



(Foto: Pixabay/SL)

## **Masteroppgave**

"Barnevern i et minoritetsperspektiv"

Et studie om veien til et mer kultursensitivt barnevern

av

Tea Anine Hinder

Høst 2016

Master i helse- og sosialfaglig arbeid med barn og unge  
Avdeling for pedagogikk- og sosialfag

## **Forord**

Denne masteroppgaven handler om et tema som interesserer meg som menneske og som barnevernpedagog. Prosessen har vært en enorm modningsprosess for min del, og jeg har spesielt blitt utfordret på faglig drøfting.

Tusen takk til min veileder Mari Rysst ved Høgskolen i Lillehammer, som har stilt opp med veiledning på kort varsel og har gitt god faglig innsikt og hjelp gjennom denne prosessen.

Det er viktig for meg å rose alle mine seks informanter som tok seg tid til å stille opp i forbindelse med dette prosjektet. De jobber innenfor et felt som er preget av utfordringer og arbeidspress, og tok seg likevel tid til å bidra med sine unike synspunkt og erfaringer. Uten deres engasjement hadde ikke denne masteroppgaven blitt til, og jeg er veldig takknemlig for at de stilte opp.

Gjennom masterstudiet og arbeid med det meste av masteroppgaven, har jeg fått en ubetalelig støtte av mine tre medstudenter, som imponerte meg da de leverte sine oppgaver på normert tid. Gjennom stort engasjement og stå på vilje, har de motivert meg og vist meg at det er fullt mulig å nå målene man setter seg og går inn for.

Til sist, men ikke minst, vil jeg takke min familie som har holdt ut med meg gjennom skriveprosessen. Det er ofte hjemme hos de man er tryggest på, at man får utløp for at man er sliten og frustrert. Det tror jeg nok familien min har fått kjenne på. Takk for deres forståelse og utholdenhet.

Lillehammer, september 2016

Tea Anine Hindar

## **Sammendrag:**

Formålet med dette prosjektet har vært å undersøke erfaringer med, og nytte av videreutdanningen "Barnevern i et minoritetsperspektiv". Dette har vært undersøkt gjennom en kvalitativ studie om implementering av ny kunnskap og opplevelsen av studiet gjennom 6 barnevernansattes opplevde erfaringer av videreutdanningen. Formålet handler videre om å undersøke hvorvidt videreutdanning oppleves som et nyttig tiltak for å øke kompetansen på et gitt område. Videre vil betraktningene ses opp mot hva forskning og teori sier er nyttig for å heve kompetansen i barnevernet.

Utvalget består av 6 informanter som jobber med barnevern og minoritetsarbeid på forskjellige måter. Informantene har delt sine erfaringer med og opplevelser av videreutdanningen, og reflekterer både rundt selve studiet og tiden etterpå når det kommer til å implementere den nye kunnskapen i praksis. Informantene snakker også om hva de mener er viktig for å heve kompetansen rundt arbeid med minoritetsfamilier. Deres utsagn og erfaringer har blitt sett på i lys av aktuell problemstilling og forskningsspørsmål, og blir drøftet i lys av allerede eksisterende forskning og aktuell teori.

Denne avhandlingen viser i korte trekk at videreutdanningen er nyttig, men at den har potensialer for forbedring. Funnene viser at det er etterlengtet og viktig med økt kunnskap om minoriteter, noe vårt flerkulturelle samfunn også setter krav til.

# Innhold

<b>Forord</b> .....	<b>2</b>
<b>Kapittel 1: Innledning og referanseramme</b> .....	<b>7</b>
1.1 Valg av tema og bakgrunn.....	7
1.1.1 <i>Et flerkulturelt Norge</i> .....	7
1.1.2 <i>Problemstilling "Barnevern i et minoritetsperspektiv"</i> .....	8
1.2 Motivasjon for dette temaet.....	10
1.3 Avgrensning .....	11
1.4 Oppgavens inndeling.....	11
<b>Kapittel 2: Et bakteppe</b> .....	<b>13</b>
2.1 Innledning.....	13
2.2 Minoriteter i barnevernet .....	13
2.2.1 <i>Enslige mindreårige asylsøkere og flyktninger</i> .....	14
2.3 Tidligere forskning, hvilke utfordringer står vi overfor? .....	16
2.3.1 <i>Hva praksisfeltet peker på som utfordrende</i> .....	18
2.3.2 <i>Flerkulturelt barnevern - en kunnskapsoversikt</i> .....	20
2.4 Barnevern i et minoritetsperspektiv - presentasjon av videreutdanningen .....	23
2.4.1 <i>Bakgrunn</i> .....	23
2.4.2 <i>Mål, målgruppe og omfang</i> .....	25
2.4.3 <i>Form og innhold</i> .....	26
2.4.4 <i>Oppsummering og evaluering av NTNU</i> .....	27
<b>Kapittel 3: Teori</b> .....	<b>30</b>
3.1 Innledning.....	30
3.2 Hva menes med minoriteter? .....	30
3.3 Forklaringsfaktorer på overrepresentasjon .....	31
3.4 Traumer, identitetsarbeid og trygg tilknytning .....	32
3.5 Kultursensitivitet.....	34
3.5.1 <i>Kulturbegrepet, etnosentrisk og relativistisk kulturforståelse</i> .....	34
3.5.2 <i>Kultursensitivitet og kulturkompetanse</i> .....	36
3.6 Oppsummering .....	38
<b>Kapittel 4: Metode</b> .....	<b>39</b>
4.1 Innledning.....	39

4.2 Metode og forskningsdesign .....	39
4.3 Utvalg .....	40
4.4 "Hvis du vil vite hvordan folk oppfatter verden og livet sitt, hvorfor ikke spørre dem?" .....	43
4.5 Vitenskapsteori.....	45
4.6 Etske hensyn: meldeplikt, personvern og andre etiske forhåndsregler .....	46
4.7 Transkribering og analyse .....	48
4.8 Reliabilitet, validitet og overførbarhet.....	49
4.9 Oppsummering .....	51
<b>Kapittel 5: Resultater .....</b>	<b>52</b>
5.1 Innledning.....	52
5.2 Kjennskap til studiet.....	52
5.3 Motivasjon for å delta på videreutdanningen .....	53
5.4 Arbeidsgiver og tilrettelegging .....	55
5.5 Relevans for egen arbeidshverdag.....	58
5.6 Kultursensitivitet og andre sentrale begreper .....	59
5.7 Studieopplegg, lærere og eksamen .....	61
5.8 Videreutdanning mot kunnskapsheving og problemer med rekruttering.....	63
5.9 Oppsummering.....	65
<b>Kapittel 6: Drøfting .....</b>	<b>66</b>
6.1 Innledning - En opplevelse av manglende kunnskap.....	66
6.2 Kjennskap til studiet - hvem sitt ansvar? .....	67
6.3 Motivasjon - hva oppleves som mangelfullt?.....	67
6.4 Tilrettelegger arbeidsgiver tilstrekkelig? .....	69
6.5 Hvordan oppleves studiets relevans?.....	70
6.6 Kultursensitivitet - ulike kulturperspektiver .....	72
6.7 Overrepresentasjon.....	75
6.7.1 Enslige mindreårige .....	76
6.8 Oppsummering .....	79
<b>Kapittel 7: Oppsummering og avsluttende refleksjon .....</b>	<b>80</b>
<b>Litteraturliste .....</b>	<b>83</b>
Vedlegg 1 Informasjonsskriv og samtykke	
Vedlegg 2 Veiledende intervjuguide	
Vedlegg 3 Kvittering fra NSD	

## Vedlegg 4 Bekreftelse på endring av veileder

# **Kapittel 1: Innledning og referanseramme**

## **1.1 Valg av tema og bakgrunn**

I denne oppgaven rettes søkelyset mot barnevern og arbeid med minoritetsfamilier. Barneverntjenesten er en tjeneste som ligger inn under Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD). BLD har forvaltningsansvar for barnevernloven ([www.bufdir.no](http://www.bufdir.no)). Norge er et velferdssamfunn som tilbyr tjenester til sine innbyggere, og barneverntjenesten er en del av dette tjenestetilbudet. Det offentlige tjenesteapparatet skal gi alle et reelt, likeverdig tilbud, uavhengig av tjenesteyterens bakgrunn. Et flerkulturelt samfunn krever tilpasning for å kunne gi likeverdige tilbud (Ask & Berg, 2011). Et slikt prinsipp medfører at tjenestene som tilbys må tilpasses hver enkelt. Dette er viktig, men også utfordrende. Med et samfunn som stadig er i forandring, kreves mye av tjenesteytere, utdanningsinstitusjoner og arbeidsgivere. Videreutdanningen "Barnevern i et minoritetsperspektiv" er ett av flere tiltak som har blitt satt i gang for å gjøre tjenestene bedre og lettere tilgjengelig for etniske minoriteter i Norge. I denne oppgaven diskuteres dette prosjektet opp mot målsetningen om et mer kunnskapsrikt barnevern.

### **1.1.1 Et flerkulturelt Norge**

Den flerkulturelle situasjonen vi har i Norge i dag, har kommet til gjennom en gradvis utvikling. Kort fortalt har utviklingen gått fra større emigrasjon enn immigrasjon i Norge før 1960- tallet, til perioder med arbeidsinnvandring på 60- og 70- tallet, samt en periode med det sistnevnte på 2000- tallet. Deretter har det vært økt ankomst av flyktninger og asylsøkere fra 80- tallet og frem til i dag (Ask & Berg, 2011; Brochmann & Kjeldstadli, 2008). Ankomsten av flyktninger og asylsøkere fra 80-tallet har bestått av flyktninger fra blant annet Afghanistan, Bosnia, Sri Lanka, Vietnam, Chile, Iran og Somalia. I Norge i dag består innvandrerbefolkningen også av barn av innvandrerforeldre, også kalt etterkommere (Eriksen & Sajjad, 2015).

Mange faktorer påvirker innvandring og flyktningstrømmer. Det er lite tvil om at det alltid har forekommet krig og at mennesker i flere deler av verden har hatt behov for å flykte. Samtidig er det faktorer som gjør at dette kan være lettere i dagens samfunn. Verden har på mange måter krympet, vi har et verdenssamfunn hvor vi har mer og mer med hverandre å gjøre. Eriksen & Sajjad (2015) nevner at dette kommer av en stadig globalisering, både når det gjelder økonomi, politikk og media. Det er fysisk lettere for mennesker å komme seg til andre deler av verden, samtidig som at det finnes mer informasjon om andre land tilgjengelig.

I 2014 økte tallet på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre med 45 800, noe som tilsier den laveste prosentvise veksten siden 2006. Disse utgjorde henholdsvis 12 og 2,5 av Norges befolkning per 1. januar 2014. Selv om 2014 viste en lavere tilvekst, øker stadig tallet, og per 1. januar 2016, stod innvandrere for 13,4 prosent av folkemengden i Norge, og norskfødte med innvandrerforeldre utgjorde 2,9 prosent (SSB, 2016). Andelen av innvandrerbefolkningen som er barn er relativt stor (24 prosent er 19 år eller yngre). Av disse finnes barn som har kommet som flyktninger eller asylsøkere, enten som enslige mindreårige eller medfølgende med sin familie. Noen er født i Norge av innvandrerforeldre, gjenforent med sin familie i Norge eller er barn av arbeidsinnvandrere.

Et flerkulturelt samfunn som Norge, krever tilpasning for å oppnå likeverdige tilbud. Som det ble vist til tidligere i innledningen, er videreutdanningen "Barnevern i et minoritetsperspektiv" ett av flere tiltak som har blitt satt i gang for å nå dette målet, gjennom kompetanseheving av barnevernet. Oppgavens problemstilling vil i det følgende bli presentert.

### **1.1.2 Problemstilling "Barnevern i et minoritetsperspektiv"**

I 2008 etablerte Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD) videreutdanningen "Barnevern i et minoritetsperspektiv". Bakgrunnen for videreutdanningen var funn som støttet antakelsen om at barneverntjenesten trenger økt kunnskap i arbeid med minoritetsfamilier. Målsetningen med videreutdanningen er å bidra til et mer kultursensitivt barnevern, og å øke



ferdigheter i arbeid med barn, unge og familier med minoritetsbakgrunn. Videreutdanningen er et samarbeid mellom høgskolene i Telemark, Oslo og Akershus, Lillehammer og Finnmark. NIBRs kunnskapsstatus "Flerkulturelt barnevern" (Holm-Hansen, Haaland, & Myrvold, 2007) er utgangspunkt for denne videreutdanningen. Kunnskapsstatusen konkluderer med et behov for økt kunnskap og kompetanse i barneverntjenesten, om kultur og måter å tilnærme seg på. Etter at NTNU (Thorshaug, Svendsen, & Berg, 2010) gjorde en evaluering av videreutdanningen ble det bestemt at prosjektet skulle få kontrakt ut 2016, begrunnet med at evalueringen viste gode resultater. De siste par årene har imidlertid søkertallet gått ned, og høgskolene i Lillehammer og Finnmark har sett seg nødt til å slå hele eller deler av videreutdanningen sammen med Høgskolen i Oslo og Akershus. Per august 2016 ser det ut til at drøyt 300 personer har deltatt på videreutdanningen totalt. Disse tallene er basert på tilbakemeldinger fra noen av høgskolene samt tall fra DBH, hvor tall for høgskoler og universiteter i Norge er samlet (<http://dbh.nsd.uib.no/>).

