retningslinjer. Flere informanter opplyste at de er klar over eksistensen av retningslinjene, men at de ikke er lest.

Funnene i analysen fremmer at flere informanter uttrykket at retningslinjene ikke blir gjennomgått regelmessig, jf. Fosterhjemsavtalens punkt 3 (vedlegg 2) som fremmer Barneverntjenesten Lykkeligs plikt om utredning av avtalen minst en gang årlig. Videre uttrykket én informant det vi oppfatter som en form for usikkerhet rundt kjennskapen til retningslinjene, jf. Fosterhjemsavtalens punkt 3 (vedlegg 2). Vi vil dermed legge til grunn at plikten i Fosterhjemsavtalens punkt 3 (vedlegg 2) ikke blir overholdt.

Til tross for at samtlige informanter er klar over at det eksisterer retningslinjer, oppfatter vi, ut i fra våre funn, at ikke alle er like klare på hva retningslinjene innebærer. Vi kan konkludere med at utredningen av retningslinjene er for dårlig, da det er kun fire informanter som forsøker å svare på hva retningslinjene innebærer. Også her foreligger det en viss variasjon i våre funn. To av de fire informantene uttrykket at de har kjennskap til arbeidsgodtgjøringen, jf. Fosterhjemsavtalen punkt 6.2. (vedlegg 2). Det er også to informanter som kjenner til fosterforeldrenes plikt om å ivareta den daglige omsorgen for barnet, jf. bvl. § 4-18 første ledd, andre punktum og Fosterhjemsavtalen punkt 5.3. (vedlegg 2). Det er kun én informant som belyser kjennskap til kontroll- og tilsynsføring, jf. forskrift om fosterhjem §§ 7 og 8, og Fosterhjemsavtalen punkt 4.3.2. og 4.3.3. (vedlegg 2). Videre foreligger det også kjennskap til retningslinjer om taushetsplikt, oppfølging, samvær og feriepengar.

Videre ønsker vi å undersøke om noen av retningslinjene fosterforeldrene har kjennskap til, utmerket seg som spesielt positive eller negative, og eventuelt hvilke. Seks informanter svarte med at det finnes positive retningslinjer. Ved spørsmålet om det finnes negative retningslinjer var det også seks informanter som uttrykket seg. Da vi undersøkte hvilke retningslinjer som bemerket seg som positive fant vi at to informanter er enige i at lønnsordningen er blant de positive retningslinjene, jf. Fosterhjemsavtalen punkt 6.2. (vedlegg 2). Likevel viser våre funn at det var flere informanter som spesifikt nevnte pensjonsordningen ved arbeidsgodtgjøringen som en negativ retningslinje, jf. Fosterforeldres arbeidsrettslige stilling og sosiale rettigheter (vedlegg 4). Vi finner også enighet om at retningslinjene rundt sykepenger og feriepengar oppleves som negativt, jf. Fosterforeldres arbeidsrettslige stilling og sosiale rettigheter (vedlegg 4). Det er grunn til å tro at retningslinjene rundt arbeidsgodtgjøringen, herunder også pensjonsordning, syke- og feriepengar, påvirker fosterforeldrene i en negativ retning, da dette er av stor betydning for den enkelte fosterforelder. Halvparten av informantene var klare på at de opplever utgiftsdekning som en svært positiv retningslinje, jf. Fosterhjemsavtalen punkt 6.3. (vedlegg 2). Til tross for at utgiftsdekningen i utgangspunktet blir ansett som noe positivt, belyser likevel våre funn at dekningen er for lav.

6.2.2. Kontroll- og Tilsynsføring

Vi skal i det følgende gå nærmere inn på retningslinjene "*Kontrollføring*" og "*Tilsynsføring*". Videre ønsker vi å kartlegge antall ganger det blir gjennomført kontroll og tilsyn av fosterhjemmet i løpet av året. Undersøkelsen skal også gi oss svar på om informantene opplever besøkene som positive eller negative. Informantenes uttalelser skal

videre drøftes opp mot vårt teorifundament punkt 2.4. Formålet med dette er å avdekke om plikten til å gjennomføre kontroll og tilsyn av fosterhjemmene, blir ivaretatt etter forskriftens ordlyd, jf. forskrift om fosterhjem §§ 7, 8 og 9 og Fosterhjemsavtalen punkt 4.3.2. og 4.3.3. (vedlegg 2). Vi har funnet det hensiktsmessig å drøfte våre funn fra analysens kapittel 5.2.2. og 5.2.3. sammen, da teorien til underkodene er svært nærliggende.

På bakgrunn av våre funn ser vi at samtlige av informantene våre opplevde den lovpålagte plikten til Barneverntjenesten Lykkelig om kontrollføring som positiv. Samtlige av informantene ga uttrykk for at Barneverntjenesten Lykkelig overholder plikten om antall ganger kontroll i året, jf. forskrift om fosterhjem § 7 tredje ledd, jf. første ledd og Fosterhjemsavtalen punkt 4.3.2. (vedlegg 2). Det er kun én informant som tidligere har opplevd at kontrollføringsplikten ikke ble overholdt. Da informanten poengterte at dette er tidligere opplevelser, ønsker vi likevel å legge til grunn at plikten om kontrollføring blir overholdt, jf. forskrift om fosterhjem § 7 tredje ledd, jf. første ledd og Fosterhjemsavtalen punkt 4.3.2. (vedlegg 2).

Videre ser vi at seks av åtte informanter mente at antall ganger kontrollføring i løpet av året er tilfredsstillende, jf. forskrift om fosterhjem § 7 tredje ledd og Fosterhjemsavtalen punkt 4.3.2. (vedlegg 2). De to øvrige informantene er ikke tilfredsstilt med reduksjonen i antall besøk fra fire til to ganger i løpet av året, jf. forskrift om fosterhjem § 7 tredje ledd og Fosterhjemsavtalen punkt 4.3.2. (vedlegg 2). Informantene uttrykket at Barneverntjenesten Lykkelig kan gjennomføre kontroll oftere for å se hvordan forholdene i fosterhjemmet er. Videre mener to informanter at Barneverntjenesten Lykkelig, utenom de lovpålagte tilfellene, bør foreta kontrollføring dersom informantene har behov for dette, jf. forskrift om fosterhjem § 7 andre ledd og Fosterhjemsavtalen punkt 4.3.2 (vedlegg 2). En av disse informantene har ikke fått den veiledning de har krav på etter forskriftens ordlyd. Da det kun er én informant som belyser mangel på veiledning ved behov, er det god grunn til å tro at plikten i utgangspunktet blir overholdt. Likevel avdekker våre funn at det finnes unntak.

Det fremtrer av våre funn at samtlige informanter opplever tilsynsføringen som positiv, jf. forskrift om fosterhjem § 8 første ledd og Fosterhjemsavtalen punkt 4.3.3. (vedlegg 2). To informanter opplever mangel på aktivitet med fosterbarnet, noe som gjør at fosterbarnet kjeder seg under besøkene. Det ble gitt uttrykk for at fosterbarnet har lettere for å åpne seg og prate ved utførelse av aktiviteter med tilsynsfører. Dette kan være viktig for at barnet oppnår

tillit til tilsynsfører og får uttalt seg om forholdene i fosterhjemmet (Larsen, 2013). Videre kan det også bidra til å ivareta formålet med tilsynsføringen, som er å sørge for at barnet får forsvarlig omsorg i fosterhjemmet, jf. forskrift om fosterhjem § 8 andre ledd, første punktum og Fosterhjemsavtalen punkt 4.3.3. (vedlegg 2) og Hjelme (2014). Til tross for lite aktivitet er det kun én av disse informantene som særlig uttrykker at dette kan oppleves negativt.

Syv av åtte informanter har, på bakgrunn av våre funn, gitt uttrykk for at de har besøk av tilsynsfører i fosterhjemmet fire ganger i løpet av året. Dermed kan vi fastslå at plikten til Barneverntjenesten Lykkelig om tilsynsføring, i utgangspunktet, er oppfylt, jf. bvl. § 4-22 fjerde ledd, jf. forskrift om fosterhjem § 9 første ledd, første punktum og Fosterhjemsavtalen punkt 4.3.3. (vedlegg 2). Også her avdekker våre funn at regelverkets plikt om tilsynsføring ikke alltid overholdes, jf. bvl. § 4-22 fjerde ledd, jf. forskrift om fosterhjem § 9 første ledd, første punktum, Fosterhjemsavtalen punkt 4.3.3. (vedlegg 2). Det er kun én informant som opplyser at tilsynsføringen ikke har blitt overholdt, grunnet stadige utskiftninger.

6.2.3. Veiledning før tiltreding i jobben

Formålet med denne underkoden er å kartlegge om informantene fikk veiledning før de tiltrådte i jobben, jf. forskrift om fosterhjem § 2 andre ledd, Retningslinjer for fosterhjem (vedlegg 3) og Fosterhjemsavtalen punkt 4.3.1. (vedlegg 2). Videre vil vi undersøke om informantene opplevde denne veiledningen som nyttig.

Seks av åtte informanter fikk veiledning ved PRIDE-kurs før de tiltrådte i jobben som fosterforeldre. Til tross for dette er det kun én som uttrykker at PRIDE-kurset var obligatorisk, jf. Retningslinjer for fosterhjem (vedlegg 3). Våre funn kartlegger at det var to informanter som ikke gjennomførte PRIDE-kurs, men heller mottok en annen form for veiledning, da de ble rekruttert til et spesielt barn, jf. Retningslinjer for fosterhjem (vedlegg 3). Da våre funn avdekker at samtlige informanter mottar en form for veiledning, kan vi legge til grunn at Barneverntjenesten Lykkeligs plikt om veiledning har blitt overholdt, jf. forskrift om fosterhjem § 2 andre ledd, Retningslinjer for fosterhjem (vedlegg 3) og Fosterhjemsavtalen punkt 4.3.1. (vedlegg 2).

Videre kommer det frem at samtlige informanter opplevde den veiledningen de fikk før de tiltrådte i jobben, som nyttig. Det ble antydnet at denne veiledningen bidro til at enkelte problemstillinger fosterforeldrene ikke var klar over på forhånd, ble oppklart. Våre funn

belyser viktigheten av en nyttig veiledning, da dette kan være avgjørende i fosterforeldres ønske om å tiltre i jobben. Dette var det særlig én informant som ga uttrykk for.

Det er kun én av informantene som nevnte at PRIDE-kurset har et forbedringspotensial, da vedkommende mente at veiledningen ikke alltid holdt seg til temaet og dermed ikke var like nyttig. Dette tyder på at veiledningen ikke alltid følger rammene sine, jf. forskrift om fosterhjem § 2 andre ledd og Retningslinjer for fosterhjem (vedlegg 3) og Fosterhjemsavtalen punkt 4.3.1. (vedlegg 2).

6.2.4. Arbeidsforhold

Denne underkoden omhandler informantenes opplevelse av arbeidsforholdet, herunder deres opplevelse av stillingsforholdet, deres opphørsmulighet og Barneverntjenesten Lykkeligs opphørsmulighet, jf. analysens delkapittel 5.2.5. Formålet med denne underkoden er å drøfte om informantenes meninger angående arbeidsforholdet stemmer overens med teorifundamentets delkapittel 2.3.

I analysekapittelet kommer det frem at syv av åtte informanter var klar over at de ikke har et vanlig ansettelsesforhold, jf. ftrl. § 1-9. Dette tyder på at informantene er godt informert om hvilket stillingsforhold de er underlagt. Flere av informantene er av den oppfattelse at de er frilansere fordi de har svakere rettigheter enn vanlige ansatte. De manglende rettighetene informantene ga uttrykk for var pensjonspoeng, feriepenger og sykepenges, der mangel på pensjonspoeng utmerket seg mest negativt. Vi legger til grunn at det er tjenstepensjonsordningen fosterforeldrene fremmer et ønske om å ha krav på, da de ellers har et grunnleggende krav på opptjening av pensjonspoeng regnet ut i fra arbeidsgodtgjøringen, jf. ftrl. § 3-15 første ledd og Fosterforeldrenes arbeidsrettslige stilling og sosiale rettigheter (vedlegg 4). Dette tyder på at Barneverntjenesten Lykkeligs pensjonsordning har et forbedringspotensial.

Manglende krav på feriepenger ble uttrykket av flere informanter, jf. feriel. § 2 første ledd og Fosterforeldrenes arbeidsrettslige stilling og sosiale rettigheter (vedlegg 4). Det er kun én informant som påpekte at de får tolv måneders lønn, i motsetning til en vanlig arbeidstaker som mottar lønn i elleve måneder, der feriepenger kommer i tillegg, jf. Fosterforeldrenes arbeidsrettslige stilling og sosiale rettigheter (vedlegg 4). Halvparten av informantene uttrykket misnøye med ordningen rundt sykepenges, da de kun har rett til sykepenges ved opphør av arbeidsforholdet, jf. ftrl. § 8-38 og Fosterforeldrenes arbeidsrettslige stilling og

sosiale rettigheter (vedlegg 4). Videre ble det opplyst av én informant at de får full lønn selv om de blir syke. Vi kan se ut i fra dette at Barneverntjenesten Lykkeligs ordning for ferie- og sykepenges kan forbedres. Videre kan fosterforeldrenes arbeids- og trygderettslige goder opplyses bedre av Barneverntjenesten Lykkelig.

Videre i analysekapittelet har vi sett på hva fosterforeldrene mente om deres opphørsmulighet, og hvordan de opplevde den. Samtlige av informantene var klare over at de kan si opp arbeidsforholdet, der det foreligger en oppsigelsesfrist på tre måneder. Dette stemmer med henhold til Fosterhjemsavtalen punkt 7.1. (vedlegg 2). Analysens funn avdekker ulike meninger rundt fosterforeldrenes opphørsmulighet, blant annet ved at det ikke burde være lett å si opp arbeidsforholdet, da vi antar at dette ikke er til barnets beste, jf. GrL. § 104, bk. art. 3, bl. § 48 og bvl. § 4-1. Dette antar vi med bakgrunn i at hensynet ikke blir ivaretatt dersom fosterbarnet blir flyttet gjentatte ganger. I motsetning til dette ble det også uttrykt en fordel ved en slik opphørsmulighet, da det kan være en nødvendighet ved utfordrende situasjoner som fosterforeldrene ikke kan forutse. Funnene våre avdekker at de aller fleste informantene er tilfreds med deres opphørsmulighet, jf. Fosterhjemsavtalen punkt 7.1. (vedlegg 2).

Avslutningsvis avdekket vi informantenes oppfattelse av Barneverntjenesten Lykkeligs opphørsmulighet. Syv av åtte informanter var klar over at Barneverntjenesten Lykkelig kan si opp arbeidsforholdet med tre-måneders oppsigelsesfrist, jf. bvl. § 4- 21 første ledd, første punkt og Fosterhjemsavtalen punkt 7.1 (vedlegg 2). Videre belyste to informanter at fordelene ved denne ordningen er at dersom det oppstår problemer i fosterhjemmet, kan Barneverntjenesten Lykkelig hente ut fosterbarnet, jf. Fosterhjemsavtalen punkt 7.2. (vedlegg 2). Samtidig mente én informant at det er positivt at de beholder lønna i oppsigelsestiden, jf. Fosterhjemsavtalen punkt 7.1. (vedlegg 2).

Flere informanter fremmet ulemper ved Barneverntjenesten Lykkeligs opphørsmulighet, ved at det ble gitt uttrykk for at oppsigelsesfristen er for kort, da det kan ta lenger tid enn tre måneder å få seg nytt arbeid. Videre ble det opplyst om en ulempe ved opphørsmuligheten, der bagatellmessige grunner kan være det avgjørende for oppsigelsen. Da det foreligger en viss utrygghet ved at Barneverntjenesten Lykkelig til enhver tid kan si opp fosterforeldrene, er også dette belyst som en ulempe. De overnevnte ulempene taler for at Barneverntjenesten

Lykkeligs vedtak om flytting av fosterbarn kan skjerpes, jf. Fosterhjemsavtalen punkt 7. (vedlegg 2).

6.3. Påvirkning

Da problemstillingen vår dreier seg om fosterforeldre lar seg påvirke av Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil og retningslinjer, fant vi det hensiktsmessig å ha en hovedkode som avdekker dette. Videre ønsker vi også å kartlegge hvordan lederstilen og retningslinjene eventuelt påvirker fosterforeldrene. Hovedkoden vil drøftes med følgende underkoder; *”Lederstil som påvirkning”* og *”Retningslinjer som påvirkning”*.

6.3.1. Lederstil som påvirkning

Vi ønsker med denne underkoden å avklare hvorvidt Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil er en påvirkningsfaktor ved fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben, og eventuelt hvordan den påvirker.

Våre funn avdekker at hele syv av åtte informanter svarte med at Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil påvirker fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben. Det foreligger imidlertid en viss variasjon i hvor stor grad fosterforeldrene lar seg påvirke av lederstilen. Fem av informantene var tydelige på at lederstilen helt klart er en påvirkningsfaktor. Derimot antydte to av informantene at lederstilen påvirker, men at det skal mye til før det lar seg gjøre. Det er kun én informant som hevdet at lederstilen ikke påvirker deres ønske om å fortsette i jobben. På bakgrunn av dette kan vi konkludere med at Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil er en påvirkningsfaktor.