Ut fra dette er målet med denne oppgaven å finne ut mer om hvordan ansatte i barneverntjenesten, og andre ansatte som jobber med minoritetsfamilier eller barn har opplevd videreutdanningen. Fokuset legges på hvordan de opplever å implementere den nye kunnskapen i sitt praktiske arbeid. Jeg er interessert i å finne ut av hva som har blitt gjort for å få til et bedre samarbeid mellom barnevernsarbeidere og minoritetsfamilier. Med dette rettes søkelyset på videreutdanningen som ble etablert i 2008, og å finne ut mer om hvordan dette har gått, sett fra studentenes side. Jeg er interessert i å se på tiltak det fokuseres på for å få et mer kultursensitivt barnevern, og å undersøke hva de som jobber med dette til daglig mener er viktig for å heve kunnskapen på området.

Søkelyset i dette prosjektet, rettes som nevnt mot å undersøke hvordan tidligere studenter opplever videreutdanningen "Barnevern i et minoritetsperspektiv". Intensjonen vil være å reflektere rundt hva som skal til for å heve kompetansenivået i arbeid med minoritetsfamilier i barnevernet. Det er dermed interessant, og en del av problemstillingen, å koble erfaringer informantene har

opp mot tidligere forskning og teori som sier noe om hvilke faktorer som er viktige for å oppnå et høyere kompetansenivå. Problemstillingen er som følger:

*Hvordan opplever tidligere studenter videreutdanningen "Barnevern i et minoritetsperspektiv", og hva er nødvendig for å heve kompetansenivået i det flerkulturelle barnevernet?*

Følgende forskningsspørsmål gjør seg gjeldende:

*Hva motiverer deltakerne til å velge en slik utdanning, og hva skal til for at den er anvendelig for dem?*

*Hvilke temaer fremhever deltakerne som nyttige på deres vei mot økt kompetanse i arbeid med minoritetsfamilier?*

*Hvilke faktorer er viktige hos arbeidsgiver/ arbeidsplassen for å få god nytte av en videreutdanning/ kompetanseheving?*

*Hvordan svarer disse erfaringene til videreutdanningens målsetninger?*

## **1.2 Motivasjon for dette temaet**

Jeg er utdannet barnevernpedagog og jobber som miljøterapeut i et bofellesskap for enslige mindreårige flyktninger. Gjennom utdanning og arbeid har jeg blitt mer interessert i å vite og lære mer om kulturforskjeller, kultursensitivitet og arbeid med minoritetsfamilier. I min jobb i bofellesskapet har jeg selv kjent på at det er mye jeg skulle ønske jeg kunne mer om, områder hvor jeg har følt at jeg har kommet til kort. Samtidig opplever jeg at dette er noe som må trenes på, samtidig som tilegnelse av mer kunnskap oppleves som nødvendig. Å arbeide med etniske minoriteter fører med seg utfordringer som fordrer mer kunnskap. Barnevernet i dag jobber ut fra noen prinsipper, blant annet hvor "Barnets beste" står sterkt. Hvordan virker forståelsen av dette inn på samarbeid med minoritetsfamilier? Hvordan virker kultur og språk inn på hva man legger i forskjellige begreper som blir brukt? Hvordan reagerer mennesker fra enkelte kulturer på at det offentlige griper inn i den private sfære? Disse temaene interesserer meg, fordi jeg er opptatt av å kunne ha et godt samarbeid med alle, uavhengig av etnisk eller kulturell bakgrunn. Jeg ønsker å gå inn på dette temaet

fordi jeg synes satsing på et mer kunnskapsbasert barnevern er viktig, og helt nødvendig i det flerkulturelle samfunnet vi har i dag. Mange føler seg ikke kompetente etter 3-årig høgskoleutdanning når det kommer til å skulle ta store avgjørelser i barn og foreldres liv, eller å skulle gi omsorg til utsatte grupper som for eksempel enslige mindreårige flyktninger og asylsøkere. Jeg ønsker å utforske denne videreutdanningen som ledd i hva som kan gjøre møtet mellom barneverntjenesten og minoritetsfamilier bedre, og hvordan man som barnevernsansatt kan få støtte til å legge til rette for mest mulig tillit og samarbeid. Det blir også interessant å undersøke hvordan andre arbeidsgrupper opplever videreutdanningen i annet type arbeid med minoriteter, da videreutdanningen er tilgjengelig for flere enn kommunalt ansatte saksbehandlere.

### **1.3 Avgrensning**

Thorshaug et al. (2010) har i sin evaluering sett på alle aspekter ved videreutdanningen "Barnevern i et minoritetsperspektiv". Dette innebærer at det har blitt hentet inn informasjon og synspunkter fra tidligere studenter, arbeidsgivere, studieledere og andre, for å få et mest mulig helhetlig perspektiv for en fullverdig evaluering. Denne oppgaven er begrenset til å se på videreutdanningen gjennom tidligere studenters synspunkt, og fokuserer dermed på deres opplevelser og inntrykk av videreutdanningen. Hvordan et studie oppleves av de som studerer det, er i mine øyne imidlertid et viktig aspekt for å kunne si noe om en videreutdanning fungerer godt eller ikke.

### **1.4 Oppgavens inndeling**

En gjennomgang av valg av tema, problemstilling og formål med avhandlingen, har fått plass i det første kapittelet. Her kommer også motivasjonen for å tematisere dette frem. Avhandlingens andre kapittel vil benyttes for å gi resten av avhandlingen et bakteppe, ved å skissere minoriteters representasjon i barnevernet i dag, samt presentere kunnskapsstatusen som er bakenforliggende for etablering av videreutdanningen. Her ligger også en oversikt over tidligere forskning, som er aktuelt for drøfting av temaet, samt en presentasjon av videreutdanningen. Kapittel 3 er avhandlingens teoridel, hvor teori som vil bli brukt til drøfting senere blir presentert. Her vil spesielt temaer innen

*kultursensitivitet* være aktuelle. Kapittel 4 er et metodekapittel hvor metode og vitenskapsteoretisk utgangspunkt blir beskrevet. Her vil det fremgå hvordan transkribering og analyse ble bearbeidet, og avhandlingens reliabilitet, validitet og overførbarhet blir diskutert. Svakheter ved valg av metode vil også drøftes her. Kapittel 5 vil bestå av en gjennomgang av resultatene av intervjuene. Disse utgjør oppgavens empiriske grunnlag og utgangspunkt for drøftingen. Kapittel 6 består i all hovedsak av drøfting og analyse av empirien som er fremskaffet og satt i sammenheng med teorien som er valgt. Problemstillingen og dens forskningsspørsmål blir behandlet her. Thorshaug et al. (2010)s evaluering vil benyttes aktivt gjennom oppgaven, spesielt i drøftingen, for å se resultater og funn opp mot det som ble avdekket i 2010.

## Kapittel 2: Et bakteppe

### 2.1 Innledning

For å kunne drøfte videreutdanningen "Barnevern i et minoritetsperspektiv" blir det nødvendig å se på bakgrunnen for at denne ble innført. Relevant bakgrunnsinformasjon er blant annet et historisk blikk på innvandring til Norge, som ble presentert allerede i innledningen. Videre vil det være nødvendig med et overblikk på minoritetsfamiliers representasjon i barnevernet, samt hvilke utfordringer dette peker på i barnevernets arbeid. For å få frem dette, vil det her kastes lys over tidligere forskning som er gjort i praksisfeltet. Det vil også presenteres aktuell forskning som har vært med på å bidra til etablering av videreutdanningen. Deretter vil videreutdanningen og dens innhold bli presentert.

### 2.2 Minoriteter i barnevernet

Det følgende avsnitt vil presentere minoritetsfamiliers representasjon i det norske barnevernet. Dette vil i stor grad bli gjort gjennom statistikk. Når det gjelder hjelpetiltak og omsorgsovertakelser, er barn og unge med minoritetsbakgrunn overrepresentert i denne statistikken .

Statistisk sentralbyrå (Dyrhaug & Sky, 2015) har i rapporten "Barn og unge med innvandrerbakgrunn i barnevernet 2012" presentert andelen barn og unge med hjelp fra barnevernet, som har innvandrerbakgrunn. Rapporten viser til at det i 2012 var totalt sett 53 198 barn og unge mellom 0 og 22 år som mottok tiltak fra barnevernet. Dette tilsvarer 3,7 prosent av *alle* barn og unge i Norge. Det totale tallet på barn og unge som mottar hjelp eller tiltak fra barnevernet har økt siden 2009. Videre er disse barna delt inn gjennom følgende kategorier:

- 40 244 var barn og unge uten innvandrerbakgrunn, som gir en prosentandel med tiltak på 3,2.
- 7 331 var innvandrere, tilsvarende en prosentandel på 7,6.
- 5 136 var norskfødte barn og unge med innvandrerforeldre, som gir en andel med tiltak på 5,0 prosent.

Det er lett å se at innvandrere og norskfødte barn og unge med innvandrerforeldre er mer representert, gjennom disse tallene. Rapporten viser at dette tilsvarer vel 5 100 norskfødte barn og unge med innvandrerforeldre, og drøye 7 300 innvandrere som mottok tiltak. Det mest vanlige tiltaket er råd og veiledning. SSBs rapport (Dyrhaug & Sky, 2015) peker også på at det i aldersgruppen 3-12 år er størst andel som har kontakt med barnevernet blant de som er norskfødte med innvandrerforeldre. Det er innvandrere som har den største andelen som får tiltak fra barnevernet, blant de øvrige aldersgruppene. Det er som nevnt tiltak som råd og veiledning som er mest brukt, dette gjelder alle tre kategorier. Deretter er det for innvandrere økonomisk hjelp som er det mest brukte tiltaket. For norskfødte med innvandrerforeldre er barnehage som tiltak, på tredjeplass. For barn og unge uten innvandrerbakgrunn er det besøkshjem som er tredje mest benyttet.

Afghanistan skiller seg ut, med det høyeste antall barn og unge i barnevernet blant innvandrere, og dette inkluderer enslige mindreårige asylsøkere og flyktninger (dette beskrives nærmere i neste avsnitt). Hele 28,8 prosent av barn og unge fra Afghanistan har tiltak gjennom barnevernet. Videre er mange barn og unge fra blant annet Somalia og Irak i barnevernet, med henholdsvis 8,6 og 8,4 prosent. Når det kommer til norskfødte barn og unge med innvandrerforeldre, har flest mottakere av tiltak foreldre fra Irak, Pakistan, Somalia og Vietnam. Andelene med tiltak blant disse landene var i overkant av 6,0 prosent for barn og unge med foreldre fra Irak og Vietnam, og omtrent 4,5 prosent for dem med foreldre fra Pakistan og Somalia.

### **2.2.1 Enslige mindreårige asylsøkere og flyktninger**

Som beskrevet ovenfor, inkluderer tallene som er presentert, også enslige mindreårige asylsøkere og flyktninger (heretter kalt enslige mindreårige) som får hjelp gjennom barneverntjenesten. Dette er mindreårige barn som kommer som flyktninger uten sine foreldre eller andre nære omsorgspersoner (Eide, 2012). I mange kommuner er det barneverntjenesten som har ansvar for bosetting av enslige mindreårige, og disse vil da automatisk komme inn under tallene og oversikten over flyktningers representasjon i barnevernet generelt.

Det er viktig å merke seg at mange av disse ikke nødvendigvis får hjelp fra barnevernet fordi de er utsatt for omsorgssvikt eller har blitt meldt til barnevernet på grunn av bekymringsmeldinger. Disse har i utgangspunktet fått hjelp av kommune og barneverntjeneste til bosetting, da de er i landet uten foresatte. SSB (Haugen & Dyrhaug, 2014) har utarbeidet rapporten "Enslige mindreårige flyktninger i barnevernet 2011", som gir et bilde av enslige mindreårige flyktninger i barnevernet i 2007 og 2011. Denne rapporten viser hvor mange de enslige mindreårige er, hvor de kommer fra og hvor de bosetter seg. Rapporten viser en markant økning i både ankomne enslige mindreårige og hvor mange av disse som har tiltak gjennom barnevernet fra 2007 til 2011. I 2007 var det 1 323 enslige mindreårige, og 470 av disse mottok barneverntiltak. Det tilsvarer en andel på 36 prosent. I 2011 hadde tallet på enslige mindreårige steget til 2 970, og 1 746 av disse mottok barneverntiltak, som tilsvarer en prosentandel på 59. Andelen enslige mindreårige flyktninger med tiltak er betydelig høyere blant dem som er under 15 år, enn dem som er eldre. At prosentandelen av enslige mindreårige i barnevernet har økt fra 2007 til 2011, må ses i sammenheng med en lovendring i barnevernloven som trådte i kraft i 2007. Da overtok det statlige barnevernet ansvaret for enslige mindreårige asylsøkere under 15 år (jf. Lov om barneverntjenester 17. juli 1992 nr. 100 §5A).

Disse tallene viser en kraftig økning av enslige mindreårige i Norge. De viser også en markant økning, fra 36 til 59 prosent, i hvor mange av disse som mottok barneverntiltak. Dette er i seg selv høye tall, men det er som nevnt flere faktorer som spiller inn. At de enslige mindreårige under 15 år er høyest representert, kan forklares med at de yngste enslige mindreårige som oftest blir bosatt eller plassert i bofellesskap eller i fosterhjem (Eide, 2012). BUFETAT har ansvar for enslige mindreårige under 15 år frem til bosetting, og refunderer utgifter til kommunale barneverntiltak ved bosetting av enslige mindreårige ([www.bufdir.no](http://www.bufdir.no)), noe som kan være en direkte følge av at så mange av disse barna har tiltak gjennom barneverntjenesten. Einarsson (2016) skriver i sin artikkel "Bofellesskap for enslige mindreårige flyktninger", at de fleste kommuner velger å fatte barnevernstiltak for disse barna etter barnevernlovens § 3-4, "Botiltak for enslige mindreårige flyktninger og asylsøkere". Dette utløser

muligheten til å få refundert 80 prosent av utgifter ved bosetting. Det er dermed i praksis barnevernet som etablerer og drifter omsorgstilbudet for disse barna. Barna bosettes gjennom § 4-4, "Hjelpetiltak for barn og barnefamilier". Dagens regjering foreslår en lovendring som vil føre til at barnevern/BUFETAT ikke lenger har ansvar for denne målgruppen (Regjeringen, 2016), slik det var før 2007. Lovendringen innebærer at det ikke lenger vil være barnevernloven som regulerer omsorgssentre, det foreslås en egen lov som regulerer disse. Det er under debatt om en slik lovendring vil føre til dårligere rettigheter for denne målgruppen, og det settes spørsmålstegn ved om enslige mindreårige ikke skal beskyttes med samme lovgivning som alle andre barn i Norge (Torgersen, 2016). Lovforslaget retter seg i første omgang mot omsorgssentre, og sier lite om det skal gjøres endringer når disse barna har fått asyl og skal bosettes.

### **2.3 Tidligere forskning, hvilke utfordringer står vi overfor?**

Som beskrevet over har barnevernets totale antall saker økt jevnt, og prosentandelen av sakene som omhandler barn og unge med minoritetsbakgrunn stadig øker. Samtidig er det ikke noe nytt at feltet innen barnevern- og sosialtjeneste møter utfordringer og føler at de kommer til kort i arbeid med minoritetsfamilier. I sin første utgave av "Etniske minoritetsfamilier og socialt arbejde", påpeker Skytte (1999) at sosialarbeidere finner det utfordrende å arbeide med barn og familier med en annen etnisk bakgrunn enn med danske gjennomsnittsfamilier. Hun henviser til Mortensen som fremhever at det finnes mange faktorer som kan skape misforståelse i kommunikasjonen, og at dette som oftest beror på hvilke forventninger man har til hverandre. Det poengteres her at det gjennom synliggjøring av "kulturmøtets fasetter" vil være mulig å gi rom for en analyse av behandlingens sektor (Skytte, 1999, s. 20). Skytte nevner også at hun gjennom erfaring og samtaler med kolleger og fra etterutdanning, opplever at sosialarbeidere ofte føler seg svakt rustet, faglig sett, til barnevernarbeid med minoritetsfamilier. Dette er også tema i Skyttes andre utgave av boken, hvor hun poengterer erfaringer med at sosialarbeidere har en tendens til å fokusere for mye på dramatiske hendelser i familiens liv på den ene siden, og arbeide ut fra rigide stereotypier de har om etniske minoritetsfamilier på den andre siden (Skytte, 1999, 2008). Dette setter sosialarbeideren i fare for å



glemme fokuset på daglige relasjoner og prosesser som finnes i familiens liv. Nettopp dette er essensielt for å oppnå en god dialog omkring hvilke ressurser og behov familien har når det kommer til barnas oppvekstvilkår. Problemstillinger og dilemmaer vi møter i arbeid med minoritetsfamilier er ikke nødvendigvis så forskjellige fra de vi møter ellers. Men i møte med minoritetsfamilier kan mye bli mer tydelig. Vi kan bli tydeligere konfrontert med de personlige verdiene vi innehar, samtidig som at de kulturspesifikke normene og verdiene i faglige tradisjoner innen sosialt arbeid blir tydeligere.

I spørreundersøkelsen om videreutdanningen "Barnevern i et minoritetsperspektiv" (Thorshaug et al., 2010) ble det listet opp noen potensielle årsaker til valg av videreutdanning. 89 prosent av deltakerne i undersøkelsen oppga at behovet for økt kompetanse om flerkulturelt barnevern var viktig for valget de tok. I intervjuene som fulgte opp denne spørreundersøkelsen, oppgis det at et stadig økende omfang av saker som omhandler minoritetsfamilier fører til et behov for økt kompetanse på området. Flere av de intervjuede forteller om en følelse av hjelpsløshet og usikkerhet, og etterspør mer kunnskap om flerkulturelle spørsmål og arbeid med minoritetsfamilier. Også arbeidsgiverne som ble intervjuet, melder om et klart behov for å heve kompetansen på dette feltet (Thorshaug et al., 2010). Hva er det som gjør dette arbeidet så utfordrende, og hva opplever barnevernansatte at de "mangler" av kunnskap for å imøtekomme disse familiene på en bedre måte?

Det vises gjennom undersøkelser og erfaringer at forholdet mellom barnevernet og minoritetspråklige familier ofte preges av mistillit og misforståelser, og er generelt konfliktfylt (Athar, 2015; Vike & Eide, 2009). Norsk innvandrersforum (2013) gjennomførte et prosjekt i 2013, "Dialogmøter mellom barnevernet og etniske minoriteter", og anbefaler etter dette prosjektet at kompetansen i barnevernet må økes. Anbefalingene handler i stor grad om at barnevernet må bli mer forståelig for innvandrere for å bedre forholdet og gjøre samarbeidet lettere. Dette støttes av Barneombudet (2009) som påpeker at barn som har det vanskelig står i fare for å ikke få det tilbudet de har rett på, på grunn av at etniske minoritetsfamilier kan ha manglende forståelse for hvilke oppgaver

barnevernet har. Ombudet mener med dette at behovet for styrking av tilliten er stor, og at barnevernet må gjøre en større innsats for å nå frem til etniske minoritetsfamilier. Barnevernarbeid generelt kan alltid føre med seg utfordringer. I følge Söderström (2012) forsterkes opplevelser som fører til slike utfordringer av familienes minoritetsbakgrunn, noe som gir tilleggsutfordringer. Norsk innvandrersforum (2013) har pekt på noen av faktorene som er avgjørende for at sosialarbeidere og barnevernarbeidere opplever denne typen utfordringer. Utfordringene kobles ofte opp mot blant annet språk og kommunikasjon, ulike forståelser, manglende felles referanseramme og manglende informasjon om kulturell bakgrunn.

Kartlegging av alle barnevernutdanningene (NOU, 2010) avdekket at åtte av elleve fagplaner viser mangler vedrørende undervisningsopplegg eller pensum knyttet til barnevernets kjerneområder. Det pekes på at tre av utdanningene har mangelfullt pensum når det kommer til blant annet etnisitet og flerkulturell forståelse. Saus (2006) påpeker at det er viktig å integrerer kultur som en del av den barnevernutdanningens teoretiske plattform, for å oppnå en helhetlig virksomhet. Hun mener at dersom kultur er en del av det teoretiske fundamentet i grunnutdanningen, vil handlingene til barnevernpedagogene påvirkes av dette og føre til kultursensitive handlinger.

### **2.3.1 Hva praksisfeltet peker på som utfordrende**

Bø (2010b) presenterer resultater fra to undersøkelser hun var prosjektleder for. Begge undersøkelsene ble gjennomført ved Høgskolen i Oslo og Akershus, Avdeling for samfunnsfag, henholdsvis i 2003/2003 og 2008/2009. Den første undersøkelsen var en spørreundersøkelse med 50 sosial- og barnevernarbeidere som deltok på et etterutdanningskurs kalt "Etnisitet og barnevern" ved høgskolen. Den andre undersøkelsen bestod av tolv fokusgruppeintervjuer med til sammen 48 deltakere, sosial- og barnevernarbeidere i Oslo-området.

Av de 50 som deltok på spørreundersøkelsen, oppga hele 80 prosent at arbeidet med minoritetsfamilier reiste nye problemstillinger for dem som saksbehandlere. Det ble oppgitt årsaker som språkproblemer, problemer med å

finne kvalifiserte tolker og kommunikasjonsproblemer på grunn av kulturforskjeller mellom klient og sosialarbeider. Når det gjelder sistnevnte ble det påpekt at dette ofte fører til misforståelser på grunn av ulike referanserammer. Det ble også nevnt at kommunikasjonen ble hemmet av at sosial- og barnevernarbeiderne savnet informasjon om klientenes bakgrunn fra hjemlandet og grunnene til at de emigrerte eller flyktet til Norge. Informantene etterlyser kompetanse om blant annet reaksjoner på traumatiske opplevelser, kunnskap om familieforhold og religion og kunnskap om hvordan ulike kulturer oppfatter sykdom.

Fem år senere ble det gjennomført fokusgruppeintervjuer av sosial- og barnevernarbeidere i Oslo-området. De største utfordringene som kom frem her var:

- Ulikhet i referanserammer, verdioppfatninger og kulturelle koder
- Språkproblemer og tolkeproblematikk
- Helseproblemer som det ikke gis tilstrekkelig behandling for
- Tjenester og tiltak som ikke er tilpasset minoritetsklientenes situasjon

Denne undersøkelsen viser etterlysning av liknende kunnskaper som i spørreundersøkelsen fem år tidligere. Det etterlyses kunnskaper om kultur og familieforhold, bakgrunn fra hjemlandet og kunnskaper om kriser og traumer. Bø (2010b) påpeker at dette viser klart hva praksisfeltet savner av kunnskap, og hva de daglig står ovenfor i det flerkulturelle arbeidet. Samtidig påpeker Bø at det avdekkes en "passiv" holdning og størst fokus på "de andre", og ikke på "oss" og hvordan yrkesutøverne selv er i møtet med andre. Inntrykket i undersøkelsene er først og fremst av at sosialarbeiderne ikke hadde tatt initiativ til å skaffe seg ny kunnskap, men det forelå heller en holdning og forventning om at dette var noe de skulle tilbys gjennom etterutdanning og veiledning. Videre påpeker Bø (2010b) at kulturkompetanse krever nettopp en bevissthet om sitt eget verdisyn, og at fokuset dermed må over på "oss". Det er dermed ikke tilstrekkelig å lære om andre kulturer og levemåter, men en forutsetning å også være bevisst sin egen i møtet med andre mennesker.

### 2.3.2 Flerkulturelt barnevern - en kunnskapsoversikt

Oversikten ble bestilt av Barne- og likestillingsdepartementet (BLD) og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). Formålet var å styrke den flerkulturelle kompetansen i kommunalt og statlig barnevern, slik at ikke-vestlige innvandrere får et likeverdig tilbud med den øvrige befolkningen. Et annet viktig mål var spørsmålet om hvordan kommunikasjonen med miljøer av innvandrere kunne bedres (Holm-Hansen et al., 2007). Kunnskapsoversikten har blitt til gjennom systematiske og omfattende søk i tilgjengelig litteratur om flerkulturelt barnevern og liknende tjenesteområder. At det har blitt gjort få egentlige studier av hvilke virkninger konkrete tiltak, verktøy og metoder eller programmer, er et hovedfunn i oversikten. Det konkluderes derfor at gjennom et kritisk blikk på det lille som finnes av studier på dette, finnes ikke konkrete tiltak, verktøy eller programmer som egner seg spesielt til arbeid med ikke-vestlige innvandrere. Det påpekes at innholdet i selve tiltaket virker å ha omtrent samme virkning på ikke-vestlige innvandrere som på alle andre. Det påpekes videre at det er avgjørende å få til god kommunikasjon mellom barnevernarbeidere og barn/ familier for at tiltakene skal virke optimalt også for disse (Holm-Hansen et al., 2007). Konklusjonen er altså at de samme tiltakene bør brukes i familier med minoritetsbakgrunn, men at tilnærmingen må være kultursensitiv.

Oversikten konkluderer med at det er grunn for å oppfordre til økt kulturkunnskap, samtidig som det påpekes at kulturfokuset ikke må være så snevert at det fortrenger sensitivitet overfor faktorer som klasse, inntekt, kjønn, bomiljø, alder og utdanning. De som jobber med barn og foreldre med ikke-vestlig bakgrunn kan da stå i fare for å analysere i lys av etniske kategorier, på tross av analyse av spesifikke forhold som skilsmisse, sykdom, arbeidsløse foreldre m.m. (Holm-Hansen et al., 2007). Begrunnelsen for å oppfordre til økt kulturkunnskap er at det vil gjøre det lettere å få til et effektivt barnevern, ved å unngå misoppfattede situasjoner, og bedre samarbeidet mellom barnevern, familie og nettverk. Det fremheves at følgende vil bli lettere med økt kunnskapsnivå:

- å yte forhåndsinformasjon til innvandrerfamilier

- å forklare fordelene med å samarbeide med barnevernet
- å vite hvordan informasjon spres mest effektivt (f.eks. gjennom lederskikkelser)
- å skape tillit og troverdighet blant innvandrerne
- å være seg bevisst hvilke trekk ved innvandrerene som vektlegges (kultur, sosioøkonomisk posisjon) (Holm-Hansen et al., 2007, s. 298).