6.3.1.1. Hvis så, hvordan?

Da vi har konkludert med at lederstilen påvirker fosterforeldrene, ønsker vi videre å drøfte hvordan lederstilen påvirker.

Vi har tidligere drøftet hyppige utskiftninger i delkapittel 6.1.2. om *”Opplevelse av lederstil”*. Ut i fra analysekapittelets funn, kan vi avdekke at samtlige av de seks informantene som i 6.1.2. påpekte hyppige utskiftninger, også mente at utskiftningene påvirker fosterforeldrene i en negativ retning. Til tross for at hyppige utskiftninger ikke har en direkte relasjon til Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil, er det såpass mange informanter som nevnte dette som en negativ påvirkningsfaktor, at vi likevel har valgt å drøfte funnene. Denne negative

påvirkningen kan skyldes at tilliten til Barneverntjenesten Lykkelig svekkes, da fosterforeldrene stadig må forholde seg til nye ledere. Vi har valgt å betegne alle som er i kontakt med det enkelte fosterhjem som en og samme leder (Barneverntjenesten Lykkelig). Hyppige utskiftninger bidrar derfor til å skape en variert lederstil, på bakgrunn av hver enkelt leders personlighet. Dermed kan dette tyde på at fosterforeldrene ikke trives med en variert lederstil, ved at en personlighetsavhengig lederstil vil bidra til at like situasjoner vil bli behandlet på ulike måter, jf. mål-middel-teorien. Dette påvirker samtlige fosterforeldrene negativt.

Videre kan vi trekke konklusjoner ut i fra analysekapittelet om hvilken type lederstil fosterforeldrene foretrekker. Vi ser ut i fra våre funn at Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil påvirker fosterforeldrene i ulike retninger, avhengig av hvilken type lederstil som blir benyttet, jf. mål-middel-teorien. Vi har tidligere nevnt at en deltakende lederstil konstant ligger til grunn, men at fosterforeldrene ikke nødvendigvis er bevisst på at den foreligger, jf. mål-middel-teoriens. I forbindelse med våre funn, oppfatter vi at enkelte informanter ikke er like tilfreds med mål-middel-teoriens foreliggende deltakende lederstil, da de savner mer tilstedeværelse, veiledning og oppfølging. Det er særlig tre informanter som uttrykker at dette påvirker dem i en negativ retning.

Der fosterforeldrene påvirkes i beste forstand, er der Barneverntjenesten Lykkelig opptrer med en støttende lederstil, jf. mål-middel-teorien. Flere informanter belyste at et godt samarbeid med Barneverntjenesten Lykkelig påvirker positivt. Imidlertid ble samarbeidet fremstilt på ulike måter, ved at partene har et åpent forhold, der lederen evner å lytte til og verdsette fosterforeldrene. Det var én informant som særlig lot seg påvirke av at lederens utførelse av lederstilen har barnets beste intensjoner, jf. GrL. § 104, bk. art. 3, bl. § 48 og bvl. § 4-1. Vi kan legge til grunn at dette er faktorer som samsvarer med en støttende påvirkningsstrategi, jf. mål-middel-teorien. Informantene opplever et godt samarbeid med Barneverntjenesten Lykkelig, ved at fosterforeldrenes interesser blir ivaretatt og det foreligger en toveiskommunikasjon mellom partene. Dette gir et klart uttrykk for støttende lederstil som en positiv påvirkningsstrategi, jf. mål-middel-teorien.

Våre funn avdekker mest misnøye hos de informantene som opplever en form styrende lederstil, jf. mål-middel-teorien. Vi har tidligere nevnt at halvparten av informantene opplever en styrende lederstil. Av disse fire er det to stykker som har sagt at lederstilen påvirker deres

ønske om å fortsette i jobben. Våre funn fremmer at en styrende lederstil kan ha en så stor innvirkning på fosterforeldre at det kan oppstå et faktisk ønske om å si opp arbeidsforholdet, jf. mål-middel-teorien. Dette tyder på at en styrende lederstil helt klart kan påvirke fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben i en negativ retning. Våre funn viser at det foreligger en opplevelse av styrende lederstil ved at Barneverntjenesten Lykkelig ikke tar hensyn til deres ønsker eller hva de mener er hensiktsmessig, jf. mål-middel-teorien.

Analysens funn fremmer klart at lederstilen er en faktor som påvirker fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben, men vi ser likevel at lederstilen påvirker i ulike retninger. Det kommer klart frem at støttende lederstil er det som skaper den mest tilfredse påvirkningen, jf. mål-middel-teorien. I de situasjoner hvor Barneverntjenesten Lykkelig opptrer med mål-middel-teoriens styrende lederstil, foreligger det derimot også funn på at dette virker svært negativt inn på fosterforeldrene.

6.3.2. Retningslinjer som påvirkning

Med denne underkoden ønsker vi å kartlegge om Barneverntjenesten Lykkeligs retningslinjer kan bidra til å påvirke fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben. Videre ønsker vi å drøfte hvordan retningslinjene eventuelt påvirker.

Det fremtrer av analysekapittelet at informantenes svar er svært varierte ved spørsmålet om retningslinjene kan påvirke deres ønske om å fortsette i jobben. Svaret er derfor ikke innlysende, og er nødvendig å drøfte. Det er kun tre av åtte informanter som hadde en klar mening om at retningslinjer bidrar til påvirkning. Derimot er det kun én informant som uttrykker at retningslinjene ikke har noen form for påvirkning. De resterende informantene svarer med at det er enkelte retningslinjer som påvirker, mens andre ikke gjør det. Tre av informantene ga uttrykk for at retningslinjene i utgangspunktet påvirker, men at kontroll- og tilsynsføring likevel ikke har noen innvirkning på dem, jf. forskrift om fosterhjem §§ 7 og 8. To informanter la til grunn at retningslinjene i utgangspunktet ikke har noen utslagskraft på deres ønske om å fortsette i jobben. Derimot viser våre funn at informantene vektlegger en viss betydning rundt retningslinjer om pensjonsordning og økonomi.

Med bakgrunn i våre funn kan vi se at det kun er én informant som ikke på noen måte lar seg påvirke av Barneverntjenesten Lykkeligs retningslinjer. Selv om retningslinjenes

påvirkningsevne er svært variert, ønsker vi likevel å konkludere med at retningslinjer påvirker fosterforeldres ønske om å fortsette i jobben.

6.3.2.1. Hvis så, hvordan?

Da vi kunne konkludere med at retningslinjene har en påvirkningseffekt på fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben, er det også nødvendig å foreta en drøftelse av våre funn på hvordan retningslinjene påvirker. Under hovedkoden "*Retningslinjer*" er det drøftet flere retningslinjer vi nå vil komme tilbake til, da dette er retningslinjer informantene mente har en påvirkningskraft.

Informantenes svar er noe varierte ved spørsmålet om hvordan Barneverntjenesten Lykkeligs retningslinjer påvirker fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben. Vi har i drøftekapittelets 6.2.4. konkludert med at syv av åtte informanter er klar over at deres stillingsforhold er å betegne som frilanser, jf. ftrl. § 1-9. Herunder har vi gjort et bemerkelsesverdig funn av at fem av de syv informantene, blir påvirket av stillingsforholdet i en negativ retning. Våre funn viser at samtlige av de påvirkede informantene påpekte deres pensjonsordning som en negativ påvirkningsfaktor, jf. Fosterforeldres arbeidsrettslige stilling og sosiale rettigheter (vedlegg 4). Funnene antyder at det foreligger sterke meninger om at en god pensjonsordning er svært viktig, og at deres ordning ikke er god nok, jf. Fosterforeldres arbeidsrettslige stilling og sosiale rettigheter (vedlegg 4).

Videre foreligger det flere funn knyttet til informantenes stillingsforhold. Flere informanter fremmet manglende krav på ferie- og sykepenger som negative påvirkningsfaktorer, jf. Fosterforeldres arbeidsrettslige stilling og sosiale rettigheter (vedlegg 4). Halvparten av våre informanter mente at feriepengeordningen ikke er god nok, mens kun to informanter hadde den samme meningen om ordningen rundt sykepenger. Analysen har ikke gitt noen funn på at stillingsforholdet har en positiv innvirkning på informantene. Med bakgrunn i våre funn kan vi konstatere at fosterforeldrenes arbeids- og trygdrettslige goder er av stor betydning, jf. Fosterforeldres arbeidsrettslige stilling og sosiale rettigheter (vedlegg 4).

Barneverntjenesten Lykkeligs plikt til kontroll- og tilsynsføring ble belyst som retningslinjer av positiv påvirkningsfaktor i analysekapittelet, jf. forskrift om fosterhjem §§ 7 og 8. Likevel er det kun to informanter som nevner at dette er retningslinjer som påvirker, da det bidrar til å skape en trygghet ved fosterhjemmene. Det foreligger ingen funn i analysen på at

informantene opplever en negativ påvirkning av kontroll- og tilsynsføringen, jf. forskrift om fosterhjem §§ 7 og 8.

Halvparten av informantene opplyste at utgiftsdekning er en viktig påvirkningsfaktor, da dette er økonomisk hjelp fra Barneverntjenesten Lykkelig, for å dekke nødvendige utgifter tilknyttet fosterbarnet, jf. Fosterhjemsavtalen punkt 6.3. (vedlegg 2). Det var kun én av informantene som var klar på at utgiftsdekningen påvirker negativt, ved at beløpet ikke dekker det nødvendige og at det oftest oppstår konflikter før utgiftsdekningen blir utstedt. Derimot hadde utgiftsdekningen i utgangspunktet en positiv påvirkningskraft på de tre øvrige informantene, jf. Fosterhjemsavtalen punkt 6.3. (vedlegg 2), eksempelvis ved at én informant uttalte at utgiftsdekningen er kjempepositiv. Til tross for at utgiftsdekningen anses å være en positiv påvirkningsfaktor, belyser våre funn at den samtidig kan påvirke fosterforeldrene i en negativ retning. To informanter fremmer dette synet ved at utgiftsdekningen de mottar er for lav.

Med utgangspunkt i analysens funn kan vi konkludere med at fosterforeldrenes stillingsforhold, herunder arbeids- og trygderettslige goder, påvirker fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben i en negativ retning, jf. Fosterforeldres arbeidsrettslige stilling og sosiale rettigheter (vedlegg 4). Analysen fremmer også funn på at kontroll- og tilsynsføring har en viss form for påvirkningskraft, jf. forskrift om fosterhjem §§ 7 og 8. Til tross for dette har vi sett at det kun var to informanter som uttrykket dette. Kontroll- og tilsynsføring er derfor ikke å anse som de retningslinjene som har størst utslagskraft på fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben. Retningslinjene vedrørende utgiftsdekningen er derimot av en viss betydning for fosterforeldrene, da halvparten av informantene fremmet en grad av påvirkning her, jf. Fosterhjemsavtalen punkt 6.3. (vedlegg 2). Resultatene har vist at fosterforeldrene mener at utgiftsdekning er positiv i den forstand at økonomisk hjelp kommer godt med. Likevel har det vist seg at enkelte mener at utgiftsdekningen er for lav. Vi kan med dette konkludere med at utgiftsdekningen har en utslagskraft på fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben.

7. Tiltak

Vi vil i dette kapittelet fremstille tiltak basert på den kunnskap vi har opparbeidet om temaet i løpet av undersøkelsesprosessen. Dette er tiltak vi mener Barneverntjenesten Lykkelig kan iverksette for å bidra til en positiv økning i fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben. Vi vil videre fremstille tiltak og råd rettet mot Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil og retningslinjer.

7.1. Tiltak Lederstil

Det fremgår av undersøkelsen at lederstil påvirker fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben. Hyppige utskiftninger ble fremstilt som en negativ påvirkningsfaktor. Vi har tidligere drøftet at hyppige utskiftninger fører til en personavhengig variert lederstil, noe som ikke opplevdes som positivt blant fosterforeldrene. Da fosterforeldrene ønsker å vite hvem de til enhver tid skal forholde seg til, mener vi at Barneverntjenesten Lykkelig bør gjennomføre tiltak for å redusere antall utskiftninger av ledere. I denne forbindelse mener vi at lederne skal stille strengere kvalifikasjonskrav til personlig egnethet ved rekruttering av nye saksbehandlere. Vi mener at det er spesielt viktig å legge vekt på vedkommendes personlig egnethet, da en leder bør være flink til å kommunisere, og ha en sterk og omsorgsfull personlighet. Videre kan Barneverntjenesten Lykkelig tilby bedre arbeidsrettslige goder til deres saksbehandlere, da vi antar at dette kan bidra til et redusert antall turnover.

Vi har tidligere avdekket at fosterforeldrene er minst tilfreds ved en styrende lederstil i form av maktbruk. Våre anbefalinger er at Barneverntjenesten Lykkelig bør være varsom med bruken av denne formen for styrende lederstil, da maktbruk oppleves svært negativt for fosterforeldrene og klart kan påvirke deres ønske om å fortsette i jobben. Vi foreslår heller, basert på våre funn, at en styrende lederstil i form av klarhet og tydelighet er en mer effektiv lederstil for å opprettholde fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben. Våre funn avdekker at fosterforeldrene ønsker mer tilstedeværelse, veiledning og oppfølging, derfor vil vi videre anbefale en redusert bruk av deltakende lederstil. Da Barneverntjenesten Lykkelig er pålagt å gi nødvendig veiledning, og å føre kontroll etter fosterforeldrenes behov, jf. forskrift om fosterhjem § 7 andre ledd og tredje ledd, vil vi anbefale at Barneverntjenesten Lykkelig fører en intern kontroll slik at dette blir fulgt opp til enhver situasjon. Dette kan eksempelvis gjennomføres ved at øverste ledere er i kontakt med det enkelte fosterhjem, enten ved besøk

eller spørreundersøkelser, for å kartlegge om deres underordnede følger deres plikt overfor fosterhjemmet. Dette kan bidra til en redusert bruk av deltakende lederstil. Imidlertid har vi avdekket at fosterforeldrene er mest tilfreds ved Barneverntjenesten Lykkeligs utøvelse av støttende lederstil. Ved manglende støttende lederstil, anbefaler vi at lederne ivaretar fosterforeldrenes interesser og sørger for at det foreligger en toveiskommunikasjon. Barneverntjenesten Lykkelig kan ved kursing av sine ledere bedre deres evne til å forstå når de skal bruke den nødvendige lederstilen til enhver situasjon.

7.2. Tiltak Retningslinjer

I undersøkelsen vår la vi til grunn at retningslinjene til Barneverntjenesten Lykkelig er en påvirkningsfaktor hos fosterforeldre. Våre funn kartlegger at det foreligger usikkerhet rundt kjennskapen til Barneverntjenesten Lykkeligs retningslinjer. Vi antar at dette enten skyldes at Fosterhjemsavtalen ikke blir gjennomgått regelmessig, jf. Fosterhjemsavtalen punkt 3 (vedlegg 2), eller at innholdet i disse ikke kommer tydelig frem. For å unngå en slik usikkerhet, foreslår vi at Barneverntjenesten Lykkelig iverksetter interne kontrolltiltak for å sørge for at dette punktet i avtalen blir overholdt. Også her kan dette gjennomføres ved at de øverste lederne foretar et besøk eller en spørreundersøkelse ved fosterhjemmet, for å avdekke om Barneverntjenesten Lykkeligs plikt overholdes.

Vi har avdekket at det foreligger en mangel på aktivitet under tilsynsføringen med fosterbarnet. Selv om dette ikke direkte er tilknyttet vår problemstilling, mener vi at det likevel er relevant å fremme, da vi antar at fosterforeldrene også påvirkes av fosterbarnets opplevelse av tilsynsføringen. Det er ingen eksisterende regel som tilsier at tilsynsfører er pliktet til å gjennomføre aktiviteter med fosterbarnet. Likevel anbefaler vi at dette bør forekomme, da vi antar at dette vil skape et mer åpent forhold mellom partene, og det vil være lettere for fosterbarnet å oppnå tillit til tilsynsfører. Dette mener vi er viktig for å ivareta det grunnleggende hensynet til barnets beste, jf. Grl. § 104, bk. art. 3, bl. § 48 og bvl. § 4-1.

Det mest fremtredende funnet i vår undersøkelse opplyser at fosterforeldre lar seg påvirke av deres arbeids- og trygderettslige goder, i stor grad. Våre funn kartlegger at fosterforeldres opplevelse av pensjonsordningen er negativ. På bakgrunn av dette mener vi at Barneverntjenesten Lykkelig bør vurdere å foreta endringer ved denne ordningen, da det

åpenbart kan påvirke fosterforeldres ønske om å fortsette i jobben. Videre fremgår det av undersøkelsen at opplevelsen av manglende krav på feriepenger, og deres svakere krav på sykepenger, er negativ påvirkningsfaktor. Ut i fra våre funn, anbefaler vi at Barneverntjenesten Lykkelig jobber med å forbedre fosterforeldres arbeids- og trygderettslige goder, de ellers har svakere krav på. Dette for at fosterforeldre ikke skal oppleve skillen mellom arbeidstaker og oppdragstaker på en like negativ måte.