Det kommer frem gjennom undersøkelsene som har blitt gjort i arbeidet mot å få denne oversikten, at det er skrevet mye om flerkulturelt barnevern, men at dette i liten grad omhandler tiltak og metoder. Der tiltak og metoder er tematisert, ligger fokuset på hyppighet i bruken av dem, og ikke effekten eller virkningen av dem. Holm- Hansen et al. (2007) påpeker med dette at det er foretatt få grundige undersøkelser av effekten og virkningen av tiltak og metoder. Det problematiseres at mye av den norske litteraturen på dette området er nært koblet til praksisfeltet. Dette betyr at stor del av litteraturen består av lærebøker og liknende, ikke vitenskapelige publikasjoner og forskningsrapporter. Det fremheves som problematisk at den norske litteraturen fremstår som erfaringsbaserte og udokumenterte, uten referanser til eller spesifisering av hvilke empiriske materialer litteraturen bygger på. Forfatterne påpeker også at det er et forholdsvis lite knippe personer/forskere som er aktive innenfor dette området, og det bærer preg av at "evige sannheter" har blitt etablert i feltet. Slike metodiske svakheter ved studiene som foreligger, gjør at Holm-Hansen et al. (2007) mener det er umulig å konkludere helt klart rundt hvilke tiltak og metoder som virker best.

Arbeidet med oversikten finner at det er utviklet flere metoder for å gi økt kultursensitivitet. Metodene deles inn i fire følgende typer tiltak:

- **Etnisk matching:** et tiltak som ofte nevnes når temaet er flerkulturelt sosialt arbeid. Noen studier viser god effekt av slik matching, men viser kun til klientenes tilfredshet og ikke virkninger over tid. Det konkluderes likevel av etnisk matching kan tenkes å bidra til bedre kommunikasjon.
- **Tilpasning av skjemaer og andre hjelpemidler:** Benyttes for å ta hensyn til den eksisterende variasjonen i et flerkulturelt samfunn. Dette handler om

at barnevernet må jobbe systematisk med måten hovedinnholdet i programmer og tiltak skal bli presentert, da begreper og formuleringer kan ha ulike betydninger avhengig av etnisitet.

- Utvikling av modeller for gode møter: det fremheves at kommunikasjon i de konkrete møtene mellom klient og barnevernarbeider er sentralt. Tiltak for å få til dette er derfor vesentlig.
- Tilpasning av metoder og programmer i mer "kollektivistisk" lei: Dette er forsket lite på, men handler om at noen tar til orde for at metoder og programmer må tilpasses innvandreres antatte kollektivistiske livsstil (s. 305).

Oversiktens avgjørende faktorer for å oppnå et vellykket arbeid med barn, unge og familier med innvandrerbakgrunn vil i det følgende presenteres. Et av disse faktorene omhandler *kunnskap*. Et godt flerkulturelt barnevern må, i likhet med annet barnevern, baseres på solid og veldokumentert kunnskap. *Kommunikasjon* er også et sentralt begrep. Dette gjelder også for alt barnevern forøvrig, men det flerkulturelle barnevernet stiller høyere krav til god tolking og gode formidlere. En tredje faktor handler om *det konkrete møtet* mellom barnevernet og det enkelte barnet eller den enkelte familien. Faktor nummer fire handler om at flerkulturelt barnevern krever at barnevernarbeideren er bevisst sin rolle og *rolleforventninger* slik de oppfattes av familien eller barnet. *Kultursensitivitet* presenterer den femte faktoren, at barnevernarbeideren evner et bevisst forhold til hva man mener med kultur. Den sjettede faktoren handler om å fokusere på den enkelte situasjonen fremfor egenskaper ved den innvandrerguppen barnet eller familien tilhører, noe som handler om evne til en god *situasjonsforståelse* (Holm-Hansen et al., 2007)

Forfatterne konkluderer med at det ut fra dette prosjektet, finnes en antydning til at det er viktigere for barnevernet å utvikle en kultursensitivitet enn kulturkompetanse. Dette begrunnes med at det er viktigere at den enkelte som jobber med dette, lærer å forholde seg til flerkulturelle situasjoner og å stille spørsmål, samt møte mennesker med en åpen og søkende holdning. Det vil samtidig være behov for en viss kulturkunnskap, men det ses på som lite trolig at

barnevernarbeidere har mulighet for å sette seg inn i alle kulturene de kan komme i møte med (Holm-Hansen et al., 2007). Videre fremheves det at forfatterne mener det bør settes i gang et studie som tar "sikte på å utarbeide en håndbok for barnevernarbeidere. En slik håndbok bør, på en enkel måte, gi innsikt i hva kulturkompetanse, kultursensitivitet og kulturtilpasning konkret og operasjonelt skal innebære i flerkulturelt barnevern i Norge i dag " (Holm-Hansen et al., 2007, s. 315).

## **2.4 Barnevern i et minoritetsperspektiv - presentasjon av videreutdanningen**

I det følgende vil videreutdanningen som er i fokus i dette prosjektet presenteres slik den var presentert før og ved oppstart i 2008, og slik Thorshaug, Svendsen & Bergs (2010) evaluering har presentert den. Samtidig vil Høgskolen i Lillehammers ([www.hil.no](http://www.hil.no)) beskrivelse av videreutdanningen legges til grunn for å gi eksempler på eventuelle endringer som har blitt gjort og utviklingen av studiet frem til i dag.

### **2.4.1 Bakgrunn**

Med stadig økende innvandring, og det forholdsvis høye tallet barn og unge med minoritetsbakgrunn med behov for støtte fra barnevernet, møter barnevernet i dag store utfordringer. Utfordringer knyttet til samhandling med nasjonale minoriteter (for eksempel samer), er også en faktor for flere regioner i Norge. BLD har i mange år hatt barn og unge med minoritetsbakgrunn i fokus, og satsingsområdet har i stor grad handlet om å gi alle barn og unge samme rettigheter og muligheter for utvikling og selvstendighet, uten at foreldrenes bakgrunn og livssituasjon skal være avgjørende. Det manglende minoritetsperspektivet har lenge vært et fokusområde for BLD. Innsatsen har blitt fokusert mot lokale prosjekter i kommunene, for å heve kompetansen. Dette har imidlertid ikke vist noe utslag på den generelle kompetansen på et nasjonalt nivå (Thorshaug et al., 2010). Våren 2005 arrangerte BLD to idédugnader, som bestod av et utvalg forskere og ansatte i praksisfeltet som diskuterte flerkulturell kompetanse. Spørsmål som ble reist her, og temaer som ble sett på som viktig var blant annet hvor kulturrelativistisk man skal være i arbeidet, og at kultursensitivitet som begrep må mer i fokus. Dette er begreper som vil bli presentert nærmere i oppgavens teoridel. Som direkte følge av idédugnadene ble

kunnskapsstatusen "Flerkulturelt barnevern" (2007) utarbeidet. Her presenteres arbeidsmetoder og tiltak som benyttes, og som virker godt både nasjonalt og internasjonalt. Det presenteres også norsk og internasjonal forskning på feltet fra 1995 til 2006. Hovedmålet i forlengelse av denne kunnskapsoversikten er å styrke det kommunale og statlige barnevernets flerkulturelle kompetanse, for å sikre et likeverdig tilbud til ikke-vestlige innvandrergupper.

BLD satt i gang arbeidet med å utvikle et praktisk opplegg for heving av kompetanse i barneverntjenesten, for å følge opp anbefalingene i rapporten til NIBR. Sommeren 2007 sendte BLD ut forespørsler til Høgskolene i Oslo og Akershus (HiOA), Telemark (HiT), Lillehammer (HiL) og Finnmark (HiFm). Det ble gjort vurderinger som tilsa at det var gunstig at et utvalg av høgskolemiljøer skulle samarbeide om å utvikle et opplæringsprogram med kunnskapsstatusen som utgangspunkt. Premissene for utvelgelse av høgskoler var å sikre spredning geografisk og faglig kvalitet (Thorshaug et al., 2010). En viktig faktor var også at det på sikt kunne bli et landsdekkende tilbud.

For å utvikle utdanningens innhold ble det satt ned en faggruppe bestående av én faglærer fra hver av høgskolene og en gruppe som bestod av avdelingsledere fra hver høgskole. Den sistnevnte gruppen diskuterte faglig profil, rammebetingelser for finansiering og organisering og forankring i egne studieorganisasjoner. Faggruppen utviklet studieplan, undervisningsplan samt pensumliste. Det forelå et krav om å benytte NIBR-rapporten som utgangspunkt, samtidig som at BLD la føringer for hvordan et kompetansehevende, praksisrelatert videreutdanningstilbud skulle formes. Tanken var som nevnt at dette var et tilbud som på sikt skulle kunne tilbys barnevernsansatte i hele landet. To hovedproblemstillinger skulle være i fokus: Drøfting av begrepene "kulturell kompetanse" og "et kultursensitivt barnevern". En gjennomgang av metoder som er virksomme i arbeid med minoriteter skulle også være med. En viktig forutsetning var å utforme utdanningen slik at det ble mulig å delta ved siden av ordinært arbeid, samt at arbeidsgiversiden skulle involveres for å sikre at kompetansen ble tatt i bruk og vedlikeholdt (Thorshaug et al., 2010). Dette



viste seg senere å være et krav som ikke ble fulgt opp i tilstrekkelig grad. De fire høgskolene la frem et forslag til studieplan høsten 2007, og dette forslaget ble videreutviklet gjennom høsten 2007 og våren 2008. Det ble holdt jevnlig møter mellom representanter fra BLD og høgskolene, samtidig som det parallelt foregikk arbeid med utvikling av studieplan og undervisningsplan ved den enkelte høgskole.

#### **2.4.2 Mål, målgruppe og omfang**

Økte ferdigheter i arbeid med barn og unge med minoritetsbakgrunn og tilegnelse av mer kunnskap om hva et kultursensitivt barnevern innebærer, ses på som hovedmålsetningen for videreutdanningen. Thorshaug et al. (2010) påpeker at dette innebærer økt kompetanse, forståelse og bevissthet, interkulturell kommunikasjon og samhandling, bruk av ulike faglige metoder og egne holdninger og profesjonell rolle. Deltakerne forventes å bruke egen erfaring og yrkespraksis i videreutdanningen. Det listes opp tre hovedtemaer som skal dekke målsetningene (s. 46):

- 1. Migrasjon, minoriteter og det flerkulturelle samfunnet*
- 2. Møte mellom barnevernet og barn og familier med minoritetsbakgrunn*
- 3. Metoder og modeller i barnevernsarbeid med barn og familier med minoritetsbakgrunn*

Per i dag er hovedtema nummer tre endret noe i ordlyden, og fremhever spesifikt kritisk refleksjon som metode som et hovedtema (hentet fra [www.hil.no](http://www.hil.no)):

- 1. Migrasjon, minoriteter og det flerkulturelle samfunnet*
- 2. Samhandling mellom barnevernet og minoriteter*
- 3. Kritisk refleksjon i barnevernsarbeid med barn og familier med minoritetsposisjon*

*Kritisk refleksjon* er et av områdene Thorshaug et al. (2010) påpeker som nyttige etter sin evaluering av videreutdanningen, og som blir anbefalt å innlemme i pensumlitteraturen. I tillegg er temaer som etikk, fordommer, holdninger og

maktperspektiv fremhevet som nyttige i videre arbeid med videreutdanningen, samt flyktningrelevante problemstillinger.

Først og fremst er ansatte i den kommunale barneverntjenesten målgruppen for videreutdanningen. Samtidig anses også ansatte ved institusjoner og statlig barnevern på regionalt nivå som potensielle deltakere. Opptak forutsetter bachelorgrad i helse- og sosialfag eller liknende, og en bekreftelse fra arbeidsgiver at den ansatte skal delta i videreutdanningen. BLD finansierer selve kurset, individuelle kostnader er knyttet til semesteravgift ved høyskolene, pensumlitteratur og eventuelle reise- og oppholdsutgifter. Det forutsettes at arbeidsgiver dekker disse utgiftene. Videreutdanningen består av 15 studiepoeng og går over ett semester. Dette tilsvarer halvparten av ett semester på fulltid. Videreutdanningen gir ikke automatisk avkorting i et masterstudie, men dette kan søkes om ved den enkelte høyskole. Videreutdanningen er samlingsbasert med tre samlinger à tre dager, hvor det er én fellessamling i Oslo og to samlinger ved den enkelte høyskole. HiLs studieplan for 2016 beskriver at første samling foregår i Oslo, og at de to andre samlingene avholdes i Volda. Dette er nytt av året, og gjaldt ikke noen av informantene som er intervjuet i dette masteroppgaveprosjektet. Organiseringen forutsetter at det kommuniseres og informeres per internett, e-post og telefon, og krav til egenstudie. Arbeidsgivere forventes å tilrettelegge for at den ansatte får fri for å være med på samlinger og gjennomføre eksamen, samt tid til å lese pensum og jobbe med oppgaver og arbeidskrav undervegs (Thorshaug et al., 2010). Det forutsettes også at det foreligger en plan fra arbeidsgiver om hvordan kunnskapen skal implementeres på arbeidsplassen.