Avslutningsvis ser vi at fosterforeldre lar seg påvirke negativt av Barneverntjenesten Lykkeligs ordning om utgiftsdekning. Det kommer frem at ordningen er positiv, men den fremstilles likevel negativ ved at den er for lav, sammenlignet med hva som skal til for å ivareta et barns behov i dagens samfunn. På bakgrunn av dette mener vi at Barneverntjenesten Lykkelig bør ivareta Fosterhjemsavtalens ordlyd om å dekke alt av løpende utgifter, jf. Fosterhjemsavtalen punkt 6.3., i lys av dagens samfunnsutvikling. Barneverntjenesten Lykkelig bør også være mer tydelig på hva utgiftsdekningen skal omfatte slik at barnets fulle behov blir ivaretatt.

8. Feilkilder og videre forskning

Denne avhandlingen er skrevet i forbindelse med vår bachelorgrad i jus og ledelse. Med bakgrunn i at dette er en bacheloroppgave basert på et casestudie, begrenser dette undersøkelsens omfang og tidsbruk (Thagaard, 2009). Oppgaven er skrevet over et skoleår og har en maksimal grense på hundre sider ekskludert vedlegg. Dette begrenset også antallet informanter, da det er krav om dybde. De åtte informantene vi har intervjuet, anses ikke for å være av et stort nok antall til å kunne kalle forskningen vår for representativ. Likevel mener vi at man kan se konturene av hva som kan bedres ved Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil og retningslinjer for at fosterforeldrene skal ønske å fortsette i jobben.

Underveis i forskningsprosessen kom vi overfor ulike utfordringer. I startfasen sto vi fremfor en utfordring om hvem som skulle betegnes som ledere for fosterforeldrene. Fosterforeldre kan ha tilknytning til flere ledere fra ulike steder. Dersom vi skulle ha undersøkt deres opplevelse med de ulike lederne hver for seg, hadde oppgaven blitt svært bred og komplisert. Vi valgte derfor å betegne alle overordnede ledere som er i kontakt med fosterhjemmet, som Barneverntjenesten Lykkelig. Vi er klare over at betegnelsen kan virke noe uoversiktlig, men det var den beste løsningen vi kom frem til for å dekke hele opplevelsen til fosterforeldrene vedrørende Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil og retningslinjer.

En annen utfordring vi sto overfor og som vi nå i etterkant ser at vi kunne ha gjort annerledes, er at enkelte spørsmål i intervjuguiden er noe vanskelig formulert. Det oppsto en del misforståelser i innledende spørsmål som måtte avklares før det videre intervjuet fant sted. Flere av våre spørsmål er formulert på en ganske lik måte, noe som medførte gjentakelser i informantenes uttalelser. På bakgrunn av dette kan enkelte sitater fremstå som like.

Ved gjennomføringen av intervjuene ble det stilt flere oppfølgingsspørsmål som ikke var nedfelt i intervjuguiden. Ulempen med dette er at informantene fikk mulighet til å komme med interessante funn, som ikke var sammenlignbare, da det kun var et fåtall av informantene som fikk muligheten til å uttale seg vedrørende det aktuelle spørsmålet.

Vi anser vår problemstilling som dagsaktuell, da det stadig er behov for flere nye fosterhjem på grunn av den økningen i omsorgsovertakelser barnevernet opplever i dag (Bufdir, 2014).

Vi har imidlertid valgt å se på hva som skal til for at fosterforeldre som allerede er i denne jobben, fortsetter og går inn i en ny periode med et nytt barn.

I forbindelse med videre forskning, mener vi at det kan være interessant å avdekke hva som er motivasjonen til å være fosterforeldre. En slik forskning antar vi kan bidra til at flere trer inn i jobben som fosterforeldre. Videre mener vi at det kan være aktuelt å forske på hvilken innvirkning faglærte og ufaglærte ledere, eventuelt deres bakgrunn, har på fosterforeldres ønske om å fortsette i jobben. Vi antar at dette kan forenkle utarbeiding av konkrete tiltak til barnevernet. Ved videre forskning anbefales et større utvalg informanter, for å skape bedre representativitet.

9. Konklusjon

Formålet med denne avhandlingen var å finne et mulig svar på vår problemstilling:

"Kan Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil og retningslinjer påvirke fosterforeldre til å fortsette i jobben som fosterforeldre? Hvis så, hvordan?"

Med utgangspunkt i analysen og drøftekapittelet kan vi legge til grunn at fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre, påvirkes av ledernes lederstil og retningslinjer. Våre funn har vist at både lederstilen og retningslinjene påvirker fosterforeldrene i ulike retninger, avhengig av hvordan de oppfatter sine ledere og deres retningslinjer, og herunder hva fosterforeldrene trives med. Vi har funnet at en variasjon i mål-middel-teoriens deltakende-, styrende- og støttende lederstil, på riktig måte, er den viktigste kilden til mest tilfredse fosterforeldre. Likevel foreligger det funn på at det ikke skal foreligge en deltakende lederstil i for stor grad. Det er viktig å ikke ignorere fosterforeldre som opplever misnøye med ledernes lederstil, da vi har funn på at det foreligger et ønske om å si opp jobben, der misnøyen er svært sterk. En for sterk misnøye kan derfor øke antallet oppsigelser i jobben som fosterforeldre. Fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben påvirkes av ledernes lederstil i en positiv retning ved at de opplever at lederne verdsetter dem, lytter, opptrer på lik linje med fosterforeldrene og ivaretar deres interesser. Videre har vi sett funn på at fosterforeldrene lar seg påvirke i motsatt retning da deres ønsker og deres meninger om hva som er hensiktsmessig ikke blir tatt i betraktning. Det ble også nevnt maktbruk hos lederne som en svært negativ faktor for påvirkning.

Ledernes retningslinjer påvirker fosterforeldrenes ønske om å fortsette i jobben i en positiv retning ved at ledernes plikt til kontroll- og tilsynsføring skaper en trygghet i fosterhjemmet. Også utgiftsdekningen utgjør en positiv påvirkningseffekt, men at den likevel er å anse som en negativ faktor for påvirkning, da den ofte er for lav. Fosterforeldrenes stillingsforhold utmerker seg som den faktoren med størst negativ påvirkningseffekt, da fosterforeldrene er klar over at det å være frilanser har svakere arbeids- og trygderettslige goder sammenlignet med en vanlig arbeidstaker. Herunder nevnes pensjonsordningen som den mest innflytelsesrike faktoren, ved at ordningen skaper et tap av pensjonspoeng over lenger tid. Våre funn har også vist at ferie- og sykepenger, også er en negativ faktor for påvirkning.

Helhetlig påvirker stillingsforholdet negativt, da fosterforeldrene mener at de mister sikkerheten rundt de sosiale godene en arbeidstaker ellers har.

I kapittel 7 kom vi frem til noen tiltak vi mener kan bidra til å skape reduserte negative påvirkningsfaktorer. Da fosterforeldrene mener at det er vanskelig å forholde seg til mange ledere og at dette skaper en redusert tillit til lederne, foreslår vi at Barneverntjenesten Lykkelig reduserer antall utskiftninger av ledere. Dette kan gjøres i form av at Barneverntjenesten Lykkelig utarbeider strengere kvalifikasjonskrav ved rekruttering av ledere, og forbedrer deres arbeidsrettslige goder. Videre foreslår vi en varsom bruk av styrende lederstil, redusert bruk av deltakende lederstil og økt bruk av støttende lederstil, ved at lederne blir kurset i evnen til å variere former for lederstil i ulike situasjoner.

Vi vil anbefale Barneverntjenesten Lykkelig å gjennomføre interne kontrolltiltak for å avdekke om deres plikter blir overholdt, da det foreligger funn som antyder at dette er nødvendig. For å ivareta hensynet til barnets beste, mener vi at Barneverntjenesten Lykkelig kan gjennomføre mer aktiviteter med fosterbarnet ved tilsynsføring, jf. Grl. § 104, bk. art. 3, bl. § 48 og bvl. § 4-1. Videre oppfordrer vi Barneverntjenesten Lykkelig til å forbedre fosterforeldres arbeids- og trygderettslige goder, da dette synes å ha størst innvirkning på deres ønske om å fortsette i jobben. Avslutningsvis vil vi legge til at vi mener Barneverntjenesten Lykkelig kan være tydeligere på hva utgiftsdekningen omfatter og at summen av utgiftsdekningen blir sett i lys av samfunnsutviklingen.

Det overordnede målet til Barneverntjenesten Lykkelig må være at flest mulig barn har det så bra som mulig. Dersom de overnevnte tiltak iverksettes, vil dette bidra til å ivareta det grunnleggende prinsippet om barnets beste, jf. Grl. § 104, bk. art. 3, bl. § 48 og bvl. § 4-1.

Kilder

Litteraturliste

Aasen, H. S. (2015, 26.03.). Grunnloven § 104 og barnets beste: Høyesterett viser vei [Bloggpost]. Tilgjengelig fra: <http://innsikt.bt.no/grunnloven-%C2%A7-104-og-barnets-beste-hoyesterett-viser-vei/>

Andersen, J. A. (1995). *Ledelse og ledelsesteorier*. Oslo: Bedriftsøkonomenes Forlag

Andersen, J. A. (2011). *Ledelsesteorier*. Bergen: Fagbokforlaget

Barnekonvensjonen. (u.å.). FN- sambandet. *FNs konvensjon om barnets beste*. [online]. Tilgjengelig fra: <http://www.fn.no/Bibliotek/Avtaler/Menneskerettigheter/FNs-konvensjon-om-barnets-rettigheter-Barnekonvensjonen> [Lastet ned 23.oktober 2014].

Boe, E. M. (2010). *Innføring i juss*. Oslo: Universitetsforlaget.

Bufdir (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet). (2013). *Dette sier fosterbarna*. [online]. Tilgjengelig fra http://www.bufdir.no/Fosterhjem/Forskning_tall_og_fakta/Dette_sier_fosterbarna/ [Lastet ned 8.september 2014]

Bufdir (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet). (2014). *Nøkkeltall og statistikk for fosterhjem*. [online]. Tilgjengelig fra http://www.bufdir.no/Fosterhjem/Forskning_tall_og_fakta/Nokkeltall_og_statistikk_om_fosterhjem/ [Lastet ned 8. september 2014]

Bufetat (Barne-, ungdoms- og familieetaten). (2011). *Synovate: Undersøkelse blant fosterforeldre 2010*. [online] Tilgjengelig fra <http://www.bufetat.no/Documents/Bufetat.no/Barnevern/Unders%C3%B8kelse%20blant%20fosterforeldre%202010.pdf> [Lastet ned 14. januar 2015]

BLD (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartement). (u.å.). *Retningslinjer for fosterhjem: Generelle krav til fosterforeldrene*. [online] Tilgjengelig fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/tema/barnevern/retningslinjer-for-fosterhjem/5.html?id=415704> [Lastet ned 3.november 2014]

Brochs- Haukedal, W. (2010). *Arbeids- og lederpsykologi*. Bergen: Cappelen Damm

Eckhoff, T. & Helgesen, J. E. (2001). *Rettskildelære*. Oslo: Universitetsforlaget

Flyvberg, B. (2006). Five Misunderstandings about Case- Study research. *Qualitative Inquiry*, 12(2), 210-245.

Hjelme, S. (2014). 800 fosterhjem mangler tilsyn, *Fontene*, (3), 42- 47.

Høstmælingen, N., Kjørholt, E. S. & Sandberg, K. (2012). *Barnekonvensjonen*. Oslo: Universitetsforlaget

Johnsen, E. (1995). *Ledelse av ledelsesprosessen*. Oslo: TANO

Kaufmann, A. & Kaufmann, G. (1998). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.

Kaufmann, A. & Kaufmann, G. (2003). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.

Kaufmann, A. & Kaufmann, G. (2014). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.

KS (Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon). *Kort om KS*. [online]. Tilgjengelig fra <http://www.ks.no/tema/Om-KS/KS-oppgaver/Kort-om-KS/> [Lastet ned 22.oktober 2014].

Larsen, Å. L. (2013). Oppfølging og tilsyn i fosterhjem. *Fosterhjemskontakt*, 32 (3). 36-38.

Martinsen, Ø. L. (2009). *Perspektiver på ledelse*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag

NFF (Norsk Fosterhjemsforening). (u.å.). *Hva er et fosterhjem*. [online]. Tilgjengelig fra <http://fosterhjemsforening.no/index.php?page=hva-er-et-fosterhjem> [Lastet ned 3.november 2014]

Q-1/2014. (30.01.2014.) *Merknader til forskrift om fosterhjem §§ 8 og 9- Tilsyn med barn i fosterhjem*. Det kongelige barne-, likestillings og inkluderingsdepartementet.

Regjeringen: (2001). BLD Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. *Barnevernet - til barnets beste*. [online]. Tilgjengelig fra http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/veiledninger_brosjyrer/2001/barnevernet---til-barnets-beste.html?id=87701 [Lastet ned 9.september 2014]

Regjeringen: (2014). BLD Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. *Barnevernet - til barnets beste*. [online]. Tilgjengelig fra <https://www.regjeringen.no/nb/tema/familie-og-barn/barnevern/fosterhjem/id630511/> [Lastet ned 8.april 2014]

Ringdal, K. (2013). *Enhet og mangfold*. Bergen: Fagbokforlaget

Sandberg, K. (2003). *Tilbakeføring av barn etter omsorgsovertakelse*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag

Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget

Forarbeider

Grunnlovsforslag 30 (2011-2012), Dok.nr. 12:30 (2011-2012). Grunnlovsforslag fra Per-Kristian Foss, Martin Kolberg, Marit Nybakk, Jette F. Christensen, Anders Anundsen, Hallgeir H. Langeland, Per Olaf Lundteigen, Geir Jørgen Bekkevold og Trine Skei Grande om grunnlovfesting av sivile og politiske menneskerettigheter.

Lover og konvensjoner

1814: Grl. Kongeriket Norges Grunnlov av 17. mai 1814.

1981: bl. Lov om barn og foreldre (barnelova) 8. april 1981 nr. 7.

1988: feriel. Lov om ferie (ferieloven) 29.april 1988 nr. 21

1989: bk. FN`s konvensjon om barnets rettigheter (barnekonvensjonen) 20.november 1989.

1992: bvl. Lov om barneverntjenester (barnevernloven) 17. juli 1992 nr. 100.

1997: ftrl. Lov om folketrygd (folketrygdloven) 28.februar 1997 nr. 19.

1999: mnskrl. Lov om styrkning av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) 21. mai 1999 nr. 30.

2000: popplyl. Lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven) 14. april 2000 nr. 31.

2002: btrl. Lov om barnetrygd (barnetrygdloven) 3.mars 2002 nr. 4.

2003: Forskrift om fosterhjem 18.desember nr. 62.

2005: aml. Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) 17. juni 2005 nr. 62.

Dommer

Rt. 2015 s.93.

Informert samtykke

Vedrørende bacheloroppgave i studiet jus og ledelse ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold, campus Ringerike, omhandler [redacted] inntak og fosterhjemsrekruttering (heretter omtalt som Fosterhjemtjenesten X) ved fosterhjems konsulent [redacted] (heretter omtalt som fosterhjems konsulent Y).

- ❖ Fosterhjemtjenesten X forplikter seg til å gjennomføre denne undersøkelsen ved å bidra med nødvendig tallmateriale, saksdokumenter og informanter/ respondenter.
- ❖ Intervjuene/ spørreskjemaene vil skje på frivillig basis og vil i hovedsak dreie seg om informantenes/ respondentenes synspunkter og erfaringer knyttet til Fosterhjemtjenesten X og erfaringer knyttet til kommunal barneverntjeneste sin oppfølging av fosterhjemmet.
- ❖ Referatet fra selvet intervjuet/ spørreundersøkelsen vil bli gjengitt i oppgaven og være med på å danne grunnlaget for analysen og tolkningen.
- ❖ Fosterhjemtjenesten X, ved fosterhjems konsulent Y vil få den endelige besvarelsen til gjennomsyn før innlevering, men gjøres oppmerksom på at det ikke vil ha noen påvirkningsmulighet på det endelige metodiske resultatet.
- ❖ Den endelige oppgaven vil bli innlevert til sensur ca. 1. Mai 2014, samt offentliggjort på Høgskolens bibliotek.
- ❖ Opphavsretten til arbeidet tilligger studentene. Fosterhjemtjenesten X vil få anledning til å benytte oppgaven etter eget ønske, underforstått at det henvises til kilder.
- ❖ Dersom informantene/ respondentene eller Fosterhjemtjenesten X har behov for eventuelle avklaringer vedrørende det formelle kan studieveileder og førstelektor ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold, campus Ringerike, Anne Bang Lyngdal kontaktes på kontortelefon: 32 11 71 61 eller e-post: Anne.Bang@hbv.no

Hønefoss, 20.10.2014

Camilla Paulsberg
Camilla Paulsberg

Shushanna Safaryan
Shushanna Safaryan

Marthe E. Skjolden
Marthe Emilie Skjolden

[redacted]
Fosterhjems konsulent Y,
v/Fosterhjemtjenesten X

Fosterhjemsavtalen

Utarbeidet i samarbeid med Kommunenes Interesse- og arbeidsgiverorganisasjon (KS) og Norsk Fosterhjemsforening

Avtalen regulerer forholdet mellom fosterforeldrene og barneverntjenesten ved fosterhjemsplassing etter vedtak om omsorgsovertagelse etter lov om barneverntjenester.

1. Om avtalen

Denne avtalen regulerer forholdet mellom fosterforeldrene og barneverntjenesten i kommunen ved fosterhjemsplassering etter vedtak om omsorgsovertagelse etter lov om barneverntjenester av 17. juli 1992 nr. 100 (barnevernloven) § 4-12 eller § 4-8 annet eller tredje ledd. Avtalen skal inngås av barneverntjenesten i den kommunen som har ansvaret etter barnevernloven § 8-4 annet ledd.

Ved å inngå denne avtalen påtar fosterforeldrene seg et fosterhjemsoppdrag for barneverntjenesten. På vegne av barneverntjenesten skal fosterforeldrene gi fosterbarnet et trygt og godt hjem og ivareta fosterbarnets behov for daglig omsorg.

2. Før avtalen undertegnes

Før avtalen undertegnes skal følgende være foretatt:

- Barneverntjenesten skal ha gjennomgått avtalen og dens vedlegg med fosterforeldrene og redegjort for hva hvert enkelt punkt innebærer.
- Barneverntjenesten skal ha informert fosterforeldrene om statlig regional barnevernmyndighets (Bufetats) rolle og ansvar i fosterhjemsarbeidet. Dersom avtalen inngås med barneverntjenesten i Oslo kommune, skal barneverntjenesten informere om fosterhjemstjenesten i kommunen.
- Dersom fosterhjemmet ligger i en annen kommune enn den kommunen som har ansvaret etter barnevernloven § 8-4 annet ledd, skal barneverntjenesten ha informert fosterforeldrene om hvilke roller de to kommunene har. I slike tilfeller vil den kommunen som har ansvaret etter § 8-4 annet omtales som omsorgskommunen, mens den kommunen der fosterhjemmet ligger vil bli kalt fosterhjemskommunen.
- Fosterforeldrene skal ha mottatt og gjort seg kjent med innholdet i "Retningslinjer for fosterhjem" (Q-1072 B).

3. Gjennomgang av avtalen

Barneverntjenesten og fosterforeldrene skal gjennomgå avtalen minst en gang i året. Partene skal ellers gjennomgå avtalen eller punkter i avtalen når en av partene krever det. På bakgrunn av gjennomgangen skal barneverntjenesten foreta nødvendige endringer i avtalen.

Dersom fosterforeldrene krever det, eller forholdene ellers tilsier det, skal barneverntjenesten vurdere og ta stilling til behovet for ekstraressurser eller forsterkningstiltak. Barneverntjenesten skal uansett vurdere og ta stilling til dette ved den årlige gjennomgangen av avtalen.

Dersom barneverntjenesten ønsker å foreta vesentlig endringer i avtalen eller vedleggene til denne, skal barneverntjenesten varsle fosterforeldrene om dette så tidlig som mulig og helst innen tre måneder før endringene finner sted.

4. Barneverntjenestens oppgaver og forpliktelser

4.1 Informasjon til fosterforeldrene og andre

4.1.1 Informasjon til fosterforeldrene

Ved fosterhjemsplasseringen skal barneverntjenesten gi fosterforeldrene alle opplysninger om fosterbarnet som er nødvendig for at fosterforeldrene skal kunne ivareta omsorgen for fosterbarnet, herunder opplysninger om barnets forhistorie, helseopplysninger, tidligere hjelpetiltak, tilhørighet, spesielle problemer, ressurser og interesser. Vesentlige opplysninger skal forelegges skriftlig for fosterforeldrene.

Dersom det inntreffer nye forhold knyttet til barnet eller barnets familie som fosterforeldrene bør kjenne til skal barneverntjenesten så snart som mulig informere fosterforeldrene.

4.1.2 Informasjon til fosterbarnet

Barneverntjenesten skal sørge for at barnet blir informert om at det er fosterbarn og om årsaken til dette, herunder sørge for at barnet får hjelp til å kunne ta vare på sin historie på en best mulig måte, alt tilpasset barnets alder og modenhet. Barneverntjenesten skal avklare med fosterforeldrene hvordan barnet skal bli informert.

4.1.3 Informasjon til fosterforeldrenes familie og nettverk

Barneverntjenesten skal avklare hvilke opplysninger om fosterbarnet som kan gis til fosterforeldrenes familie og nettverk.

Dersom fosterforeldrene har egne barn og fosterforeldrene ønsker det, skal barneverntjenesten ha egne samtaler med barna og fosterforeldrene.

4.1.4 Informasjon til øvrige samarbeidspartnere

Barneverntjenesten skal gi nødvendig informasjon til barnehage, skole og eventuelt det hjelpeapparat som fosterforeldrene skal samarbeide med. Fosterforeldrene skal holdes orientert om hvilke opplysninger barneverntjenesten har formidlet. Fosterforeldrene kan også selv gi slik informasjon dersom de ønsker det, men må da først avklare med barneverntjenesten hvilken informasjon som skal gis.

4.2 Plan for fosterbarnets omsorgssituasjon

Allerede ved omsorgsovertakelsen skal barneverntjenesten vedta en plan for barnets omsorgssituasjon (foreløpig omsorgsplan). Senest to år etter at fylkesnemnda for barnevern og sosiale saker har fattet vedtak om omsorgsovertakelse, skal barneverntjenesten vedta en plan for barnets framtidige omsorgssituasjon som ikke skal endres uten at forutsetningene for den er falt bort (endelig omsorgsplan), jf. barnevernloven § 4-15 tredje ledd.

Omsorgsplanen skal formidle barneverntjenestens plan for barnets fremtid når det gjelder hvor barnet skal bo og vokse opp, og når det gjelder barnets relasjon til og kontakt med sin familie. I tillegg skal omsorgsplanen tydeliggjøre om barnet har særlige behov som må følges opp.

I god tid før fosterbarnet fyller 18 år skal barneverntjenesten, i samarbeid med fosterbarnet og fosterforeldrene, vurdere om plasseringen skal opprettholdes eller om fosterbarnet skal motta andre hjelpetiltak etter fylte 18 år. Dersom fosterbarnet samtykker skal barneverntjenesten utarbeide en plan for framtidige tiltak.

Barneverntjenesten skal innhente fosterforeldrenes synspunkter når omsorgsplanen skal revideres eller ny plan utarbeides.

En kopi av den til enhver tid gjeldende plan skal ligge ved denne avtalen.

4.3 Opplæring, veiledning, oppfølging, kontroll og tilsyn

4.3.1 Opplæring og veiledning

Med utgangspunkt i fosterbarnets behov, skal barneverntjenesten sørge for at fosterhjemmet får den opplæring og veiledning som er nødvendig. I samråd med fosterforeldrene, skal barneverntjenesten finne fram til hvordan behovet for opplæring og veiledning best kan dekkes. Barneverntjenesten skal informere om statlige barnevernmyndighets tilbud om generell veiledning.

4.3.2 Oppfølging og kontroll

Barneverntjenesten skal være tilgjengelig for fosterforeldrene og gi nødvendig veiledning.

Barneverntjenesten skal bistå fosterforeldrene i kontakten med andre offentlige etater som skole, NAV eller helsemyndigheter.

Barneverntjenesten skal hjelpe og støtte fosterbarnet og iverksette de tiltak eller foreta de endringer som til enhver tid viser seg nødvendige.

Barneverntjenesten skal føre kontroll med at barnet får god omsorg i fosterhjemmet og at de forutsetninger som ble lagt til grunn for plasseringen blir fulgt opp.

Barneverntjenesten skal besøke fosterhjemmet så ofte som nødvendig for å sikre en forsvarlig oppfølging og kontroll med fosterbarnets situasjon. Barneverntjenesten skal som et minimum

besøke fosterhjemmet fire ganger i året. I den første fasen etter plassering vil det generelt være behov for en noe tettere oppfølging og kontroll. Det kan også senere oppstå faser hvor det vil være behov for tettere oppfølging, for eksempel ved start på ny skole, i ungdomstiden, ved endringer i barnevernsaken, ved forberedelse til ettervern eller i perioder hvor det oppstår spesielle problemer.

Etter at barnet har vært plassert i fosterhjemmet i 2 år kan barneverntjenesten redusere antall besøk til minimum 2 ganger i året. Dette forutsetter at barneverntjenesten har funnet det klart at forholdene i fosterhjemmet er så gode at det ikke er nødvendig med flere besøk for å sikre en forsvarlig oppfølging og kontroll.

4.3.3 Tilsyn

Barneverntjenesten har ansvar for at det blir ført tilsyn med barnet fra det plasseres i fosterhjemmet til det flytter ut eller fyller 18 år.

Barneverntjenesten skal oppnevne en tilsynsfører for fosterbarnet ved godkjenning av fosterhjemmet. Tilsynsfører skal være fosterbarnets uavhengige støtteperson.

Formålet med tilsynet er å føre kontroll med at fosterbarnet får tilfredsstillende omsorg i fosterhjemmet og at de forutsetninger som ble lagt til grunn for plasseringen blir fulgt opp.

Tilsynsfører har ansvar for å gjennomføre det antall tilsynsbesøk som er nødvendig for å sikre et forsvarlig tilsyn. Tilsynsfører skal som et minimum besøke fosterhjemmet 4 ganger i året. Det vil i noen tilfeller være behov for noe oftere tilsyn i den første fasen etter plassering, men det kan også senere oppstå faser hvor det vil kunne være behov for tilsyn oftere, for eksempel ved start på skole, i ungdomstiden, ved endringer i barnevernsaken, ved forberedelse til ettervern eller i perioder hvor det oppstår spesielle problemer.

For barn som er fylt 15 år, og som har vært plassert i samme fosterhjem i mer enn to år, kan barneverntjenesten vedta at tilsynet skal reduseres til minimum to ganger i året. Dette forutsetter at barneverntjenesten vurderer forholdene i fosterhjemmet som så stabile og gode at det ikke er behov for å føre tilsyn oftere enn to ganger i året, samt at barnet samtykker.

Tilsynet kommer i tillegg til barneverntjenestens kontroll, jf. punkt 4.3.2.

4.4 Samvær

4.4.1 Fylkesnemndas rolle

Når det er fattet vedtak om omsorgsovertakelse, skal fylkesnemnda ta standpunkt til omfanget av samvær mellom barnet og foreldrene og eventuelt andre som det er ønskelig at barnet skal ha samvær med, jf. barnevernloven § 4-19.

4.4.2 Barneverntjenestens rolle

Basert på fylkesnemndas vedtak skal barneverntjenesten, så snart som mulig og i samarbeid med fosterforeldrene, foreldrene og eventuelt andre som skal ha samvær med barnet, opprette en skriftlig avtale om den praktiske gjennomføringen og tilretteleggingen av samværet. Barn som har fylt 7 år, og yngre barn som er i stand til å danne seg egne synspunkter, skal gis rett til å uttale seg om samværsavtalen, og barnets mening skal tillegges vekt i samsvar med dets alder og modenhet.

Avtalen skal angi tid, sted og hyppighet for samværet, og bør foreligge i god tid før høytider og ferier. Samværsavtalen skal evalueres jevnlig med alle berørte parter. Utvidelse av samværet eller andre vesentlige endringer skal ikke skje uten at det er drøftet med barnet og fosterforeldrene. En kopi av den til enhver tid gjeldende samværsavtalen skal ligge ved denne avtalen. Dersom samværsavtalen unntaksvis ikke foreligger når denne avtalen inngås, skal den vedlegges så snart den er utarbeidet og undertegnet.

Dersom fylkesnemnda har bestemt at det skal være tilsyn under samværet, kan ikke fosterforeldrene pålegges å være tilsynsansvarlig.

4.4.3 Telefon- og elektronisk kontakt

Dersom fylkesnemnda ikke har satt begrensninger i adgangen til telefonkontakt og annen elektronisk kontakt mellom fosterbarnet og foreldrene, kan de ha slik kontakt. Fosterforeldrene kan imidlertid, på linje med andre foreldre, sette begrensninger for barnets utgående samtaler ut fra praktiske og økonomiske hensyn. Videre kan tidspunktet for og varigheten av inngående telefonsamtaler og annen kontakt begrenses ut fra hensynet til barnet. Fosterforeldrene kan imidlertid ikke vesentlig begrense eller avskjære slik kontakt. Vesentlig begrensning eller avskjæring av kontakt må vedtas av fylkesnemnda.

5. Fosterforeldrenes forpliktelser

5.1 Oppdraget som fosterforeldre

Oppdraget som fosterforeldre innebærer å gi fosterbarnet et trygt og godt hjem og å ivareta den daglige omsorgen for fosterbarnet.

Fosterforeldrene utfører oppdraget i sitt private hjem og er å anse som selvstendige oppdragstakere. Med hensyn til folketrygdlovens bestemmelser, er fosterforeldrene å anse som frilansere, jf. folketrygdloven § 1-9.

5.2 Ansvar for barnet

Ansvar for og retten til å bestemme over fosterbarnet er delt mellom barneverntjenesten, fosterforeldrene og foreldrene, med mindre dette er fratatt foreldrene av fylkesnemnda eller domstolen. Barneverntjenesten har ansvaret for omsorgen i sin helhet, mens fosterforeldrene har ansvaret for utøvelsen av den daglige omsorgen på vegne av barneverntjenesten.

Spørsmål av større betydning, som for eksempel om barnet skal kunne reise utenlands eller om det skal kunne bo utenfor fosterhjemmet i kortere eller lenge perioder, hører inn under barneverntjenestens ansvar.

Ved tvil om hvem som skal avgjøre spørsmål av stor betydning for barnet, eller ved tvil om avgjørelsesmyndigheten ligger til foreldrene, skal fosterforeldrene ta kontakt med barneverntjenesten.

5.3 Den daglige omsorgen

Fosterforeldrene skal utøve den daglige omsorgen for barnet på vegne av barneverntjenesten. Fosterforeldrene har således ansvaret for den generelle oppdragelsen av barnet, noe som omfatter oppfølging overfor skole, barnehage og fritid, og det å sørge for at barnet får nødvendig oppfølging ved sykdom.

Fosterforeldrene skal ivareta barnets behov for stabil og trygg voksenkontakt. Videre skal de bidra til at barnet får dekket sine personlige, sosiale, emosjonelle og helsemessige behov, samt tilrettelegge forholdene rundt barnet slik at dets evner og anlegg får best mulig anledning til å utvikle seg. Fosterforeldrene skal motivere fosterbarnet til å ta en utdanning, og de skal i samarbeid med barneverntjenesten legge forholdene til rette for at fosterbarnet fortsetter skolegangen etter grunnskolen.

5.4 Godkjenning ved flere fosterbarn eller andre til forpleining

Fosterforeldrene kan ikke motta andre fosterbarn eller andre til forpleining uten at dette på forhånd er godkjent av barneverntjenesten. Hvis fosterhjemmet ligger i en annen kommune enn omsorgskommunen, skal dette også godkjennes av barneverntjenesten i fosterhjems kommunen (se punkt 2 siste strekpunkt).

5.5 Samarbeid med barneverntjenesten, foreldrene og andre

Fosterforeldrene skal samarbeide med barneverntjenesten omkring de avtaler som er gjort med hensyn til mål, opplegg og tidsplan, og også om en eventuell tilbakeføring. De skal ta i mot veiledning og tilbud om kurs og opplæring som vil sette dem bedre i stand til å ivareta sine oppgaver.

Dersom det inntreffer forhold i fosterhjemmet eller knyttet til barnet eller dets familie som barneverntjenesten bør kjenne til, skal fosterforeldrene så snart som mulig melde fra til barneverntjenesten.

Fosterforeldrene skal gi barneverntjenesten og barnets tilsynsfører adgang til hjemmet og til de opplysninger som er nødvendige for at de skal kunne føre kontroll og tilsyn som nevnt under punkt 4.3.2 og 4.3.3.

Fosterforeldrene skal samarbeide med foreldrene og eventuelle andre som skal ha samvær med barnet som nevnt under punkt 4.4.

Fosterforeldrene skal videre samarbeide med andre offentlige instanser og tjenester som skal bistå fosterbarnet og fosterforeldrene.

5.6 Taushetsplikt

Fosterforeldrene skal bevare taushet om de forhold de får kjennskap til om barnet og dets familie, jf. barnevernloven § 6-7. Taushetsplikten gjelder også etter at barnets opphold i fosterfamilien er avsluttet.

Taushetsplikten er ikke til hinder for at fosterforeldrene i samråd med barneverntjenesten gir nødvendig informasjon til barnehage, skole, helsepersonell og lignende offentlige etater dersom dette anses å være til det beste for barnet.

Dokumenter med taushetsbelagte opplysninger om barnet og/eller dets familie skal holdes innelåst og utilgjengelig for uvedkommende.