### **2.4.3 Form og innhold**

Høsten 2008 bestod samlingene av forelesninger, seminargrupper, veiledningsgrupper og egenstudier. Her ble det også vektlagt arbeid med case, arbeidsmetoder og ferdighetstrening. Fra høsten 2009 ble veiledningsgruppene fjernet for å gi mer rom for seminargrupper. Forelesningene skal gi faglige innspill på temaer innen flerkulturelt barnevern og både interne og eksterne forelesere benyttes. Seminargruppene skal bestå av ca 10 til 15 deltakere og skal

benyttes til å diskutere egne erfaringer knyttet opp mot teori og pensumlitteratur. Alle arbeidsformer i videreutdanningen baserer seg i høy grad på aktiv deltakelse fra studentene og erfaring fra praksis legges til grunn. Thorshaug et al. (2010) beskriver to krav som må tilfredsstilles for at studentene skal få gå opp til eksamen. Det ene kravet handler om at deltakerne må ha 75 prosent oppmøte på samlingene, og det andre handler om at det skal leveres og godkjennes to arbeidskrav som jobbes med i løpet av semesteret. Følgende utdrag fra HiLs ([www.hil.no](http://www.hil.no)) beskrivelse av videreutdanningen per i dag, viser at formen for arbeid med disse arbeidskravene ser ut til å være noe endret, da det hele handler om ett skriftlig arbeidskrav som skal jobbes aktivt med gjennom hele semesteret:

*For å kunne framstille seg til eksamen må følgende to arbeidskrav være godkjent:*

*1. Obligatorisk tilstedeværelse: Det kreves 75% tilstedeværelse på studiesamlingene. Ved fravær ut over en dag må det leveres et skriftlig arbeidskrav som dekker det temaet som undervisningen omhandlet. Dersom fraværet overstiger 3 undervisningsdager mister studenten retten til å framstille seg til eksamen.*

*2. Skriftlig arbeidskrav: Det skrives en kasus og/eller spesiell hendelse fra arbeidsplassen. På og mellom samlingene skal det jobbes med denne teksten. Den endelige teksten må være godkjent for å kunne framstille seg til eksamen. Ved ikke godkjent kan studenten levere en ny og forbedret utgave innen angitt frist. Dersom studenten ikke leverer eller ikke får oppgavene godkjent mister studenten sin eksamensrett.*

*Eksamen er en skriftlig individuell hjemmeeksamen over tre dager i løpet av desember. Eksamensoppgaven bygger videre på tidligere arbeidskrav og vil bestå av en individuell oppgave som legges fram for sensur. Det oppnevnes to sensorer som begge leser alle oppgavene.*

#### **2.4.4 Oppsummering og evaluering av NTNU**

Thorshaug et al. (2010) har gjennom sin grundige evaluering av videreutdanningens første gjennomføringer kommet frem til noen funn som de

ser på som mest sentrale. Disse vil her gjennomgå i korthet, og vil senere bli sett opp mot dette prosjektets mest sentrale funn.

Evalueringen kom frem til at samarbeidet mellom høgskolene hadde fungert bra. De forskjellige aktørene var fornøyde, og BLDs aktive deltakelse ble sett på som positivt. Det kommer frem at de viktigste kanalene for å bli kjent med videreutdanningen var gjennom arbeidsgivere og høgskolenes nettsider og informasjonskampanjer. Samtidig etterspørres det mer aktiv markedsføring, da flere ble kjent med studiet ved rene tilfeldigheter. De mest sentrale årsakene til valg av utdanning handlet om behov for økt kompetanse og et ønske om faglig ramme for praktiske erfaringer. Flere hadde også et ønske om å kvalifisere seg til videre yrkeskarriere. Det kom frem stor variasjon i hvordan studentene opplevde tilretteleggingen fra arbeidsgiver. De fleste fikk tilrettelagt for å dra på samlinger, men tilrettelegging ved redusert arbeidsmengde, tid til egenstudie og mulighet for å videreformidle på arbeidsplassen var dårligere. Det kommer også frem av denne evalueringen at de fleste som ble intervjuet og svarte på spørreundersøkelse, studerte alene, til tross for at BLD og høgskolene ønsket at to eller flere fra samme arbeidsplass deltok. Arbeidsgivere melder om få økonomiske og personellmessige ressurser for å kunne tilrettelegge for videreutdanninger (Thorshaug et al., 2010).

Deltakerne var spesielt fornøyde med utbyttet når det kom til økt kunnskap om sentrale begreper, bevissthet og egne holdninger, profesjonell rolle og kunnskap og forståelse for det mangfoldet av familie- og oppdragermønstre som finnes. Det ble etterspurt mer vekt på interkulturell kommunikasjon, samhandling og kritisk bruk av metoder og modeller. Fagansvarliges faglige og pedagogiske kompetanse får gode tilbakemeldinger, men veiledningskompetanse får noe dårligere tilbakemelding. Generelt anses studentene som fornøyde med innhold i pensumlitteratur, studieplan og opplegg. Det kom noe tilbakemelding på at pensum var utdatert, irrelevant eller av lav kvalitet. Videreutdanningens relevans for arbeidsplassen blir vurdert som høy, men det ble ønsket mer tid til implementering av kunnskapen i arbeidshverdagen og til å videreformidle til kollegaer. Thorshaug et al. (2010) trekker frem følgende kompetanseområder

som særlig viktige: kultursensitivitet, forståelse og kompetanse om kultur, maktrelasjon, minoriteters perspektiv, kommunikasjon, tolkebruk, bevisstgjøring rundt egne holdninger og verdier, barneoppdragelse og synet på barndom og familieliv, samt enslige mindreårige asylsøkere (s. 120). Evalueringen ser ut til å vise at videreutdanningen har gitt mange større faglig trygghet og selvtillig, og et stort flertall vil mest sannsynlig anbefale den til andre.

## **Kapittel 3: Teori**

### **3.1 Innledning**

Dette kapittelet har som formål å gi grunnlag for å knytte sammen problemstilling og metode med analyse og diskusjon. Jeg vil bruke teorien til å sette fokus på problemstillingens aktualitet, forsvare hvilke metoder jeg har brukt og for å forklare funnene som har kommet frem. Formålet med kapittelet er å redegjøre for teori som er nødvendig for å skape en forståelse av problemstillingen, for barnevern og minoritetsperspektivet og for tolkning av data. Dette innebærer en redegjørelse av utfordringer i feltet per i dag, som danner årsaksgrunnlaget for at videreutdanningen ble utarbeidet. Dette ble presentert i forrige kapittel. Videre redegjøres for teorier som representeres i videreutdanningen, spesielt kultursensitivitet som også kommer godt til syne gjennom intervjuene.

### **3.2 Hva menes med minoriteter?**

Det finnes mange former for minoriteter eller minoritetsgrupper. I det følgende vil begrepet minoritet handle om etniske minoriteter. Vanligvis refererer etnisitet til en persons tilhørighet til "en gruppe som deler ett eller flere viktige fellestrekk, og som gjør at de skiller seg ut fra andre grupper (Jávo, 2010):

- samme forhistorie og opphav
- samme språk og kulturelle egenart
- samme levemåte og tradisjoner
- samme religion" (s. 22).

Begrepet minoritet, eller minoritetsgruppe, sier ikke bare noe om antallet individer. Begrepene henviser også til en situasjon med redusert makt og mindre innflytelse. Det er ikke bare historisk at minoritetsgrupper har opplevd undertrykkelse og diskriminering fra majoritetsgruppen, dette er også noe som skjer i dagens samfunn. (Jávo, 2010).

I tråd med Krag (2007), mener forfatterne av boken "Integrasjon og mangfold" (2010) at minoriteter først og fremst forstås gjennom de rettigheter de mangler

for å ha tilgang på like muligheter. Status som etnisk minoritet i Norge gir en annen sosial posisjon enn det ville gjort ved å tilhøre majoriteten. Dette gjelder særlig for dem som på bakgrunn av religiøs og kulturell symbolbruk og utseende, blir definert som forskjellig fra den norske majoriteten. I dette samfunnet avgrenses minoritetenes posisjon av maktrelasjoner. Det er også viktig å forstå minoritetene som foranderlige kategorier, på samme måte som majoritetsbefolkningen.

### **3.3 Forklaringsfaktorer på overrepresentasjon**

Her vil det presenteres hvilke faktorer som kan være forklarende for hvorfor innvandrere er overrepresentert i barnevernstatistikken. Dette vil være nødvendig i diskusjonen om hvilken kompetanse som er viktig i flerkulturelt barnevernarbeid. Følgende faktorer blir brukt for å forklare overrepresentasjon av barn og unge med minoritetsbakgrunn i barnevernet:

- Kulturelle og minoritetsrelaterte faktorer
- Levekårsfaktorer
- Flyktningsspesifikke faktorer

I følge Berg & Berg (2008) handler de *kulturelle og minoritetsrelaterte faktorene* om faktorer som fokuserer på kultur og møter mellom kulturer i barnevernrelatert arbeid. Dette dreier seg om for eksempel kulturelle misforståelser og ulike fortolkninger og forståelser av hva "god omsorg" innebærer (Vike & Eide, 2009; Aadnesen & Hærem, 2007). Det kan også innebære at man har forskjellig syn på kjønns- og generasjonsroller, og hvordan man ser på forholdet mellom den private og den offentlige sfæren. (Allertsen & Kalve, 2006). Thorshaug et al. (2010) nevner at en innenfor dette perspektivet også ser på forholdet mellom minoritet og majoritet, knyttet til et maktperspektiv. Relasjonen mellom ansatte i barnevernet og minoritetsfamiliene blir påvirket av distinksjonen "oss - de andre".

I følge Statistisk Sentralbyrå (Kaur, 2013) representerer innvandrerbefolkningen en sosial og økonomisk underklasse i Norge. *Levekårsfaktorer* handler om nettopp dette. Mange ikke-vestlige innvandrere utsettes for vedvarende

fattigdom og problemer dette medfører, på grunn av generelt lavere sysselsetting og inntekt enn den øvrige befolkningen (Kumar, Grøtvedt, Meyer, Søgaard, & Strand, 2008). I følge Øia (2007) viser NOVA- rapporten "Ung i Oslo - levekår og sosiale forskjeller" at barn og unge med innvandrerbakgrunn bor i familier med betydelig færre materielle ressurser sammenliknet med norsk ungdom. En annen NOVA- rapport, "Barn og unges levekår og velferd" (Sandbæk, 2002) viser at sannsynligheten for å omfattes av barneverntiltak øker dersom man vokser opp i familier med flere negative levekårsfaktorer.

Erfaringer fra land i krig, opplevelse av flukt og splittende familier er faktorer som øker risikoen for å bli omfattet av barneverntiltak (Bø, 2010a) . Dette er *flyktningspesifikke faktorer* for å forklare overrepresentasjon. I følge Bø (2010a) skilte barnevernstatistikken ut barn med flyktningbakgrunn som en egen kategori inntil 2002, men i dag omfatter første generasjons innvandrere barn som kom til Norge gjennom familiegjennforening, barn med foreldre som er arbeidsimmigranter og barn med flyktningbakgrunn. Bø mener det er beklagelig at vi ikke lenger kan se ut fra statistikken, hvor mange av barna i barnevernet som har bakgrunn som flyktninger, nettopp fordi disse erfaringene øker risikoen for å bli barnevernklient.

### **3.4 Traumer, identitetsarbeid og trygg tilknytning**

Som nevnt tidligere er antall enslige mindreårige med på å øke minoriteters representasjon i barnevernstatistikken. Generelt er det flere med flyktningbakgrunn (voksne og barn) som også "bidrar" til overrepresentasjon. Barn og voksne med flyktningbakgrunn er spesielt utsatt på grunn av deres opplevelser av blant annet krig, flukt og tap. Enslige mindreårige er en spesielt sårbar gruppe som kommer til Norge uten sine nærmeste og uten foreldrenes omsorg, beskyttelse og rettledning. Ofte kommer disse barna fra land og samfunn preget av krig, og mange har opplevd tap, blitt utsatt for vold eller sett sine nærmeste blitt utsatt for dette. Enslige mindreårige har således en del til felles, gjennom bakgrunn og nåværende oppvekstsituasjon. Det er samtidig viktig å fokusere på at de også er like ulike som alle andre barn i Norge. En gjennomgang av litteraturen om enslige mindreårige viser at de ikke



utelukkende kan ses på som ofre for den situasjonen de er i, eller som ressurssterke barn og unge som klarer seg selv (Christie, Døhlie, & Eide, 2011; Eide & Broch, 2010). Dette betyr at barnevernpedagoger og andre innen sosialfaglig arbeid som yter omsorg for enslige mindreårige må behandle dem som de behandler andre barn i Norge, samtidig som at de er en gruppe sårbare barn og unge som er spesielt utsatt og har særskilte behov. Paulsen, Thorshaug og Berg (2014) påpeker i sin kunnskapsstatus at ulike perspektiver blir lagt til grunn i arbeid med enslige mindreårige. Det skilles på *barnevernfaglige perspektiver* og *flyktningfaglige perspektiver*. De *barnevernfaglige perspektivene* vil i størst grad handle om faktorer som barns behov for omsorg, beskyttelse og trygghet. *Flyktningfaglige perspektiver* handler mer om å fokusere på traumer og flukthistorier i arbeidet med målgruppen. En kan si at det er ting som taler for at både *flyktningfaglige* og *barnevernfaglige* perspektiver må tillegges vekt og at det kreves kompetanse på begge områder (Econ, 2007). Eide (2012) påpeker i tråd med dette at de som skal arbeide med denne målgruppen er nødt til å ha to tanker i hodet samtidig, og at dette er et komplekst arbeid. Det påpekes her at disse barna skal behandles som alle andre barn i Norge, samtidig som de ikke skal det. Det er her snakk om en balansegang mellom å anerkjenne likeverdigheten samtidig som at særegenheten og dens dilemmaer.