5.7 Fosterbarnets helse

Fosterforeldrene skal følge helsestasjonens retningslinjer for helsekontroll og eventuelle pålegg fra barneverntjenesten om legeundersøkelse av barnet, samt sørge for nødvendig tannbehandling. I tilfelle alvorlig sykdom eller skade skal fosterforeldrene rådføre seg med lege og følge dennes anvisning, samtidig som de så snart som mulig skal melde fra til barneverntjenesten.

Dersom det inntreffer andre forhold ved barnets helse som barneverntjenesten bør kjenne til, skal dette så snart som mulig meldes til barneverntjenesten.

5.8 Flytting, ferier, barnevakt m.m.

Dersom fosterforeldrene planlegger å flytte, skal dette tas opp med barneverntjenesten i god tid før en eventuell flytting gjennomføres. Dersom fosterforeldrene planlegger å ta med fosterbarnet på feriereiser eller lignende med mer enn tre ukers varighet, skal dette tas opp med barneverntjenesten i god tid før reisen.

Fosterforeldrene vil bare unntaksvis få tillatelse til å ta med seg fosterbarnet dersom de flytter til utlandet. Forutsetninger for slik tillatelse vil være at det kan etableres et forsvarlig tilsyn med fosterhjemmet, og at kontakten mellom barnet og foreldrene kan ivaretas der dette er aktuelt.

Fosterforeldrene kan overlate barnet til personer de har tillit til for kortere perioder, og de kan la barnet delta på kortere turer og lignende med slike personer. Ut over dette er det ikke adgang til å overlate barnet til andre, med mindre dette er avtalt med barneverntjenesten.

5.9 Samlivsbrudd

Dersom fosterforeldrene skal skilles eller bryte samlivet på annen måte, skal de så tidlig som mulig informere barneverntjenesten og samarbeide med barneverntjenesten for å finne en løsning som ivaretar fosterbarnet på en så god måte som mulig.

Ved samlivsbrudd faller denne avtalen bort, jf. punkt 7.1. Barneverntjenesten kan inngå ny avtale om plassering med en av fosterforeldrene dersom det anses som barnets beste.

Hvis det inngås ny avtale med en av fosterforeldrene, må barneverntjenesten vurdere om fosterbarnet skal ha kontakt med den andre fosterforelderen, og eventuelt hvor mye og hva slags kontakt det skal være. Det er en forutsetning for slik kontakt at alle parter blir enige om hvordan kontakten skal foregå og at de inngår en avtale om dette, og at de samarbeider om denne avtalen.

6. Fosterhjemsgodtgjøring, dekning av andre utgifter, forsikring og barnetrygd

6.1 Fosterhjemsgodtgjøring og barnetrygd

Fosterforeldrene skal motta fosterhjemsgodtgjøring.

Fosterhjemsgodtgjøringen består av to deler; arbeidsgodtgjøring og utgiftsdekning. KS utarbeider hvert år veiledende satser for arbeidsgodtgjøring og utgiftsdekning.

Fosterforeldrene og barneverntjenesten skal inngå avtale om hvilken fosterhjemsgodtgjøring fosterforeldrene skal motta. En kopi av den til enhver tid gjeldende avtale om fosterhjemsgodtgjøring skal ligge ved denne avtalen.

Barneverntjenesten skal utbetale fosterhjemsgodtgjøringen hver måned.

I tillegg til fosterhjemsgodtgjøringen skal barnetrygden gå til fosterforeldrene, og den skal bidra til å dekke kostnadene ved å forsørge fosterbarnet.

6.2 Arbeidsgodtgjøring

Barneverntjenesten betaler fosterforeldrene en avtalt godtgjøring for oppdraget som fosterforeldre, enten etter veiledende satser fastsatt av KS eller forsterket godtgjøring fastsatt i avtale mellom partene.

6.3 Utgiftsdekning

6.3.1 Om Utgiftsdekningen

Alle nødvendige utgifter knyttet til fosterhjemsplasseringen skal dekkes av barneverntjenesten. De ulike delene av utgiftsdekningen er beskrevet i punktene 6.3.2 til 6.3.4 nedenfor.

6.3.2 Løpende utgifter

Alle løpende utgifter anses dekket av det beløp som månedlig ytes i utgiftsdekning og av barnetrygden.

6.3.3 Nødvendige ekstrautgifter

I tillegg til løpende utgifter, skal barneverntjenesten dekke nødvendige ekstrautgifter som oppstår i løpet av fosterhjemsplasseringen. Eksempler på slike ekstrautgifter kan være:

- Utlegg til behandling og lignende som ikke dekkes av folketrygden
- Tannbehandling som ikke dekkes av folketrygden
- Utgifter som knytter seg til eventuell funksjonshemming som ikke dekkes av folketrygden eller av annet lovverk
- Utgifter til konfirmasjon eller tilsvarende handlinger
- Utgifter til barnehage eller skolefritidsordning
- Nødvendig skyss til skole/barnehage når barnet har behov for å opprettholde kontakt med sitt opprinnelige nærmiljø. Dette gjelder ikke når skyssen dekkes av fylkeskommunen i henhold til opplæringslovens bestemmelser
- Særlige ekstrautgifter i forbindelse med sports- eller fritidsaktiviteter ut i fra en konkret vurdering av behov og kostnad
- Utgifter til utdanning utover grunnskolen frem til avsluttet videregående skole
- Spesielle utgifter ved flytting fra fosterhjemmet
- Reiseutgifter fosterforeldrene påføres i forbindelse med samværsordninger, behandlingstiltak for barnet, nødvendig møtevirksomhet o.l.
- Tapt arbeidsfortjeneste i forbindelse med avtalte møter, kurs, veiledning og lignende
- Utgifter i forbindelse med skader barnet måtte påføre fosterhjemmet når skadene ikke kan tilskrives fosterforeldrenes åpenbare forsømmelse av mulighet til å forhindre skaden. Dersom skaden dekkes av forsikringsavtale som fosterforeldrene har, skal egenandel og eventuell økning av forsikringspremie betales av barneverntjenesten. Ansvar for skader barnet måtte påføre tredjemann reguleres av alminnelige erstatningsrettslige regler.

Søknad om dekning av ekstrautgifter skal rettes til barneverntjenesten. Utgiftene skal dokumenteres.

Istedenfor å fatte vedtak for hver enkelt utgiftsdekning, kan barneverntjenesten og fosterforeldrene avtale en fast ekstra utgiftsdekning. Ved slik fast utgiftsdekning må det klart fremkomme hvilke utgiftsposter dekningen omfatter.

6.3.4 Særskilt engangsutgift ved plassering

Barneverntjenesten skal i samarbeid med fosterforeldrene sørge for at barnet ved plassering medbringer tilfredsstillende klær og utstyr for sommer- og vinterbruk, og kommunen skal dekke utgiftene i forbindelse med dette. Eventuelt kan kommunen stille midler til rådighet for fosterforeldrene slik at barnet blir utstyrt som nevnt i løpet av det første året.

6.4 Forsikring og dekning fra folketrygden

Barneverntjenesten skal tegne ulykkesforsikring for fosterbarnet, hvis barnet ikke dekkes av fosterforeldrenes egne forsikringsordninger.

Dersom det er nødvendig, skal barneverntjenesten også tegne reiseforsikring for fosterbarnet, hvis barnet ikke dekkes av fosterforeldrenes egen forsikringsordning.

Fosterforeldrene skal søke grunnstønad og/eller hjelpestønad fra folketrygden for de fosterbarn hvor det er aktuelt. Barneverntjenesten skal bistå i søknadsprosessen dersom fosterforeldrene ønsker det.

7. Opphør av avtaleforholdet

7.1 Oppsigelse

Fosterforeldrene og barneverntjenesten kan med gjensidig frist på 3 måneder skriftlig si opp denne avtalen.

Uavhengig av hvilken part som sier opp avtalen, skal fosterforeldrene så langt det er mulig la barnet bo hos seg til annen omsorgsplassering er skaffet. Fosterhjemmet mottar ordinær arbeidsgodtgjøring og eventuelt forsterket arbeidsgodtgjøring i oppsigelsestiden. Ordinær utgiftsdekning og utgiftsdekning som er forsterkningstiltak opphører fra dagen barnet flytter ut.

Dersom fosterforeldrene krever at barnet skal flytte før oppsigelsestidens utløp, og dette ikke skyldes forhold knyttet til barnet, stanser all fosterhjemsgodtgjøring i det barnet flytter ut.

7.2 Vedtak om flytting av barnet

Dersom endrede forhold gjør det nødvendig, eller dersom det må anses til beste for barnet, kan barneverntjenesten treffe vedtak om å flytte barnet og si opp avtalen. Fosterforeldrene skal informeres om dette så tidlig som mulig.

Vedtak om flytting kan påklages til fylkesnemnda av den som er part i saken. Part i saken er foreldrene dersom de har foreldreansvaret, og barnet dersom det er over 15 år, jf. barnevernloven § 6-3. Også fosterforeldrene kan påklage vedtaket, men de har ingen rett til å få klagen behandlet dersom de ikke er part i saken. Spørsmålet om fosterforeldrene er part og dermed har klagerett avgjøres konkret i hver enkelt sak av fylkesnemnda. Sentrale tema for fylkesnemndas vurdering av dette spørsmålet vil blant annet være tilknytningen mellom barnet og fosterforeldrene og varigheten av plasseringen.

7.3 Vedtak om å tilbakeføre omsorgen

Dersom det besluttes at omsorgsovertakelsen skal opphøre og barnet skal tilbake til foreldrene, skal barneverntjenesten så snart som mulig informere fosterforeldrene om dette.

Fosterforeldrene er ikke part i en sak om oppheving av omsorgsovertagelsen. De har likevel rett til å uttale seg før det fattes vedtak om å tilbakeføre omsorgen.

Ved en tilbakeføring skal fosterforeldrene sammen med barneverntjenesten og foreldrene planlegge hvordan flyttingen skal skje. Det skal avklares hvilken kontakt som skal være mellom barnet og fosterforeldrene etter flyttingen.

7.4 Evaluering

Når plasseringen opphører, uavhengig av hva som er årsaken til dette, skal det være et evalueringsmøte mellom barneverntjenesten og fosterforeldrene om plasseringen.

Fosterforeldrene og barneverntjenesten vil også bli invitert av statlig regional barnevernmyndighet (Bufetat) til et evalueringsmøte etter avsluttet fosterhjemsplassing

Retningslinjer for fosterhjem

Q-1072B

Retningslinjer av 15. juli 2004 til lov om barneverntjenester av 17. juli 1992 nr. 100.

Kap. 3 - Rekruttering, formidling, nødvendig opplæring og generell veiledning

Innledning

Etter fosterhjemsforskriften § 2 har Statlig regional barnevernmyndighet ansvaret for rekruttering og formidling av fosterhjem, samt ansvar for at fosterhjemmene får nødvendig opplæring og generell veiledning.

Rekruttering og formidling av fosterhjem

Statlig regional barnevernmyndighet skal iverksette de tiltak som er nødvendige for å sikre at det innenfor de respektive regioner finnes et tilstrekkelig antall fosterhjem. I dette ligger at statlig regional barnevernmyndighet må sørge for å rekruttere fosterhjem som dekker ulike plasseringsbehov, herunder fosterhjem som kan benyttes ved akutt plassering (beredskapshjem), etter vedtak om hjelpetiltak og etter vedtak om omsorgsovertakelse. Videre må statlig regional barnevernmyndighet sørge for at det ikke bare rekrutteres fosterhjem som er villige til å ta imot små barn uten alvorlige problemer, men også hjem som er villige til å ta imot større barn og unge samt barn og ungdom med spesielle fysiske og psykiske behov. Det er dessuten viktig å sørge for at det rekrutteres forskjellige typer fosterhjem som gjør det mulig for barneverntjenesten å ta

tilbørlig hensyn til det enkelte barns særlige behov, herunder etniske, religiøse, kulturelle og språklige behov.

Statlig regional barnevernmyndighet må arbeide målrettet og langsiktig, slik at fosterhjemstjenestene til enhver tid har klargjort et tilstrekkelig antall familier i samsvar med etterspørselen. Familiene som er klargjorte kan legges inn i et arkiv. Dette arkivet over klargjorte, potensielle fosterforeldre kalles gjerne ”fosterhjemsbanken”.

I det generelle rekrutteringsarbeidet brukes ulike metoder som for eksempel annonsering i aviser, plakatoppslag og brosjyremateriell. Rekrutteringsarbeidet veksler fra små lokale kampanjer til større, nasjonale aksjoner der også TV-annonsering tas i bruk. I tillegg brukes internett, samt fosterhjemstjenesten i Norge sin felles hjemmeside. Det kan også annonseres individuelt etter fosterhjem til det enkelte barn.

Selv om det er statlig regional barnevernmyndighet som har *ansvaret* for å rekruttere fosterhjem er det ingenting i veien for at kommunen selv skaffer fosterhjem.

Nødvendig opplæring og generell veiledning av fosterhjem

I tillegg til ansvaret for å rekruttere og formidle fosterhjem, har statlig regional barnevernmyndighet ansvaret for at fosterhjemmet får nødvendig opplæring og generell

veiledning, jf fosterhjemsforskriften § 3 annet ledd. Statlig regional barnevernmyndighet sitt ansvar er avgrenset mot barneverntjenestens ansvar, som har ansvaret for opplæring og veiledning av fosterforeldrene i forhold til det enkelte barn, se kap. 11. Statlig regional barnevernmyndighet sitt ansvar for fosterhjemmene omfatter for det første ansvaret for opplæring og veiledning av blivende eller nye fosterforeldre, men statlig regional barnevernmyndighet har også et ansvar for generell skolering og opprusting av mer erfarne fosterforeldre.

Nødvendig opplæring og generell veiledning av fosterhjemmene er vesentlige forutsetninger for vellykkede fosterhjemsforhold. Statlig regional barnevernmyndighet bør ivareta sitt ansvar for oppfølging og veiledning ved å avholde kurs og lignende for fosterforeldre. Kurs- og opplæringstilbudet bør også omfatte opplæring som tar sikte på å sette fosterforeldre i stand til å møte barn med mer spesielle behov, herunder veiledning til fosterforeldre som tar imot barn og ungdom med minoritetsetnisk bakgrunn. I de tilfellene der fosterforeldrene har egne barn er det viktig at opplæringen av fosterhjemmet også omfatter barna og deres behov.

Det har etter hvert blitt mer vanlig å se rekruttering og opplæring av fosterforeldre i sammenheng. PRIDE er både et rekrutterings- og opplæringsprogram, med en del før man blir fosterforeldre (Pre-service) og en del for videre opplæring etter at barnet er plassert (In-service). Gjennom første del av PRIDE forberedes og utredes familier som er interesserte i å bli fosterforeldre. Gjennom andre del av PRIDE gis de som allerede er blitt fosterforeldre økt kompetanse på områder som er spesielt viktig i forhold til deres fosterbarn.

Når fosterforeldre rekrutteres direkte til et spesielt barn, som for eksempel ved slekts- og nettverksplasseringer, er ikke PRIDEs første del så godt egnet, siden utvelgelsen allerede er foretatt. Innføringen i hva fosterforeldrerollen innebærer, kan da skje ved hjelp av andre kurs, for eksempel ”Grunnkurs for fosterforeldre”.

Ansvar for å gi generell veiledning etter at barnet er plassert kan utøves på forskjellige måter, for eksempel ved at fosterhjemstjenesten (eventuelt i samarbeid med den kommunale barneverntjenesten) driver veiledningsgrupper for fosterforeldrene eller ved at familievernkontorene, som har spesiell kompetanse som kan nyttes i opplæring og veiledning av fosterforeldrene, tas i bruk.

Fosterforeldres arbeidsrettslige stilling og deres sosiale rettigheter**Vedlegg til Fosterhjemsavtalen, per 1. november 2010**

Denne veiledningen gir generell informasjon. Det tas forbehold om at gjeldende regelverk kan bli endret, herunder lov om folketrygd og arbeidsmiljøloven. For mer informasjon anbefales nettsidene nav.no. De rettslig bindende formuleringene finner du i følgende lovverk:

- Lov om folketrygd av 28. februar 1997
- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern av 17. juni 2005
- Lov om barnetrygd av 8. mars 2002

Fosterhjemsoppdraget

Oppdraget som fosterhjem innebærer å ivareta omsorgen for barn og ungdom på vegne av barneverntjenesten. Oppdragstaker utfører oppdraget i sitt private hjem og er å anse som frilanser etter folketrygdloven. Frilansere er definert som "enhver som utfører arbeid eller oppdrag utenfor tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse", jf. folketrygdloven § 1-9. For nærmere omtale av hva som ligger i betegnelsen, vises til Arbeids- og velferdsetatens rundskriv om begrepet frilanser, som kan søkes opp på nav.no.

Omsorgs- og foreldrepermisjon

Er barnet under 15 år har fosterforeldrene rett til omsorgspermisjon i to uker i forbindelse med at omsorgen overtas, jf. arbeidsmiljøloven § 12-3 (2).

Er barnet under 15 år har fosterforeldre også rett til foreldrepermisjon fra sitt arbeid i til sammen inntil to år, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5 (4). Slik permisjonen gis uten ytelse fra folketrygden, men hvis barneverntjenesten krever eller ønsker at en av fosterforeldrene skal slutte i annet arbeid for å være hjemmевærende, vil denne fosterforelderens som regel få lønnskompensasjon fra barneverntjenesten i form av forhøyet arbeidsgodtgjøring.

Rett til redusert arbeidstid

Fosterforeldre har rett til redusert arbeidstid i en begrenset periode etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4). Retten til redusert arbeidstid tar særlig sikte på småbarnsforeldre og personer med andre omsorgsforpliktelser, herunder fosterforeldre. Redusert arbeidstid kan kreves dersom en arbeidstaker med små fosterbarn ønsker mer tid til samvær, eller dersom det er problemer med å skaffe barnevakt. Arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres ved kortere daglig arbeidstid, fri en eller flere dager i uken eller på andre måter. Arbeidstidsreduksjonen kan også tas ut som arbeidsfrie perioder. Det er et vilkår at arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiveren.

Dagpenger under arbeidsledighet

Dersom den ene av fosterforeldrene blir arbeidsledig eller permittert, og vedkommende mottar dagpenger, vil dagpengegrunnlaget bli redusert på grunn av fosterhjemsoppdraget. I fosterhjem uten forsterkning, og hvor begge foreldrene er i arbeid, vil arbeidsgodtgjørelsen for fosterhjemsarbeidet regnes som om den fordeles likt mellom begge foreldrene. Det har ingen betydning at godtgjørelsen bare blir utbetalt til den ene av foreldrene. Timetallet som skal føres på meldekortene for fosterhjemsarbeidet beregnes ved å dividere arbeidsgodtgjørelsen som utbetales, med timelønn for barnehageassistenter.

En ulik fordeling av timer kan være tilfelle der den ene av fosterforeldrene er utearbeidende i full stilling, mens den andre er hjemmeværende med barn. Dersom den ene av fosterforeldrene har forpliktet seg til å være hjemmeværende med fosterbarn, kan det etter en konkret vurdering være naturlig å la den utearbeidende fosterforelder slippe å føre timer på meldekortet for tilsyn av fosterbarnet.

Les mer om dette i punkt 2.6.2.6 i Arbeids- og velferdsetatens "Rundskriv om vanlig arbeidstid og graderte dagpenger", som kan søkes opp på nav.no

Feriepenger

Siden fosterforeldre ikke anses som arbeidstakere har de ikke rett til feriepenger etter ferieloven, heller ikke om de mottar godtgjøring som forsterket fosterhjem. Derimot mottar fosterforeldre arbeidsgodtgjøring i 12 måneder i året, mens en vanlig arbeidstaker får lønn i 11 måneder og feriepenger i tillegg. Det kan dessuten inngås avtale om at barneverntjenesten skal betale avlastning eller ferieopphold for barnet, slik at fosterforeldrene kan ha ferie og reise bort alene. Arbeidsgodtgjøringen faller ikke bort under slike forhold, og fosterforeldrene mottar da indirekte ytelser som kan sammenliknes med feriepenger.

Barnetrygd og kontantstøtte

Fosterforeldre har krav på barnetrygd, jf. barnetrygdloven § 2 annet ledd. Barnetrygden skal utbetales til fosterforeldrene og gå til løpende underhold av barnet.

Det gis ikke kontantstøtte for barn som er plassert i fosterhjem, jf. kontantstøtteloven § 6.

Sykepenger

Dersom fosterhjemsforholdet må opphøre på grunn av sykdom, har fosterforeldre rett til sykepenger etter folketrygdloven § 8-38. Siden arbeidsgodtgjøringen til fosterforeldre anses som frilanserinntekt, vil fosterforeldre ha rett til sykepenger med 100 % dekning fra og med dag 17 etter at plasseringen opphører. For å få full sykepengedekning fra første sykedag kan man tegne tilleggsforsikring etter folketrygdloven § 8-39. Behovet for slik forsikring bør avklares mellom fosterforeldrene og barneverntjenesten i forbindelse med inngåelse av Fosterhjemsavtalen. En eventuell forsikring bør dekkes av barneverntjenesten.

Pensjon

Fosterforeldres rett til pensjon følger av Lov om folketrygd (Folketrygdloven). På samme måte som annen pensjonsgivende inntekt, vil arbeidsgodtgjøringen fosterforeldre mottar inngå i grunnlaget for opptjening av pensjonspoeng.

Pensjonspoengene benyttes til å beregne tilleggspensjon, som er en del av den statlige alderspensjonen som alle har krav på (se folketrygdloven kapittel 19 eller 20). Det opptjenes pensjonspoeng på skattbar arbeidsinntekt som overstiger Folketrygdens grunnbeløp (G).

Fosterforeldre som minst halve året har hatt den daglige omsorgen for barn som ikke har fylt seks år innen årets utgang, vil etter folketrygdloven § 3-16 være garantert minst 3,5 pensjonspoeng pr. år uavhengig av inntekt. Opptjeningen tilsvarer en inntekt på 4.5G. Poengene vil i utgangspunktet godskrives den som mottar barnetrygden. Dersom vedkommende har inntekt over 1G, og dermed opptjener pensjonspoeng av den grunn, vil de poengene man har krav på etter folketrygdloven § 3-16 reduseres tilsvarende. Fosterforeldre med omsorg for barn som har fylt 6 år vil ikke opptjene pensjonspoeng med mindre de har en samlet inntekt som overstiger 1G.

Som frilansere vil fosterforeldre ikke være tilknyttet noen tjenstepensjonsordning, i motsetning til de aller fleste arbeidstakere. Et alternativ til tjenstepensjonsordning kan være såkalt skattefavorisert pensjonssparing. Ordningen innebærer at frilansere årlig kan betale inntil 4 prosent av lønn mellom 1G og 12G fra frilanservirksomhet til en innskuddspensjonsordning med rett til fradrag i skattepliktig inntekt.

Intervjuguide

Vi er tre studenter som tar en bachelorgrad i jus og ledelse ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold. Vi går siste året, og skal derfor skrive en bacheloroppgave. I den anledning vil vi foreta det forekommende intervjuet.

Oppgavens tema er tilknyttet lederstiler og retningslinjers påvirkning på fosterforeldres ønske om å fortsette i jobben. Vi vil informere om at all innsamlet informasjon vil bli behandlet anonymt i lys av de kravene som blir stilt i Personvernemnda. Du/dere som informanter, samt vår samarbeidsparter vil være anonyme i oppgaven. Det vil si at informasjon som avslører hvem du/dere er vil sensureres. I denne anledning ønsker vi å bruke båndopptaker under hele intervjuet, da dette vil sikre at viktig informasjon ikke går tapt og vi unngår misforståelser. Dette vil resultere i en mer troverdig oppgave. Det er ingen andre enn oss som vil ha tilgang til båndopptaket, og opptaket vil bli slettet etter transkribering.

For at oppgaven skal fremstå som oppriktig, vil vi fremme dine/deres meninger og ønsker derfor så ærlige og presise svar som mulig. Dersom du/dere oppfatter noen av spørsmålene som uklare, er det viktig at du/dere spør, slik at vi får muligheten til å oppklare det som er uklart. Selv om enkelte spørsmål kan virke like, setter vi pris på om du/dere forsøker å svare på alle. Ta den tiden du trenger for å besvare spørsmålene.

Alle tre vil være til stedet under hele intervjuet, men det vil være kun én som stiller spørsmål. Resten av gruppen vil ta seg av det tekniske og notere underveis.

Båndopptaker vil nå settes på.

1. Kan du/dere forklare hva det innebærer å være fosterforeldre?
 - a. Hvor lenge har du/dere vært i jobben som fosterforeldre for nåværende fosterbarn?
 - b. Har du/dere en jobb ved siden av det å være fosterforeldre?
 - i. Hvis ja:
 1. Hva jobber du/dere med?
 2. Jobber du/dere fulltid eller deltid?
2. Trives du/dere som fosterforeldre?
 - a. Hvis ja:
 - i. Hva bidrar til din/deres trivsel?
 - ii. Utdyp
 - b. Hvis nei:
 - i. Hva bidrar til din/deres mistrivsel?
 - ii. Utdyp
3. Har du/dere fått veiledning før du/dere tiltrådte i jobben som fosterforeldre?
 - a. Hvis ja: Hva gikk denne veiledningen ut på? Har du/dere noen eksempler? Hvor var den gjennomført? Husker du/dere over hvor lang tid den gikk?
 - i. Hva synes du/dere om denne veiledningen?
 - ii. Var denne veiledningen nyttig?
 1. Hvis ja, hva var det den ga deg/dere? Er det noe du/dere vil dra frem som spesielt positivt med denne veiledningen? Hva var det som gjorde at akkurat det var viktig for deg/dere? Hva har denne veiledningen bidratt med i din/deres jobb som fosterforelder?
 2. Hvis nei: Hva var det den manglet?
 - iii. Utdyp
 - b. Hvis nei:
 - i. Burde det være (mer/bedre) veiledning?
 - ii. Hva kunne vært gjort bedre?
 - iii. Utdyp
4. Hvordan er ditt/deres stillingsforhold som fosterforeldre? Kan du/dere reflektere litt rundt fordelene og ulempene med dette?

- a. Kan de nevnte fordelene og ulempene på noen måte påvirke ditt/deres ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre?

Begrepet lederstil

Utgangspunktet for ”ledere” er alle overordnede personer som har med fosterhjemmet å gjøre.

5. Hva legger du/dere i begrepet lederstil?

6. Opplever du/dere en variert lederstil/atferd hos lederne i ulike situasjoner ved fosterhjemmet?

a. Hvis ja:

i. På hvilken måte?

ii. Opplever du/dere den varierte atferden som positivt eller negativt?

1. Positivt: Bidrar dette til at dere ønsker å fortsette i jobben som fosterforeldre?

a. Hvis nei: Hva kunne lederne gjort annerledes?

2. Negativt: Hvordan påvirker dette ditt ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre?

a. Kunne lederne gjort noe annerledes, eventuelt hva?

b. Hvis nei:

i. Ville det være hensiktsmessig med bruk av ulike lederstiler/atferd i ulike situasjoner?

1. Hvis ja:

a. Hvordan ønsker du/dere at lederne skal gjennomføre dette?

b. Kan ulike typer lederstil/atferd bidra til en økning i ditt/deres ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre?

2. Hvis nei: Hva mener du/dere, da, er mest hensiktsmessig bruk av lederstil/atferd?

7. Opplever du/dere dine/deres ledere som en viktig rolle i din/deres hverdag som fosterforeldre?

a. Hvis ja:

i. Hvorfor opplever du/dere lederens rolle som viktig?

ii. Kan dette påvirke ditt/deres ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre?

b. Hvis nei:

- i. Hvorfor opplever du/dere lederens rolle som negativ?
 - ii. Hva kan lederne gjøre for å bli oppfattet som en mer viktig rolle for deg/dere?
 - iii. Dersom det blir ansett som en viktig rolle for deg/dere, kan dette påvirke ditt/deres ønske om å fortsette jobben som fosterforeldre?

- 8. Har du/dere tidligere vært fosterforeldre for et annet/flere fosterbarn?
 - a. Hvis ja: Har barnet hatt tilknytting til samme barneverntjeneste?
 - i. Hvis nei: Har du/dere oppfattet noen forskjell i bruk av lederstil/atferd hos ulike ledere?
 - 1. Hvis ja:
 - a. Hva er hovedforskjellene?
 - b. Hva opplever du/dere som positivt/negativt?
 - i. Kan dette på noen måte påvirke ditt ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre? På hvilken måte?
 - 2. Hvis nei:
 - a. Mener du/dere at det burde være en forskjell? I så fall på hvilken måte?
 - b. Kan dette på noen måte påvirke ditt ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre?

- 9. Hvordan mener du/dere at dine/deres ledere bruker lederstiler som et verktøy ovenfor dere som fosterforeldre? Har du/dere noen eksempler?
 - a. Er dette positivt eller negativt?
 - i. Hvis positivt: Hvorfor? Hvordan? Hva gir det deg/dere?
 - ii. Hvis negativt:
 - 1. Hvorfor? Hvordan kan lederen utøve lederstilen annerledes? Hva vil det gi deg/dere?

- 10. Mener du/dere at bruken av en god lederstil viktig?
 - a. Hva mener du/dere er en god lederstil?
 - b. Mener du/dere at dine/deres ledere utøver en god lederstil?
 - i. Hvis nei: Hva skal til for at lederne oppnår en god lederstil?

- c. Kan en god lederstil påvirke ditt/deres ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre?

11. Føler du/dere at lederne bruk av lederstil påvirker ditt/deres ønske om å fortsette i jobben fosterforeldre?

- a. Hvis ja: Kan du/dere utdype litt om hva det er du/dere legger i dette? Har du eksempler på hvordan lederne har bidratt til at du/dere ønsker å fortsette i jobben som fosterforeldre?
- b. Hvis nei: Hva er det som har bidratt til dette? Har du eksempler? Har du forslag til hvordan ting kunne blitt gjort bedre?

12. Er det viktig for deg/dere å ha ledere som klarer å påvirke dette ønsket?

- a. Hvis ja: Bidrar dette å skape en bedre hverdag i fosterhjemmet?
 - i. Hvis ja: På hvilken måte?
 - ii. Hvis nei: Hva kan bidra til å påvirke dette ønsket?

13. Dersom du/dere var lederen/lederne, hvordan ville du/dere opptrådt ovenfor fosterforeldre?

Retningslinjer

14. Vet du/dere om det finnes retningslinjer?

- a. Hvis ja:
 - i. Har du lest de?
 - 1. Hvis ja:
 - a. Kan du/dere utdype hva disse går ut på?
 - b. Påvirker retningslinjene din/deres hverdag/arbeidsdag? På hvilken måte?
- b. Hvis nei:
 - i. Påvirker dette din/deres hverdag/arbeidsdag? På hvilken måte?

15. Er det noen spesielle retningslinjer som utmerker seg i en positiv retning?

- a. Hvis ja:
 - i. Hvilke?
 - ii. Kan du/dere fortelle noe om dem?

- iii. Kan innholdet i alle/noen av de positive retningslinjene vært annerledes?
- iv. Kan de positive retningslinjene påvirke ditt/deres ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre?

16. Er det noen retningslinjer som utmerket seg som spesielt negative?

- a. Hvis ja:
 - i. Hvilke?
 - ii. Kan du/dere fortelle noe om dem?
 - iii. Kan innholdet i alle/noen av de negative retningslinjene vært annerledes?
 - iv. Kan de negative retningslinjene påvirke ditt/deres ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre?

17. Har du/dere besøk av barneverntjenesten her i fosterhjemmet?

- a. Hvis ja:
 - i. Hvor ofte?
 - 1. Burde besøkene foregå oftere, eller sjeldnere?
 - ii. Hva er det som skjer ved dette besøket? Gir dette besøket deg/dere noe ekstra?
 - iii. Er det noe du/dere ville gjort annerledes under dette besøket? Er det noe du/dere savner?
 - iv. Dersom du/dere skulle følge opp og kontrollere fosterhjemmet, hvordan ville du/dere gjennomført hjemmebesøket? Eventuelt andre tips til barneverntjenesten?
 - v. Opplever du/dere besøkene som viktig? Er besøkene positive/negative?
 - vi. Påvirker disse besøkene deg/dere til å fortsette i jobben som fosterforeldre?
- b. Hvis nei:
 - i. Mener du/dere at besøk hadde vært hensiktsmessig?
 - 1. Hvis ja: Hvor ofte burde besøk bli gjennomført?
 - ii. Påvirker det deg/ dere til å fortsette i jobben som fosterforeldre, at besøkene uteblir?

18. Har du/dere besøk av fosterhjems kommunen (til barnet) her i fosterhjemmet?

- a. Hvis ja:
 - i. Hvor ofte?
 - 1. Burde besøkene foregå oftere eller sjeldnere?
 - ii. Hva er det som skjer ved dette besøket? Gir dette besøket deg/ dere noe ekstra?

- iii. Er det noe du/dere ville gjort annerledes under dette besøket? Er det noe du/dere savner?
- iv. Dersom du/dere var tilsynsfører, hvordan ville du/dere gjennomført tilsynet? Eventuelle andre tips?
- v. Opplever du/dere besøkene som viktig? Er besøkene positive/negative?
- vi. Påvirker disse besøkene deg/dere til å fortsette i jobben som fosterforeldre?
- b. Hvis nei:
 - i. Mener du/dere at besøk hadde vært hensiktsmessig?
 - 1. Hvis ja: Hvor ofte burde besøk bli gjennomført?
 - ii. Påvirker det deg/ dere til å fortsette i jobben som fosterforeldre, at besøkene uteblir?