For barn og unge er identitetsdefinering og å finne sitt eget ståsted en viktig oppgave for utvikling. Utvikling av identitet foregår gjennom møte med den kulturelle sammenhengen eller konteksten. Gjennom barneoppdragelse skal barn og unge gjøres kompetente av voksne, slik at de mestrer det samfunnet de oppdras i. I følge Snoek (2002) må vi forvente at identitetsdannelse vil påvirkes av kulturelle overgangssituasjoner, og den psykiske helsen vil dermed kunne påvirkes. Det er liten tvil om at det å være asylsøker og flyktning, i tillegg til å gå gjennom reise og flukt uten sine nærmeste, må ses på som en slik overgangssituasjon som kan gjøre utvikling av egen identitet ekstra utfordrende. Jávo (2010) beskriver etnisk identitet som viktig for individets psykososiale utvikling, og noe som er en stadig pågående og foranderlig prosess som er knyttet til livserfaring og livssituasjon. Etnisk identitet sikrer basale behov som opplevelse av sammenheng, gruppetilhørighet og historisk kontinuitet. Det er en

styrke for ungdom å mestre begge kulturers språk og kulturelle goder, dette vil styrke dem når det kommer til å føle seg hjemme i begge kulturer.

Det vises gjennom en norsk studie at så mange som 76 prosent av enslige mindreårige har opplevd krig på nært hold (Oppedal, 2011). Denne studien viser også at mange av dem har posttraumatiske plager. 61 prosent av dem oppgir at de strever med plagsomme minner knyttet til krigsopplevelser. 47 prosent oppgir plager med drømmer og mareritt om disse opplevelsene. Traumer og minner om traumatiske hendelser kan gi en opplevelse av uvirkelighet og en opplevelse av at livet ikke henger sammen (Waaktaar & Christie, 2000). God tilknytning vil kunne være forebyggende mot at disse barna får senskader etter å ha opplevd traumatiske hendelser (Brandtzæg, Smith, & Torsteinson, 2011; Bræin & Christie, 2012; Von der Lippe, Hartmann, & Killèn, 2007). Å oppleve gode tilknytningspersoner vil derfor kunne være veldig viktig for denne målgruppen, og miljøterapeutene på omsorgssentre og i bofellesskap har en viktig oppgave her. Trygg tilknytning mellom enslige mindreårige og miljøterapeut handler om gode relasjoner, og kommunikasjon i relasjonen. Forskjellig kulturell bakgrunn og erfaring virker inn på hvordan vi lærer og hvordan atferden vår er. Ulike religioner har forskjellige krav til oppførsel, matvaner og liknende (Snoek, 2002). Det er viktig at miljøterapeuten er bevisst på og forstår at kulturelle faktorer vil virke inn på kommunikasjonen. Dette handler om hva blant annet Jávo (2010) kaller kultursensitivitet. Dette er en viktig del av miljøterapeutens kulturkompetanse og handler om å samhandle effektivt med mennesker fra forskjellige kulturer.

### **3.5 Kultursensitivitet**

#### **3.5.1 Kulturbegrepet, etnosentrisk og relativistisk kulturforståelse**

For å forstå hva kultursensitivitet innebærer er det naturlig å først beskrive hva kultur kan være, og forskjellige syn på hvordan mennesker påvirkes av sin kultur. Det er flere måter å forklare kultur på, og dette vil påvirke hvordan vi ser på forskjeller og likheter i møtet med forskjellige kulturer. Klausen (1992) definerer kultur som et fellesskap av ideer, verdier, holdninger og normer et samfunn eller en gruppe mennesker har, som de prøver å overføre til neste

generasjon. Magelssen (2008) bruker følgende definisjon på kultur: "Med kultur forstår vi de kunnskaper, verdier og handlingsmønstre mennesker tilegner seg som medlemmer av et samfunn" (s. 15). Men hvordan forstår vi dette? Hvordan skiller vi på "vår" og "deres" kultur, og hvordan defineres vi oss selv og andre ut fra dette? I det følgende vil det bli presentert tre overordnede perspektiver på kultur som har innvirkning på hvordan vi i det daglige og faglige snakker om kultur .

En etnosentrisk kulturforståelse presenterer et syn som innebærer at man plasserer sitt eget folkeslag i sentrum og rangerer alle andre etter hvor like eller ulike de er en selv (Eriksen & Sajjad, 2015). Dette likner mye på hva Skytte (2008) kaller en evolusjonistisk kulturforståelse hvor den kulturelle og samfunnsmessige utviklingen ses på som noe som bare går fremover, og har nådd et foreløpig høydepunkt i dagens nordamerikanske og vesteuropeiske land. Dersom en barnevernarbeider innehar en slik forståelse, vil hun ikke kunne forstå den minoritetspråklige familien eller barnet som skal hjelpes ut fra den konteksten de befinner seg i, men kun ut fra sin egen forståelse av situasjonen. Hun vil stå i fare for å tolke det hun ser kun ut fra egne verdier og målestokker. Logikken er: *Vi* tilhører et høyere trinn på samfunnsutviklingens stige, og vet dermed best (Skytte, 2008).

Det motsatte av en etnosentrisk måte å forstå kultur på er en relativistisk kulturforståelse. Skytte (2008) betegner denne som et "kritisk korrektiv" til det hun kaller evolusjonistisk kulturforståelse. Grunnen til dette er at dette perspektivet bygger på en forståelse av at hver kultur har sin egen unike historie og indre logikker, og det vil være umulig å etterfølge en generalisering av kulturell utvikling (Eriksen & Sajjad, 2015). Det viktigste innen dette perspektivet er at alt vi mennesker gjør må ses og forstås i sin egen kontekst. Barnevernarbeideren må forstå hvilken verden minoritetsfamiliene lever i, og får å kunne sette seg inn i dette er det nødvendig med empati og innlevelse.

Eriksen & Sajjad (2015) poengterer at ingen av disse måtene å forstå kultur på er alene hverken ønskelige eller mulige i praksis. Etnosentrikeren blir ute av stand

til å kommunisere med andre mennesker, og kulturrelativisten blir ikke i stand til å ta moralsk stilling til noe, da alt vil fremstå like bra, bare det er en del av en kultur.

Det finnes som nevnt flere måter å forstå kulturbegrepet på. På den ene siden finnes et syn på kultur som vi kan kalle kulturalisering, som innebærer at kultur ses på som noe uforanderlig man har med seg fra der man er født og oppvokst. Denne måten å forstå kultur på kan føre til at kultur blir brukt som forklaring på sosiale problemer, og underkommuniserer strukturelle forhold og forhold som skaper ulikhet i samfunnet (Ask & Berg, 2011). På den andre siden kan kultur ses på som noe dynamisk, hvor fokuset ligger på hvordan vi hele tiden påvirkes av og selv påvirker våre omgivelser (Eriksen, 2004; Gullestad, 2002; Jávo, 2010). Jávo (2010) påpeker at det dynamiske kommer til uttrykk gjennom tilpasning til andre forhold og ved utvikling av nye uttrykk for erfaring og kunnskap. Kommunikasjon mellom for eksempel foreldre og barn, vil også bidra til at kulturen stadig forandrer seg. Det er denne forståelsen som ligger til grunn for en kultursensitiv tilnærming til andre mennesker, noe som videre vil forklares nærmere.

### **3.5.2 Kultursensitivitet og kulturkompetanse**

Kultursensitivitet beskrives av Magelssen (2008) som å ha evne til å forstå den andres logikk og perspektiv. Det handler om å registrere og forstå forskjellighet, at en er mottakelig for andre menneskers kultur, holdninger og deres verdiprioriteringer (Bø, 2010b). Jávo (2010) påpeker at faktorer som kontekstuell kulturforståelse og en mer dynamisk tilnærming til kultur, er faktorer som handler om kultursensitivitet. Her tas det hensyn til både kulturell og sosial kontekst. Som Magelssen (2008) poengterer blir det opp til partene som møtes å tolke hverandre, da vi sjelden deler alle tanker og følelser i møte med andre mennesker. Slike tolkninger påvirkes av vår bakgrunn og hva vi har sett og opplevd, og det som er lettest å se og oppdage er nettopp forskjellene. Kultur assosieres dermed ofte med hva som er forskjellig mellom mennesker. Det er viktig å anerkjenne at det er forskjell mellom mennesker, men samtidig er det slik at forskjellene ikke nødvendigvis står i veien for at det også finnes

likheter. Kultursensitivitet handler i stor grad om å identifisere likhetene. Magelssen har fritt oversatt et sitat av Dalai Lama, som handler om å se disse likhetene (Magelssen, 2008, s.17):

Når jeg møter nye mennesker, forsøker jeg alltid å møte dem med utgangspunkt i det mest basale, i det som vi har felles. Vi har alle en fysisk kropp, et sinn og følelser. Vi er alle født på samme måte, og vi skal alle dø. Vi ønsker alle et lykkelig liv, og vi har ikke lyst til å lide. Når jeg ser på dem jeg møter, på denne måten, og ikke understreker forskjellene som faktisk er der, for eksempel at jeg selv er tibetaner eller at jeg har en annen hudfarge, religion og kulturell bakgrunn enn dem, gir jeg meg selv mulighet til å møte den andre som om det var meg selv. Når jeg forholder meg til en fremmed på denne måten, opplever jeg at det blir mye lettere for oss å kommunisere og å utveksle tanker.

I dette ligger det et behov for å være bevisst på at det finnes forskjeller, og å se på seg selv som kulturbærer. Sosial- og barnevernarbeideren må være bevisst på hvordan egen kultur og bakgrunn påvirker arbeidet. Qureshi (2009) påpeker at fokuset for flere høyskoleutdanninger, i mange år har handlet om utfordringene en sammensatt befolkning innebærer for tjenesteytere og profesjonsutøvere. I dette fokuset har trykket i størst grad ligget på de kulturelle aspektene ved etniske minoriteter, og i mindre grad på tjenesteyterne selv som bærere av kultur. Qureshi mener at utdanning i stor grad bør handle om egen kultur, fordi vi gjennom å være klar over dominerende normer vil bli bevisst på eget verdigrunnlag. Dette dreier seg om *kulturforståelse*, hvor innsikt både i egen og andres forståelse av virkeligheten er sentralt (Qureshi, 2009). Jávo (2010) forklarer sosialarbeideres uttrykk for utfordrende møter med minoritetsfamilier, med manglende kompetanse i å forstå klientenes språk, måter å kommunisere på, kulturelle verdier og den spesielle situasjonen man står i som minoritet. Jávo viser til forskning av Toporek, Pope-Davis & Nagayama Hall (2005) som påpeker betydningen av trening i å arbeide kultursensitivt. Forskningen viser at trening i dette gjør at fagfolk ser mer positivt på klienter med minoritetsbakgrunn enn de som ikke er trent på dette. Dette innebærer at "de trente" fagfolkene bruker mindre stigmatiserende og individualiserende forklaringer på problemer (Jávo, 2010, s. 155).

Kulturkompetanse handler på sin side mer om å kunne noe om forskjellige kulturer. Det handler likevel om aspekter ved det å være kultursensitiv også, da en bør være seg bevisst hva både egen og andres kultur innebærer av verdisyn, normer og skikker, for å kunne sette seg inn i, og forstå andres situasjon. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet fastslår at det viktige for tjenesteytere i barnevernet er å reflektere over egen yrkesrolle, personlige og etiske kompetanse samt faglig utvikling (NOU, 2000). Dette gjelder selvsagt for alt barnevernarbeid. Det er vanskelig å identifisere hva som er språklige utfordringer, og hva som er kulturelle misforståelser. Det som er tydelig er at både språk og kulturforskjeller skaper problemer med kommunikasjonen, og dette kan lett føre til en opplevelse av blant annet mistillit og diskriminering (Ask & Berg, 2011). Å kommunisere kultursensitivt med minoritetsfamilier handler i følge Qureshi og Fauske (2010) om å inneha en respektfull, tolerant, anerkjennende og inkluderende holdning. Det påpekes at barnevernarbeideren må være åpen og nysgjerrig og må ha et ønske om å oppnå en felles arena for dialog.