19. Hvilke muligheter har du/dere til å opphøre arbeidsforholdet?

20. Hvilke muligheter har barneverntjenesten til å opphøre arbeidsforholdet?

- a. Kan du/dere reflektere rundt fordeler og ulemper ved en slik ordning?
- b. Er du/dere redd/redde for å blir fratatt barnet?
 - i. Hvis ja: Hva kunne vært gjort annerledes ved barneverntjenestens mulighet til å opphøre arbeidsforholdet?
 - ii. Hvis nei: Er det allikevel noe du/dere mener burde vært annerledes ved barneverntjenestens mulighet til å opphøre arbeidet? Utdyp.
- c. Påvirker denne ordningen ditt/deres ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre?

Vi nærmer oss slutten på intervjuet nå, og har kun noen oppsummeringsspmåler igjen.

21. Mener du/dere at det er viktig med et godt samarbeid med barneverntjenesten som er tilknyttet ditt/deres fosterbarn er for at du/dere skal ha et ønske om å fortsette i jobben?

- a. Har dere et godt samarbeid?

22. Har dere et godt samarbeid med barneverntjenesten og fosterhjems kommunen?

- a. Hvis ja:
 - i. Mener du/dere at et godt samarbeid er viktig? Hvorfor?
 - ii. Påvirker det gode samarbeidet ditt/deres ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre?
 - 1. Hvis ja: På hvilken måte?

- b. Hvis nei:
 - i. Hva medfører det ligger bak det dårlige samarbeidet?
 - ii. Ønsker du/dere at dere hadde et godt samarbeid?
 - 1. Hvis ja: Hva skal til for at det skal foreligge et godt samarbeid?
 - iii. Påvirker det dårlige samarbeidet ditt/deres ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre?
 - 1. Hvis ja: På hvilken måte?

23. Mener du/dere at ledernes lederstil ved barneverntjenesten og fosterhjemskommunen, påvirker deg/dere til å fortsette i jobben som fosterforeldre?

- a. Hvis ja:
 - i. På hvilken måte?
 - ii. Hvilke faktorer kan bidra til denne påvirkningen?
 - iii. Hvorfor vil disse faktorene bidra til påvirkningen?
- b. Hvis nei:
 - i. Hvorfor ikke?
 - ii. Har du/dere noen forslag til hva som da kan påvirke fosterforeldre til å fortsette i jobben som et fosterhjem?
 - 1. Hvis ja: Hva kan gjøres?
 - iii. Hvorfor mener du/dere at dette kan bidra til påvirkning?

24. Mener du/dere at ledernes retningslinjer ved barneverntjenesten og fosterhjemskommunen påvirker deg/dere til å fortsette i jobben som fosterforeldre?

- a. Hvis ja:
 - i. På hvilken måte?
 - ii. Hvilke faktorer kan bidra til denne påvirkningen?
 - iii. Hvorfor vil disse faktorene bidra til påvirkningen?
- b. Hvis nei:
 - i. Hvorfor ikke?
 - ii. Har du/dere noen forslag til hva som da kan påvirke fosterforeldre til å fortsette i jobben som et fosterhjem?
 - 1. Hvis ja: Hva kan gjøres?

iii. Hvorfor mener du/dere at dette kan bidra til påvirkning?

25. Er det noe mer du/dere ønsker å tilføye?

Matrise

Hovedkode: Lederstil

	Informant A	Informant B	Informant C	Informant D
Begrepet lederstil	En som går foran som et godt eksempel, tar tak i ting og ha tett kontakt med alle forbindelser.	Viktig å kunne lytte.	En som ikke utøver for mye kontroll, slik at det ikke foreligger kommunikasjonsproblemer.	En leder som kan veilede til å gjøre en best mulig jobb, klare retningslinjer og lytte.

	Informant E	Informant F	Informant G	Informant H
Begrepet lederstil	Hvordan en leder oppfører seg.	En som får deg til å gjøre den jobben du skal og som er god til å påvirke positiv. En som drar ut det beste i deg og som du er trygg på som du kan komme til hvis det er noe.	En klar, tydelig og imøtekommende leder. Ikke ha en ”oven ifra og ned” holdning. Å bli verdsatt og at de ser den jobben vi gjør.	Den man må rette seg til.

Hovedkode: Lederstil

	Informant A	Informant B	Informant C	Informant D
Opplevelse av lederstil	<p>Variert lederstil i ulike situasjoner Personavhengig. Mye utskiftning av ledere.</p> <p>Variert lederstil hos leder tilknyttet ulike barneverntjenester ved tidligere fosterbarn Ja, virket som at de ikke hadde greie på hva de drev med, uprofesjonelt. Sier en ting og gjør noe annet.</p> <p>Bruk av lederstil som et verktøy Barnevernet har veldig mye makt.</p>	<p>Variert lederstil i ulike situasjoner Lederne opptrer på en naturlig måte i forhold til situasjonen.</p> <p>Variert lederstil hos leder tilknyttet ulike barneverntjenester ved tidligere fosterbarn -</p> <p>Bruk av lederstil som et verktøy En følelse av forskjellsbehandling og at det er lederne som bestemmer alt.</p>	<p>Variert lederstil i ulike situasjoner Situasjonsbestemt. All informasjon hentes ut dersom det trengs, og de føler ikke at de blir ledet. Det er rom for selvbestemmelse.</p> <p>Variert lederstil hos leder tilknyttet ulike barneverntjenester ved tidligere fosterbarn Ja, ved nåværende leder opplever vi en form for teamarbeid. Mens under tidligere leder følte vi oss lurt. Blant annet gjorde de ikke jobben sin godt nok. Nåværende ledere går nesten over lik for å hjelpe til.</p> <p>Bruk av lederstil som et verktøy Vi har et så godt samarbeid at vi ikke har lagt merke til noe.</p>	<p>Variert lederstil i ulike situasjoner Situasjonsbestemt. Manglende tilstedeværelse fra lederne.</p> <p>Variert lederstil hos leder tilknyttet ulike barneverntjenester ved tidligere fosterbarn -</p> <p>Bruk av lederstil som et verktøy Lederne er hjelpsomme når det er nødvendig.</p>

Hovedkode: Lederstil

	Informant E	Informant F	Informant G	Informant H
Opplevelse av lederstil	Variert lederstil i ulike situasjoner Ja. Stor forskjell fra person til person, skulle ikke vært mulig.	Variert lederstil i ulike situasjoner Ja. Da den ene lederen fulgte opp, mens en annen var mer tilbaketrukket. Mye utskiftninger.	Variert lederstil i ulike situasjoner Ja. Personligheten til lederne er avgjørende for deres lederstil. Mye utskiftninger.	Variert lederstil i ulike situasjoner Ja. Ulike ledere behandler samme situasjon på ulik måte. For mye utskiftninger.
	Variert lederstil hos leder tilknyttet ulike barneverntjenester ved tidligere fosterbarn -	Variert lederstil hos leder tilknyttet ulike barneverntjenester ved tidligere fosterbarn -	Variert lederstil hos leder tilknyttet ulike barneverntjenester ved tidligere fosterbarn -	Variert lederstil hos leder tilknyttet ulike barneverntjenester ved tidligere fosterbarn Ja. Forskjellene er blant annet måten ting blir gjort på. I forhold til å bli tatt vare på som fosterforeldre, at man blir trodd og at lederne har tillitt til fosterforeldrene.
	Bruk av lederstil som et verktøy Nåværende ledere bruker makt for å få igjennom sine synspunkter.	Bruk av lederstil som et verktøy Nåværende ledere er menneskelige, jordnære og gode. Oppfører seg likeverdige og har ikke en ovenfra og ned holdning. De kan det de holder på med.	Bruk av lederstil som et verktøy Mistenker at nåværende ledere har en "oven i fra og ned holdning". Vi må bare innfinne oss med det de sier og at vi har ingenting vi skulle ha sagt.	Bruk av lederstil som et verktøy Nåværende ledere lytter og forstår behovene våre. Tenke litt mer på behovene enn pengene.

Hovedkode: Lederstil

	Informant A	Informant B	Informant C	Informant D
Viktigheten av bruken av god lederstil	Viktig er den, absolutt. Det innebærer å være imøtekommende, ha en plan og oppleve at lederne kan jobben sin.	Ja, viktig. Det innebærer gjensidig respekt og tillit, å bli lyttet til og at de viser forståelse.	Ja, absolutt viktig. Å jobbe i team og ikke mot hverandre. Alle er på lik linje	Ja, viktig. En tydelig leder, som kan lytte til andre og kan reflektere begge veier.

	Informant E	Informant F	Informant G	Informant H
Viktigheten av bruken av god lederstil	Ja, viktig. En klar og tydelig leder, og som generelt vet hva han driver med. Uendelige bytter av ledere er ikke en god lederstil.	Ja, viktig. Å være tydelig, menneskelig og det å bry seg. Leder bør ha kunnskap nok til å gjennomføre det som skal gjøres.	Ja, det er viktig at de er rettferdige. Kan ikke styres av følelser, men se på behovene og ta det derfra.	Ja, absolutt viktig. Lederne lytter til det som blir sagt og tar også hensyn til fosterforeldre.

Hovedkode: Retningslinjer

	Informant A	Informant B	Informant C	Informant D
Eksisterende retningslinjer	<p><i>Eksisterende retningslinjer</i> Vi fikk en bok med en gang vi ble fosterforeldre, som inneholder hva vi har rett på. Har slått opp i den et par ganger. Ved spesielle behov hjelper lederne.</p>	<p><i>Eksisterende retningslinjer</i> Ja, men har ikke lest de. Fikk en fosterhjemskontrakt. Vet at det er retningslinjer, ringer dersom det er noe i stedet for å slå det opp.</p>	<p><i>Eksisterende retningslinjer</i> Ja, vi leser hvert år. Det er pålagt, alle skal være klar over hva som står i Fosterhjemsavtalen.</p>	<p><i>Eksisterende retningslinjer</i> Ja, men de følges ikke. Det virker som om Fosterhjemsavtalen kun er bindende for oss, og ikke Barnevernet. Retningslinjene innebærer hvordan fosterforeldre skal forholde seg til taushetsplikten, oppfølging, utgifter og samvær.</p>
	<p><i>Positive retningslinjer</i> Det at vi har lønn, utgiftsdekning og at vi får noe ekstra når det er noe spesielt.</p>	<p><i>Positive retningslinjer</i> Viktig at for eksempel Barnevernet besøker hjemmet og ser hvordan barnet har det.</p>	<p><i>Positive retningslinjer</i> Verken eller. Det vet vi ikke hva vi skal svare på.</p>	<p><i>Positive retningslinjer</i> Alle retningslinjer som er bra for fosterbarnet er positivt.</p>
	<p><i>Negative retningslinjer</i> Det at vi ikke får pensjonspoeng, feriepenger og sykepenger.</p>	<p><i>Negative retningslinjer</i> Nei.</p>	<p><i>Negative retningslinjer</i> Det eneste negative er at vi ikke får pensjonspoeng.</p>	<p><i>Negative retningslinjer</i> Økonomien, utgiftsdekningen.</p>

Hovedkode: Retningslinjer

	Informant E	Informant F	Informant G	Informant H
Eksisterende retningslinjer	<p>Eksisterende retningslinjer Ja. Ikke flinke til å gå igjennom Fosterhjemsavtalen og informere om hva vi har krav på. Den skal egentlig gjennomgås en gang i året. Blant annet står det at vi skal være den daglige omsorgspersonen.</p>	<p>Eksisterende retningslinjer Ja, har en bok som alle må gå igjennom. Der står det at de har retningslinjer i forhold til det med lønn, hvordan man skal opptre, hvor mange ganger de skal være på besøk her, hvor mye klær barnet skal ha det første året. Retningslinjene våre er i forhold til at barnet skal ha det bra og ha det trygt.</p>	<p>Eksisterende retningslinjer Ja. Fosterhjemsavtalen og fosterhjems-håndboka. I forhold til feriepenger, lønn og at vi ikke er fast ansatt. Fosterhjemsavtalen blir ikke gjennomgått som den skal.</p>	<p>Eksisterende retningslinjer Ja, det gjør det helt sikkert, men har ikke lest de. Avtalen gjennomgås ikke en gang i året som den skal.</p>
	<p>Positive retningslinjer Nei, vi klarer ikke å komme på noe nå.</p>	<p>Positive retningslinjer Greit å ha kontrakt på lønn, får beholde lønna vår da vi har forsterkning, kontrakt på samvær og utgiftsdekning.</p>	<p>Positive retningslinjer Utgiftsdekning og at de er pålagt å ha tilsynsførere.</p>	<p>Positive retningslinjer Utgiftsdekningen.</p>
	<p>Negative retningslinjer Pensjonsordningen, feriepenger og sykelønn. Tenker ikke over det før man står oppe i det selv.</p>	<p>Negative retningslinjer Nei.</p>	<p>Negative retningslinjer Utgiftsdekningen er for lav i forhold til det, det koster å ha et barn i dag. Negativt at vi ikke har krav på pensjonspoeng og sykepenger.</p>	<p>Negative retningslinjer Positivt med utgiftsdekning, men negativt at den er for lav. Kunne vært høyere.</p>

Hovedkode: Retningslinjer

	Informant A	Informant B	Informant C	Informant D
Kontrollføring	Ja, fire ganger i året minst. Dette holder for vår del. Prater om løsninger på problemer. Besøkene er positive.	Ja, stort sett fire ganger i året og dette holder. Under besøket foregår det samtale med barnet og hvordan det har det. Vi opplever dette som positivt.	Ja, to ganger i året, men fire til å begynne med. Det er greit at de kommer innom. De ser på utviklingen og hvordan barnet har det. Besøkene er positive.	Ja, to-tre ganger i året. Kunne godt være oftere. Observere barnet. Besøkene er positive
Tilsynsføring	Ja, fire ganger i året og det holder. Under besøket prater de med oss først også barnet. Klart er besøkene viktige. De er også positive, men det kan fort oppleves negativt da barnet ofte kjeder seg på grunn av lite aktivitet.	Ja, det skal være tilsyn fire ganger i året, men dette har ikke fungert på grunn av utskiftninger. Besøkene burde klart være oftere. Tilsynsfører er der for barnet, hvor de finner på noe under besøket. Besøkene oppleves som både positive og viktige.	Ja, tilsynsfører er her hver tredje måned sånn ca. Det holder med antall besøk. Ønsker også mer aktivitet ved besøket. Besøkene oppleves som både positive og viktige.	Ja, fire ganger i året, og dette er veldig greit. Barnet blir lekt med og vi, som fosterforeldre, får tømt oss. Besøkene oppleves som viktige, da de brukes som et ledd til å forklare Barnevernet våre behov. Besøkene er også positive

Hovedkode: Retningslinjer

	Informant E	Informant F	Informant G	Informant H
Kontrollføring	Ja, to ganger i året, men før var det fire ganger. Viktig at de i så fall stiller opp ved behov siden de er her kun to ganger i året. Det er litt lite med to. Ved besøket skal Fosterhjemsavtalen gjennomgås, noe som ikke alltid skjer, forsterkningen skal diskuteres en gang i året og ellers alt annet som skjer. Er en form for veiledning. Besøkene er positive.	Ja, det skal være fire ganger i året, men nå har vi gått ned til to ganger. Besøkene trenger ikke å være oftere, men minst to ganger i året hvis det skulle være noe. Avklart eventuelle problemer, ser barnet og ser til at alt er som det skal. Besøkene oppleves som positivt.	Ja, fire ganger i året og dette helt greit. Besøkene går ut på å møte barnet og se det. V får muligheten til å ta opp ting som er vanskelig eller som det bør gjøres forandring på o forhold til samarbeidet med Barneverntjenesten Lykkelig. Besøkene oppleves både positivt..	Ja, fire ganger i året, noe som er helt greit. Men det burde være mulighet til flere besøk hvis det er behov for det. Under besøket er vi hjemme og prater om hvordan ting fungerer. Besøkene er positive, men ønsker oss mer alenetid med Barneverntjenesten Lykkelig. Besøkene oppleves negative når lederne opptrer på en tøffere måte
Tilsynsføring	Ja, besøkene skal foregå fire ganger i året og dette er nok. Tilsynsfører er i utgangspunktet der for fosterbarnet, men hele familien blir også sett. Besøkene er positive og viktige.	Ja, fire ganger i året. Det er ikke for å få besøk. Tilsynsfører er tilstede for fosterbarnet og observerer det. Besøkene er positive fordi det er koselig med besøk, men anses ikke som viktig. Ser ikke behovet med besøkene, da det ikke er alle situasjoner det er nødvendig.	Ja, fire ganger i året. Fire ganger med besøk i året er okei, men vi syns det er veldig situasjonsbetinget. Antallet besøk bør variere etter barnets behov. Under besøket har tilsynsfører i de fleste tilfeller med seg barnet ut og gjøre en aktivitet. Besøkene er på en måte en sikkerhet for oss, se at barnet har det bra. De er viktige og positive.	Det har vi, fire ganger. Nei, vi tror faktisk ikke besøkene burde være oftere. Under besøkene er tilsynsfører her og sitter og prater litt. Vedkommende er opptatt av at vi har det bra som fosterforeldre. Besøkene er viktige og positive.