### **3.6 Oppsummering**

Dette kapittelet har redegjort for teori som er bakenforliggende for dette prosjektet. Det er denne teorien som danner grunnlag for drøftingen av prosjektets funn. Hva som menes med begrepet minoriteter er nødvendig å ha med seg for å forstå hvilke utfordringer som viser seg i det flerkulturelle barnevernet. Forklaringsfaktorer på overrepresentasjon påvirker hvordan barnevernarbeidere ser på og forstår forekomsten av minoriteter i barnevernet og kan igjen påvirke hvordan disse møtes av hjelpeapparatet. Teori om hvordan blant annet traumer og behovet for trygg tilknytning fortøner seg blant denne målgruppen er også viktige aspekter i det flerkulturelle barnevernet. Kultursensitivitet er et rådende begrep for drøftingen i dette prosjektet. Det handler i stor grad om hvordan barnevernarbeiderne bør møte minoriteter på en god nok måte, for å oppnå et reelt likeverdig tilbud uavhengig av hvilken bakgrunn mottakeren har.

## Kapittel 4: Metode

### 4.1 Innledning

I mitt masteroppgaveprosjekt vil jeg undersøke nytten av videreutdanningen "Barnevern i et minoritetsperspektiv" gjennom en kvalitativ studie om tidligere studenters opplevde erfaringer. Den valgte problemstillingen har vært utgangspunkt for metoden som ble brukt. I dette kapitlet vil jeg gå systematisk gjennom hvordan utvalget har foregått og hvordan jeg har gjennomført innhenting av informasjon. Jeg vil redegjøre for valg av metode, forskningsdesign og fremgangsmåte. Det vitenskapsteoretiske utgangspunktet for prosjektet og betraktninger om etiske hensyn vil også presenteres. Til slutt vil det redegjøres for reliabilitet, validitet og overførbarhet opp mot prosjektet.

### 4.2 Metode og forskningsdesign

I forkant av mitt prosjekt, og under utarbeidelse av problemstilling, gjorde jeg en vurdering om hvorvidt jeg skulle benytte meg av kvantitativ eller kvalitativ metode. Det finnes styrker og svakheter ved begge metodene, som måtte avveies. Kvantitativ metode har en fordel ved at det benyttes et større utvalg, noe som kan gi mer generaliserbare resultater. De fleste evalueringer av studier og videreutdanninger blir utført ved at alle studenter får tilbud om å svare på et skjema og skalere hvor fornøyd eller misfornøyd de er med studiet. Studentene kan også gis mulighet til å legge til noen kommentarer i tillegg. Ved å bruke en slik metode, sikrer skolene at alle får anledning til å gi sin tilbakemelding på hvordan de opplevde studiet. Alle får de samme spørsmålene, noe som kan gjøre det enkelt for studieledere å sammenlikne, og sette svarene opp mot hverandre. Slike undersøkelser foregår ofte digitalt, noe som gjør det raskt og effektivt å samle alle svarene og se på de samlet. I tillegg til dette blir kostnadene lave og på grunn av omfanget og det store utvalget er det mulig med representative utvalg, resultatene kan lettere generaliseres. Vi snakker her om *høy ekstern gyldighet* (Jacobsen, 2010). Det er min mening at en slik metode har sine begrensninger når det kommer til å undersøke studentenes opplevelse i *dybden*, som er

utgangspunktet for dette prosjektet. I følge Thagaard (2013), egner kvalitativ metode seg til å gå i dybden, og se på hva slags betydning et fenomen har for den det gjelder. Når målet med prosjektet er å nettopp få innsikt i dybden, kan en kvantitativ metode komme til kort. I stedet for å fokusere på utbredelse, tall og større utvalg, vil den kvalitative forskningen fokusere på færre enheter og mer info fra hver og en av disse. Et spesielt viktig poeng i kvalitativ forskning er at designet som benyttes må gi grunnlag for fleksibilitet. Det betyr i følge Thagaard (2013) at fremgangsmåtene må kunne endres på ut fra hvilken informasjon forskeren får ut av dataene. Dataenes relevans må hele tiden vurderes opp mot problemstilling og analyse. Åpenhet og fleksibilitet er spesielt viktig i kvalitativ metode.

Det skilles mellom ekstensivt og intensivt design. Et ekstensivt design vil si at forskeren velger å gå i bredden i undersøkelsesprosessen. Det intensive designet søker mot å undersøke dybden av et fenomen. For dette prosjektet blir det naturlig å velge et intensivt design, for å åpne for flere nyanser og for å muliggjøre en fleksibilitet i prosjektet slik at det er mulig å gjøre endringer underveis dersom det blir behov for det. Jacobsen (2010) poengterer at dette også gir forskeren anledning til å komme nærmere deltakeren, som er et viktig aspekt dersom målet er å gå i dybden og undersøke nyansene rundt et fenomen. Samtidig påpeker Thagaard (2013) i sin bok "Systematikk og innlevelse", at innlevelse gir grunnlag for forståelse og innsikt, og refererer spesielt til undersøkelser preget av nær kontakt mellom forsker og de som studeres. Det er nettopp disse nyansene som er interessante i dette prosjektet, fordi dette kan være nyttig for å belyse problemstillingen.

### **4.3 Utvalg**

Som nevnt innledningsvis anslår jeg at det totale deltakertallet må være i overkant av 300. Det skulle vise seg å ikke være så lett å samle sikre tall på dette i arbeid med prosjektet. I første omgang henvendte jeg meg til studieledere ved hver enkelt høgskole. I noen av tilfellene ble jeg henvist til opptakskontoret for å få tall på hvor mange som har deltatt på videreutdanningen til nå. I andre tilfeller ble jeg henvist til BLD, til Bufdir eller til DBH for å finne disse tallene. Ett



opptakskontor gav meg tall på hvor mange som hadde deltatt ved den aktuelle høgskolen totalt, mens andre henviste meg videre igjen. Tallene som finnes på DBH sine nettsider viser seg å være noe sprikende. Ikke alle tallene fra 2008 og 2009 ser ut til å stemme med hva Thorshaug et al. (2010) presenterer i sin evaluering, og i årene frem til dags dato er det varierende om det er mulig å finne tall fra den enkelte høgskole. Jeg har foretatt forskjellige type søk hos DBH og har ut fra dette anslått et totalt antall deltakere på drøye 300, med forbehold om at det som foreligger der ikke stemmer eksakt faktiske deltakertall.

Utvalget for prosjektet ble foretatt strategisk da det var behov for å få tak i informanter som hadde studert en bestemt videreutdanning, og som dermed jobbet innen barnevernfeltet eller andre aktuelle felt for videreutdanningen. Fremgangsmåten varierte, da det skulle vise seg å ikke være så lett å få tak i tidligere studenter som ønsket å delta på intervju. Det som skulle vise seg å bidra mest til å få tak i nok respondenter var et såkalt tilgjengelighetsutvalg, noe Thagaard (2013) kaller snøballmetoden. Denne metoden handler i stor grad om å komme i kontakt med flere informanter gjennom andre. Jeg hadde først forsøkt å kontakte tilfeldige barneverntjenester landet rundt, for å høre om de hadde noen ansatte som hadde deltatt på videreutdanningen. Dette viste seg å være en lite effektiv måte å finne respondenter på, da mange av barneverntjenestene enten ikke hadde tid til å gi tilbakemelding, eller at de ikke hadde noen ansatte med det kurset. Jeg fikk da hjelp av studieadministrasjonen ved Høgskolen i Lillehammer, til å sende ut en forespørsel til tidligere studenter. Dette resulterte i kun én positiv respondent. Gjennom jobb kjente jeg til en kollega som tok videreutdanningen for noen år siden, og en annen som nettopp hadde fullført eksamen. Disse stilte opp på intervju, eller hjalp meg med å komme i kontakt med personer som hadde studert med dem, slik at jeg kunne sende en forespørsel om deltakelse på e-post. Slik fikk jeg informert om prosjektet og fikk mulighet til å avtale nærmere for å få til intervjuer. Til slutt førte fremgangsmåten(e) frem, og jeg hadde fått nok deltakere til å undersøke temaene for mitt prosjekt. Utvalget endte opp med å bestå av personer som både hadde tatt videreutdanningen for noen år siden, og noen som hadde tatt eksamen høsten før intervjuet fant sted. Utvalget har god spredning når det

gjelder utdanningsbakgrunn og arbeidserfaring og alder, og består av ansatte i privat, kommunal og statlig sektor. Under vil de 6 informantene med fiktive navn bli presentert punktvis:

- "Ida" var ferdig utdannet sosionom i 2012, og tok videreutdanningen på HiL i 2013. I mellomtiden jobbet hun med psykisk utviklingshemmede og jobbet i kommunalt bofellesskap for enslige mindreårige flyktninger før, under og etter videreutdanningen.
- "Åse" var ferdig utdannet barnevernpedagog i 2008 og tok videreutdanningen på HiL i 2009. Hun hadde da jobbet på et barnevernssenter og begynte i barneverntjenesten rett før hun startet på videreutdanningen. Hun fikk da mulighet til å "få" en videreutdanning på kjøpet, og begynte å studere master ved siden av jobb, med "Barnevern i et minoritetsperspektiv" som første emne. Når intervjuet fant sted var hun nyansatt som avdelingsleder på et omsorgssenter for enslige mindreårige.
- "Marie" var ferdig utdannet sosionom i 1997 og tok videreutdanningen på HiL i 2008. Da jobbet hun i et bofellesskap for enslige mindreårige flyktninger, men har både før og etter videreutdanningen jobbet med flyktninger på forskjellige måter, både gjennom flyktningtjenesten og introduksjonsprogram. Det sistnevnte jobbet hun igjen med da intervjuet fant sted.
- "Katrine" har jobbet som selvstendig næringsdrivende i 20 år før hun begynner å utdanne seg i voksen alder. Hun tar da grunnfag i psykologi, bachelor i sosiologi, kommunikasjonsrådgivning, pedagogikk, personalutvikling og ledelse før hun begynner på et masterstudie ved HiL. Hun tok videreutdanningen ved HiL høsten 2015, som et av emnene i masterløpet. Hun har jobbet i UDI og med oppfølging av enslige mindreårige 15-18 år. Når intervjuet finner sted, jobber hun som leder for et omsorgssenter for enslige mindreårige, privat sektor.
- "Astrid" var ferdig utdannet barnevernpedagog i 1995 og jobber dermed noen år i barneverntjenesten. Hun har også jobbet sosialfaglig på ungdomsskole, på sosial- og barnevernvakta og så igjen i barneverntjenesten i flere år. Det er det sistnevnte hun jobber med da

intervjuet finner sted, som fagansvarlig/leder. Hun tok videreutdanningen på HiL, høsten 2015.

- "Helene" var ferdigutdannet barnevernpedagog i 2009 og jobbet deretter to år i barnehage og i psykiatrien. Deretter jobbet hun i barneverntjenesten, og jobber fortsatt med det. Hun tok videreutdanningen på HiOA i 2013. Undervegs har hun jobbet både med småbarn og ungdom i barneverntjenesten, hun har også vekslet mellom å jobbe i en liten kommune med færre saker som omhandler minoritetsfamilier, og i en bydel i Oslo, med betydelig høyere andel saker som omhandler minoritetsfamilier.

Slik det kommer frem her, har det kun blitt intervjuet kvinner til dette prosjektet. I utvelgelsesprosessen var det faktisk slik, at jeg ikke kom i kontakt med en eneste mann, bortsett fra at en av informantene anbefalte en mannlig kollega som hadde tatt videreutdanningen. Han ble også forsøkt kontaktet for å delta, men var en av mange som ikke svarte på henvendelsen. Thorshaug et al. (2010) påpeker i sin evaluering at de har en klar overvekt av kvinner i sitt utvalg til spørreundersøkelsene de gjennomførte (hhv. 84,9 prosent kvinner og 15,1 prosent menn). Det trekkes klare linjer mellom at dette på den ene siden reflekterer en kvinne-dominans blant deltakerne på videreutdanningen, samt kvinners generelle dominans innen barnevernrelatert arbeid.

#### **4.4 "Hvis du vil vite hvordan folk oppfatter verden og livet sitt, hvorfor ikke spørre dem?"**

Sitatet innleder boken "Det kvalitative forskningsintervju" (Kvale, Brinkmann, Anderssen, & Rygge, 2009), som omhandler kvalitative forskningsintervjuer. Sitatet er beskrivende, og henviser til at man må snakke med og lytte til hva folk har å si, for å virkelig kunne forstå dem og det de har opplevd. Vi mennesker snakker sammen og utveksler erfaringer og opplevelser hele tiden. Vi snakker om hvordan vi opplever verden fra forskjellig ståsted, og nettopp dette er også styrken ved individuelle intervjuer i forskningssammenheng. De som intervjues får mulighet til å beskrive deres egen opplevelse med egne ord. Intervjueren

inntar en lyttende posisjon og får dermed mulighet til å forsøke å forstå hvordan verden ser ut og oppfattes av dem som vet det best.