Hovedkode: Retningslinjer

	Informant A	Informant B	Informant C	Informant D
Veiledning før tiltredning i jobben	Ja, vi gikk på det PRIDE-kurset hvor vi ble fortalt litt om hvordan barnet er og utfordringer vi kan møte på. Denne veiledningen var absolutt nyttig, det var en del problemstillinger vi ikke var klare over. Vi syns egentlig det har vært veldig bra ved akkurat dette kurset.	Ja, vi gikk på PRIDE-kurs. Både fosterforeldre og barnevernet deltok på det kurset, noe som er positivt. Vi snakket om hvordan det er å ha fosterbarn, hvilke utfordringer man kan møte på, positive og negative ting. Fikk svar på ting vi lurte på. Denne veiledningen har vært veldig utviklende og fin.	Vi måtte gå et sånt PRIDE-kurs først, men dette var ikke en veiledning sånn sett. Det går også litt på å bli godkjent som fosterforeldre, bli kjent med oss, hvem vi kan ta imot. Denne veiledningen var helt grei og absolutt viktig. Ga oss mer innsikt i hva det vil si å være fosterforeldre, at det kan gå både bra og dårlig. En positiv veiledning.	Nei, men vi fikk en veldig god alternativ veiledning. Hadde en annen type veiledning hvor vi tok en situasjon som hadde skjedd hjemme. Veileder gikk gjennom saken og hjalp oss med å se saken fra en annen side. Veiledning fornøyd med denne personen. Veiledningen var nyttig, og den har bidratt med å gjøre hverdagen litt lettere.

	Informant E	Informant F	Informant G	Informant H
Veiledning før tiltredning i jobben	Ja, vi gikk det PRIDE-kurset gjennom barnevernet. Det ble veldig mye prat uten å få noe nytte ut av det. Det sklei alltid ut, det ble bare privat. Den nyttige veiledningen gikk ut på problemstillinger som kan dukke opp, rettigheter overfor Barnevernet. Veiledningen var grei, høre hvordan andre har det og bruke deres erfaringer.	Vi har gått PRIDE-kurs. Kurset gikk ut på hvordan man oppdrar barn, hva som er lurt og ikke lurt. Veiledningen var bra og nyttig. I starten var vi i tvil om å bli fosterforeldre, så det hjalp oss med å finne ut av om vi ville. Det hadde gått fint uten det kurset også, men nyttig var det.	Fikk mye informasjon før vi ble fosterforeldre. Fått god veiledning underveis også. Vi gikk sånn PRIDE-kurs som er ganske obligatorisk for de fleste som blir fosterforeldre. Veiledningen var bra og nyttig. Gjorde oss mer forberedt på oppgaven og fikk kunnskap om hvordan det påvirker familien å ha et fosterbarn.	Ikke PRIDE-kurs, men annen type veiledning som vi har hatt før vi fikk fosterbarnet. Denne veiledningen fikk vi av tilsynsfører som gikk ut på generell informasjon om fosterbarnet. Veiledningen ga oss mer kunnskap om barnets behov, noe som er viktig i forhold til at vi skulle være forberedt slik at det var mest mulig trygt for barnet når det kom til oss.

Hovedkode: Retningslinjer

	Informant A	Informant B	Informant C	Informant D
Arbeidsforholdet	<p>Stillingsforholdet Ulempen ved å være ansatt som en oppdragstaker er at vi ikke har krav på sykepenger eller pensjonspoeng. En plutselig tilbakeføring av barn er også en ulempe, for da står vi der uten jobb. Ellers har vi avlastning en gang i måneden.</p>	<p>Stillingsforholdet Vi er jo på en måte oppdragstakere. Vi får ikke feriepenger, men vi får lønn og må skatte av det.</p>	<p>Stillingsforholdet Vi er veldig fornøyd med sånn som det er nå. Går gjennom og skriver ny kontrakt hvert år hvor det er tre måneders oppsigelse begge veier. Fordelen med stillingen er at vi får lov til å oppdra andre sitt barn og se til at det har det bra. Vi jobber 24 timer i døgnet nesten og har fritiden vår på dagtid. Eneste negative er mangel på pensjonspoeng.</p>	<p>Stillingsforholdet Det er en full jobb, vi jobber 24 timer i døgnet. Vi mister ellers mange goder som fosterforeldre. Vi har ikke samme rettigheter i forhold til pensjonssparing for eksempel. Vi ville gjerne hatt pensjonssparing og bygd opp noe selv. Vi har ikke feriepenger, men vi får full lønn.</p>
	<p>Fosterforeldrenes opphørsmulighet Vi har mulighet til å gi oss. Det er tre måneder de skal ha til å finne et nytt fosterhjem. Fordelen er at det kanskje kan bli såpass tøft og at det ikke passer med det som har blitt sagt på forhånd, og derfor er nødt til å si opp.</p>	<p>Fosterforeldrenes opphørsmulighet Det kan vi gjøre med en oppsigelsestid på tre måneder.</p>	<p>Fosterforeldrenes opphørsmulighet Vi kan bare si opp, men vi håper ikke at det er så enkelt egentlig.</p>	<p>Fosterforeldrenes opphørsmulighet Vi kan si opp ved en tre måneders varsel.</p>
	<p>Barneverntjenesten Lykkeligs opphørsmulighet Det er tre måneder oppsigelsesfrist. Er det et stort problem, kan de hente ungen med en gang, men de må betale.</p>	<p>Barneverntjenesten Lykkeligs opphørsmulighet Oppsigelsestid på tre måneder.</p>	<p>Barneverntjenesten Lykkeligs opphørsmulighet De kan bare si opp, vi kan få et brev i morgen om at nå er det ferdig. Det er tre måneders oppsigelsesfrist.</p>	<p>Barneverntjenesten Lykkeligs opphørsmulighet Si opp med en tre måneders varsel. Ulempen er at det er litt kort varsel til å skaffe seg ny jobb. Fare for å miste inntekten.</p>

Hovedkode: Retningslinjer

	Informant E	Informant F	Informant G	Informant H
Arbeidsforhold	<p>Stillingsforholdet Vi har tatt på oss et oppdrag for Barnevernet. Vi har ikke feriepengar og får ikke pensjonspoeng, vi kan ikke bli syke og få krav på sykepengar. Dette er negativt.</p>	<p>Stillingsforholdet Det er som å være vanlige foreldre, det føles ikke ut som at det å være fosterforeldre er en stilling. Vi følger opp samvær og to til fire ganger møter med barnevernet. Det er en heldagsjobb hvor vi også må ta hensyn til flere; foreldre og barnevernet. Det er noe vi gjør fordi vi koser oss med barnet.</p>	<p>Stillingsforholdet Du har ikke samme rettigheter som andre ansatte, som feriepengar og sykepengar. Vi er frilansere. Ved sykdom så får vi full lønn, men de kaller det ikke for sykepengar. Vi får lønn hver måned, men det står at vi ikke får feriepengar. Det blir litt uklart for oss for det går på en måte opp i opp, men det er ikke noen klare regler på ting.</p>	<p>Stillingsforholdet Så klart vi har ikke de fordelene som når vi jobber i en vanlig fast jobb, som for eksempel pensjon, feriepengar og sykepengar.</p>
	<p>Fosterforeldrenes opphørsmulighet Vi kan si opp. Vi mener det er tre måneders gjensidig oppsigelsestid. Dersom forholdene ikke fungerer med fosterbarnet, kan tre måneder oppsigelse være litt lenge.</p>	<p>Fosterforeldrenes opphørsmulighet Vi regner med at det er en oppsigelsesfrist på tre måneder.</p>	<p>Fosterforeldrenes opphørsmulighet Vi har mulighet til å si opp arbeidsforholdet med en tre måneders oppsigelsestid.</p>	<p>Fosterforeldrenes opphørsmulighet Vi har en tre måneders oppsigelsesfrist.</p>
	<p>Barneverntjenesten Lykkeligs opphørsmulighet Vi mener ganske bestemt at det er tre måneder.</p>	<p>Barneverntjenesten Lykkeligs opphørsmulighet De kan også si opp, og dette kan skje ganske fort. Da går det sikkert på tilsyn, oppdragelse osv. hvis de ikke er fornøyde med oss. Burde ordne opp i tulle ting.</p>	<p>Barneverntjenesten Lykkeligs opphørsmulighet De kan si oss opp med tre måneders oppsigelsestid. Det er en ulempe at barnevernet kan si oss opp på grunn av dårlig samarbeid oss</p>	<p>Barneverntjenesten Lykkeligs opphørsmulighet Det er tre måneders oppsigelsesfrist.</p>

Hovedkode: Påvirkning

	Informant A	Informant B	Informant C	Informant D
Lederstil som påvirkning	<p><i>Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil som påvirkning</i></p> <p>Nei, sånn som situasjonen er nå så gjør den ikke det. Men det kommer an på hvem vi får et tilbud av, vi sier ikke ja til hvem som helst. Det er noen du får mer kontakt med og som gjør alt for at ting skal være bra. Den kan påvirke, men det skal mye til.</p> <p><i>Hvis så, hvordan?</i></p> <p>Lederstilen kan påvirker vårt ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre, men det skal mye til. Maktbruken påvirker. Ønsker mindre utskiftninger. Oppfølgingen bør være bedre.</p>	<p><i>Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil som påvirkning</i></p> <p>Ja, lederstil påvirker.</p> <p><i>Hvis så, hvordan?</i></p> <p>Lederstilen påvirker oss positivt. Dette fordi lederne lytter til oss. Barnevernet stiller opp og har fosterbarnets beste intensjoner. Ting vi lur på blir tatt opp i møter og vi får raske tilbakemeldinger. Men kan oppleve maktbruk.</p>	<p><i>Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil som påvirkning</i></p> <p>Ja, det gjør jo det.</p> <p><i>Hvis så, hvordan?</i></p> <p>Positivt at vi samarbeider godt og at vi er et team. Vi blir hørt. Vi føler at vi er på samme linje med barnevernet, det er ikke noe som blir tredd nedover hodet på oss. Ting er veldig opp til oss selv. Vi ønsker færre utskiftninger.</p>	<p><i>Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil som påvirkning</i></p> <p>Ja, det er klart. Det påvirker veldig.</p> <p><i>Hvis så, hvordan?</i></p> <p>Lederne er fraværende og dette påvirker oss negativt. Vi har ikke lyst til å fortsette hvis det fortsetter sånn. Vi savner tilstedeværelse, bedre veiledning og oppfølging.</p>

Hovedkode: Påvirkning

	Informant E	Informant F	Informant G	Informant H
Lederstil som påvirkning	<p><i>Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil som påvirkning</i></p> <p>Ja, i ytterste konsekvens. Det er ikke lederen som gjør at vi kunne tenke oss å fortsette for å si det sånn. I så fall på grunn av systemet</p> <p><i>Hvis så, hvordan?</i></p> <p>Lederstilen påvirker oss negativt fordi alt skal være slik som lederen vil, og hva vi ønsker eller hva som er hensiktsmessig for oss spiller ingen rolle. Lederstilen har vært så ekstrem at vi ønsket å si opp, da er det klart at det ikke frister å begynne på nytt. Utskiftninger av lederne bør reduseres. Vi savner at lederne inkluderer seg i situasjonene, og vise mer tillit. Vi ønsker en mer ydmyk, tilstedeværende og lyttende leder.</p>	<p><i>Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil som påvirkning</i></p> <p>Ja, på en måte. Hvis lederstilen alltid var negativ, så hadde det kanskje hatt mer å si. Men den positive lederstilen vi opplever påvirker så absolutt.</p> <p><i>Hvis så, hvordan?</i></p> <p>Lederstilen påvirker positivt i den forstand at vi har et åpent forhold. De gir og vi gir. Det eneste er at det har vært veldig mye utskiftninger. Savner litt mer ryddig ledelse.</p>	<p><i>Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil som påvirkning</i></p> <p>I utgangspunktet kan det ikke påvirke, fordi vi vet at hvis vi går inn i et nytt forhold så er det også nye ledere å forholde seg til.</p> <p><i>Hvis så, hvordan?</i></p> <p>Lederstilen påvirker ikke på noen måter deres ønske om å fortsette i jobben som fosterforeldre. Mener også at det skal være færre utskiftninger og mer faste ledere å forholde seg til. Vi savner at lederne lytter, og muligheten til å diskutere problemer og løsninger sammen med oss. Bedre samarbeid og oppfølging. Bedre informasjon om rettigheter.</p>	<p><i>Barneverntjenesten Lykkeligs lederstil som påvirkning</i></p> <p>Ja, helt klart.</p> <p><i>Hvis så, hvordan?</i></p> <p>Hvis lederne gjør en god jobb, så gjør det oss mer motivert til å stå på. De stiller opp og hjelper med det vi trenger hjelp til og dette påvirker oss positivt. Det påvirker oss positivt at lederne lytter til oss og tar hensyn, viser forståelse og ser våre og fosterbarnets behov. Mye utskiftninger er slitsomt å forholde seg til, dette påvirker oss negativt. Savner at lederen ser barnets og fosterforeldres behov og har like premisser over alt. Savner bedre oppfølging fra lederne.</p>

Hovedkode: Påvirkning

	Informant A	Informant B	Informant C	Informant D
Retningslinjer som påvirkning	<p>Barnevern-tjenesten Lykkeligs retningslinjer som påvirkning</p> <p>Nei, det er veldig mye som skal til for at vi ikke vil fortsette i jobben. Alle retningslinjer kan ikke gjøre sånn at vi ikke vil jobbe for barnevernet lenger.</p> <p>Hvis så, hvordan?</p> <p>Dårlig ordningen angående pensjonspoeng kan likevel være annerledes.</p>	<p>Barnevern-tjenesten Lykkeligs retningslinjer som påvirkning</p> <p>Ja, det påvirker. Det er greit å vite at de har retningslinjer å forholde seg til.</p> <p>Hvis så, hvordan?</p> <p>Det er greit å vite at barnevernet har sine retningslinjer å gå etter.</p>	<p>Barnevern-tjenesten Lykkeligs retningslinjer som påvirkning</p> <p>Nei, i utgangspunktet påvirker det ikke noe særlig, men det at vi ikke har krav på pensjonssparing påvirker.</p> <p>Hvis så, hvordan?</p> <p>Det at vi ikke har krav på pensjonspoeng påvirker oss negativt, dette fordi blir det mange nok år, så har vi et problem.</p>	<p>Barnevern-tjenesten Lykkeligs retningslinjer som påvirkning</p> <p>I utgangspunktet kan det påvirke, men ikke tilsynsføring og kontrollføring.</p> <p>Hvis så, hvordan?</p> <p>Ulike rettigheter i forhold til pensjonssparing og feriepenger oppleves negativt sammenlignet med vanlige arbeidstakere. Retningslinjene rundt utgiftsdekning og økonomi, påvirker negativt. Barnevernets opphørsmuligheter oppleves som utrygt og påvirker derfor negativt.</p>

Hovedkode: Påvirkning

	Informant E	Informant F	Informant G	Informant H
Retningslinjer som påvirkning	<p>Barnevern-tjenesten Lykkeligs retningslinjer som påvirkning</p> <p>Nei, vi tror ikke retningslinjer har så mye å si på om vi vil fortsette eller ikke. Men det er klart at økonomien spiller en rolle da. Tilsynsføringen påvirker oss også.</p> <p>Hvis så, hvordan?</p> <p>Enkelte retningslinjer påvirker oss negativt da vi ikke har feriepenger, får ikke pensjonspoeng og har heller ikke sykepenger. Tilsynsføreren påvirker oss positivt, den er der for alle sammen.</p>	<p>Barnevern-tjenesten Lykkeligs retningslinjer som påvirkning</p> <p>Ja, det gjør jo det. De positive retningslinjene påvirker. Kontroll- og tilsynsføring påvirker ikke, men hadde det vært en vanskelig sak, så hadde vi nok ønsket å ha dem der. Da ville det ha påvirket oss.</p> <p>Hvis så, hvordan?</p> <p>Påvirker i positiv retning at man har kontrakt på lønn. Muligheten til å få dekket lønn fra redusert arbeid. Utgiftsdekningen, det har vært positivt.</p>	<p>Barnevern-tjenesten Lykkeligs retningslinjer som påvirkning</p> <p>Ja, det er klart. Både de positive og de negative retningslinjene påvirker oss i hver sin retning. Tilsynsføring har ingen form for påvirkning, det er bra dem er der.</p> <p>Hvis så, hvordan?</p> <p>Uklarhet rundt stillingen som fosterforeldre påvirker oss negativt fordi vi ikke har de samme rettighetene som andre ansatte. Da tenker vi blant annet på sykepenger og feriepenger. Når vi ikke opparbeider oss pensjonspoeng så har det veldig mye å si for vår hverdag. Utgiftsdekningen påvirker oss positivt, men det at den er for lav påvirker oss negativt.</p>	<p>Barnevern-tjenesten Lykkeligs retningslinjer som påvirkning</p> <p>Ja det påvirker.</p> <p>Hvis så, hvordan?</p> <p>Retningslinjer angående lønn, avlastning, pensjon og feriepenger bør bli gjort noe med, påvirker negativt, vi bør ha krav på dette. Utgiftsdekningen er kjempe viktig, men negativt at den er for lav. Positivt med kontroll- og tilsynsføring, dette er veldig viktig fordi det skaper en trygghet.</p>