I dette ligger det en felles utfordring i at forskeren kan ha innvirkning på, og påvirke svarene og dermed resultatet man får gjennom slike intervjuer. Dette gjør at det er viktig å reflektere over hvilken innvirkning forskeren kan ha, og dette er nødvendig å ta med i betraktning i analysen. Dette kan eksemplifiseres gjennom å nevne det konstruktivistiske ståsted (Thagaard, 2013), som beskriver at det finnes en sosial interaksjon mellom intervjuer og den som intervjues. Begge bidrar gjennom dette til det som kommer frem, og beskrivelser påvirkes og preges av forståelse, tolkning og kontekst. Dette betyr dog ikke at resultatene forskeren kommer frem til gjennom personintervjuer, ikke kan brukes for å si noe om et fenomen, eller en videreutdanning som er aktuelt i dette prosjektet (se lenger ned om reliabilitet, validitet og overførbarhet). Poenget er at forskeren må være bevisst sin rolle overfor intervjupersonen, og det kreves godt forarbeid før intervjuprosessen begynner. For dette prosjektet var det viktig å sette seg inn i bakgrunnen for videreutdanningen før utarbeidelse av intervjuguiden som skulle være utgangspunkt for intervjuet. Jeg ønsket å vite mest mulig om hvorfor videreutdanningen ble etablert. Forberedelser til intervju ble dermed å lese og sette meg inn i NIBRS kunnskapsstatus (2007), NTNUs evaluering (2010) og å lese andre artikler som omhandler "Barnevern i et minoritetsperspektiv". Jeg var også så heldig å få snakke med en dame som jobber i BLD, og som har jobbet med videreutdanningen omtrent siden den startet. Hun hadde mange tanker og betraktninger å komme med og bidro med flere spørsmål som kunne være interessante for dem å stille i et slikt prosjekt. Forberedelsene hjalp til med utarbeidelse av intervjuguiden slik den ble, og gjorde også at jeg visste mer og var godt forberedt til selve intervjuene.

Ettersom det i starten virket utfordrende å få tak i nok respondenter begynte jeg å se etter alternative måter å få til intervjuene på. Samtidig som jeg fikk god hjelp med tips til hvem jeg kunne spørre, vurderte jeg muligheten for å gjennomføre noen av intervjuene per telefon. Dette ble gjort i utgangspunktet for å spare tid når det kom til reiseavstand, og for å oppnå fleksibilitet slik at det var lettere for

respondentene å si ja til å bli intervjuet. Å jobbe innen barnevernfeltet betyr ofte at arbeidshverdagen preges av å være travel, og det kan dermed føre til at det er vanskelig å si ja til å intervjues selv om man synes temaet er spennende. Det ble dermed et par telefonintervjuer på slutten, noe jeg opplevde som en god løsning for å få samlet nok intervjuer. Etter min vurdering omfatter intervjuet et tema som ikke nødvendigvis vil kunne påvirkes i særlig grad av om intervjuet gjennomføres ved personlig tilstedeværelse eller på telefon. Jeg hadde allerede hatt 3-4 intervjuer med personlig tilstedeværelse, og brukte erfaringene fra disse til å avgjøre om dette ville kunne være en god løsning, og om jeg kunne bruke telefonintervjuene på samme måte som de andre. Konklusjonen er at det ikke fremkommer stor forskjell på materialet som er innhentet på de forskjellige metodene. Det ble gode samtaler og erfaringsutveksling også per telefon, og det virket som at det var lett for informantene å få frem sine synspunkter også på den måten, samt at det virket lettere å ta seg tid til et intervju. Samtidig er det viktig å være bevisst på at forskeren går glipp av en del visuelle faktorer ved å ikke møte informantene ansikt til ansikt. Kroppsspråk, mimikk og andre faktorer kan påvirke hvordan det som blir fortalt blir tolket, noe jeg ikke fikk mulighet til ved de intervjuene som ble gjort per telefon.

#### **4.5 Vitenskapsteori**

Gjennom bruk av kvalitativ metode i dette prosjektet, har jeg en fenomenologisk hermeneutisk tilnærming til funnene. I følge Thagaard (2013) legger en hermeneutisk tilnærming vekt på at fenomener kan tolkes på flere nivåer, og at det derfor ikke finnes noen egentlig sannhet. Betydningen av å fortolke handlinger ved å fokusere på et dypere meningsinnhold enn det som ved første øyekast ser ut til å være av størst betydning, er sentralt i denne tilnærmingen. I følge Thomassen (2006) er hermeneutikk en retning innen vitenskapsfilosofien hvor fortolkning og forståelse er det sentrale i studiet av mennesker og deres handlinger. Det handler om at forskeren må kunne sette seg inn i den andres situasjonsforståelse og virkelighetsforståelse, og deretter fortolke handlingen ut fra dette. Metodisk handler dette om å fortolke meningsinnholdet ut fra både kontekst og meningssammenheng. Det er her hermeneutikken skiller seg mest fra naturvitenskapene, hvor en positivistisk tilnærming er rådende. Positivism

handler på sin side om å eliminere påvirkning fra personlige, samfunnsmessige eller sosiale faktorer i forskningsprosessen, og at forskeren er en nøytral observatør. (Thomassen, 2006).

Fenomenologi er en sentral tankeretning innen vitenskapsfilosofi, som Edmund Husserl (1859-1938) er kjent som grunnleggeren av. Fenomenologien har utviklet seg i flere retninger siden Husserl fremstilte sin teori, men hans arbeider danner utgangspunkt for dem alle. Thomassen (2006) beskriver "fenomenologi" som betegnelse med det greske *phainomenon*; fremtoning, det som viser seg eller kommer til syne, og *logos*; lære. Fenomenologien handler om at undersøkelser rettes mot verden slik den oppleves og erfares fra et subjektperspektiv. Det vil dermed handle om at det er den levde erfaringsverden vi forsøker å forstå. Husserl påpeker, i følge Thomassen (2006), at menneskelig erfaring "er kjennetegnet ved en direkte opplevelse av helhetlige, meningsbærende fenomener - og det er dette som er utgangspunktet for kunnskap" (s.83). Felles for fenomenologisk orienterte intervjuer, er i følge Thagaard (2013) at de som deltar gis stort spillerom for sine egne fortellinger og det er den subjektive opplevelsen som vektlegges.

#### **4.6 Etske hensyn: meldeplikt, personvern og andre etske forhåndsregler**

En forsker møter alltid på etske aspekter ved et forskningsprosjekt. Det kan handle om aspekter som egen rolle i intervjusituasjonen, hvilke spørsmål som stilles og hvilken posisjon man setter intervjupersonen i. Forskeren møter også på etske aspekter i arbeidet etter intervju, hvor informasjonen som er innhentet skal bearbeides. Dette handler om hvorvidt forskeren klarer å gjengi informasjonen mest mulig korrekt og i sin sammenheng. Det er utarbeidet forskningsetiske retningslinjer for hvordan man skal opptre for å ivareta respondentenes beste interesser. Det finnes flere nasjonale og forskningsetiske råd som gir slike retningslinjer (se <https://www.etikkom.no> for en oversikt). Disse er som nevnt retningslinjer, og det er opp til forskeren å argumentere for at etske hensyn er ivaretatt. Uansett hvilken fagdisiplin forskeren opererer innenfor, er det tre grunnleggende krav når det gjelder å forske på andre

mennesker; informert samtykke, krav til privatliv og krav til å bli korrekt gjengitt (Jacobsen, 2010).

I dette prosjektet etterspørres forholdsvis "ufarlig" og lite sensitiv informasjon. Jeg er av den oppfatning at intervjupersonene som sier ja til å delta i prosjektet ønsker å si sin mening om videreutdanningen, og gjerne ønsker å diskutere og reflektere rundt sin egen læring under og etter studiet. Det kan like vel oppstå at enkelte finner det vanskelig å bli satt i en situasjon hvor det forutsettes å ha en reflektert mening om noe som omhandler en selv. Det kan også være utfordrende for den enkelte å fortelle om hvordan arbeidsgiver tilrettela under utdanningen, spesielt dersom vedkommende er av den oppfatning at tilretteleggingen var dårlig. Noen kan være bekymret for om arbeidsgiver får vite, dersom det blir sagt noe negativt. Først og fremst ligger det her en forutsetning og et prinsipp om at intervjupersonen skal ha gitt et informert samtykke til å delta frivillig i undersøkelsen (Jacobsen, 2010; Kvale et al., 2009; Thagaard, 2013). Dette handler i stor grad om at deltakerne selv skal ha kontroll på hvilke aspekter ved seg selv som deles med andre, og de skal ha mulighet til når som helst å trekke seg fra prosjektet uten å oppgi noen årsak. Deltakerne i denne undersøkelsen fikk i forkant av intervjuet tilsendt et informasjonsskriv (vedlegg nummer 1) hvor prosjektets innhold og formål var presentert. Her står også informasjon om hvordan innhentede data vil bli behandlet under og etter prosjektet. Skrivet fungerte også som samtykkeskjema, og det stod kontaktinformasjon dersom de lurte på noe. Alle fikk også utdelt et slikt skriv for å underskrive ved intervjuets start. De informantene som ble intervjuet på telefon, måtte på forhånd skrive under et slikt skriv, som ble scannet og sendt tilbake på e-post før intervjuet.

*Krav til privatliv* handler i tillegg til dette om anonymitet og diskresjon. For dette prosjektet ble det nødvendig å søke om konsesjon hos Datatilsynet for å kunne oppbevare personopplysninger. Dette er søkt om, og godkjent hos NSD (se <http://www.nsd.uib.no/personvern>) (vedlegg nummer 3). Respondentene kan ikke i særlig grad identifiseres gjennom intervjumaterialet, men under prosjektet oppbevares informasjonsskriv med underskrift hvor deltakernes fulle navn

kommer frem. E-postadresser ble også oppbevart for å kunne komme i kontakt og for å kunne sende ut informasjonsskriv. Det blir lagt vekt på at informasjonen deltakerne kommer med anonymiseres, og at personopplysninger blir behandlet konfidensielt, og det presiseres at det er mulig å trekke sin deltakelse når som helst i prosjektet. Disse forutsetningene er viktige, selv om temaet for prosjektet ikke i utgangspunktet omhandler sensitiv informasjon. Det er deltakers oppfattelse av det som deles som er viktig, og den enkelte skal ivaretas på en god måte. Det blir også lagt vekt på at resultater fra undersøkelsen skal gjengis så fullstendig som mulig - *krav til å bli korrekt gjengitt* er etter beste evne etterfulgt i dette prosjektet. Når forskeren gjengir deler av et intervju, delvis tatt ut av sammenheng som et intervju er, kan innholdet få en annen betydning (Jacobsen, 2010). Dette er nødvendig å ta i betraktning når resultatene skal presenteres. Jeg har forholdt meg kritisk til presentasjon av sitater fra intervjuene. Mente vedkommende det hun sa slik det blir presentert her? I hvilken sammenheng ble dette sagt? Hvilket stemningsleie hadde hun da dette ble sagt, og kommer dette frem i presentasjonen? Dette er viktige poeng som jeg har tatt med meg i hele prosessen; det er viktig å være bevisst på dette både før og under intervjuene. Det er også spesielt viktig i analyse av dataene og tiden etterpå. Dette er viktig for å ivareta de som deltar i undersøkelsen, men det handler også om hvor gode konklusjonene blir ut fra undersøkelsene, noe som handler om reliabilitet og validitet som blir diskutert senere i dette kapittelet.

Forskerens egen rolle i intervjusituasjonen er også et viktig etisk aspekt. Jeg er selv utdannet barnevernpedagog, og interesserer meg for dette temaet nettopp fordi jeg selv har en opplevelse av å "mangle" flerkulturelle perspektiver gjennom grunnutdanningen. Det er viktig å være bevisst på at den rollen en innehar som forsker, kan påvirke hvordan resultatene blir tolket.

#### **4.7 Transkribering og analyse**

Etter at intervjuene var gjennomført, ble transkripsjon foretatt fortløpende. Jeg valgte å transkribere intervjuene rett etter at de var gjennomført, slik at jeg hadde hele intervjusituasjonen friskt i minnet. Jeg valgte også å skrive ned intervjuene ordrett fra opptakene, slik at det ble gjengitt akkurat slik det ble sagt.



Det ble gjort på denne måten, for lettere å kunne kategorisere temaene fra intervjuene. For å bli kjent med materialet ble det brukt tid på å lese gjennom de transkriberte intervjuene og streket under forskjellige tema med forskjellige farger, for å begynne en grov sortering av det som hadde snakket om. Deretter bestemte jeg meg for noen temaer som gjenspeiler problemstillingen på en god måte, og som passer godt ut fra hva informantene har fortalt. Sorteringen bestod av å fylle inn hva informant nummer 1, 2, 3 osv, hadde fortalt innenfor hvert enkelt tema. Det ble da lettere å få oversikt over både de forskjellige temaene, og å sammenlikne hva informantene hadde sagt. Gjennom dette arbeidet ble jeg også bedre kjent med intervjumaterialet, og kunne lettere huske hvem som hadde sagt hva. Senere har informantene fått fiktive navn. I gjengivelse av resultatene (kapittel 5) er informantenes betraktninger presentert omformulert, for å få et sammenhengende uttrykk. Presentasjonen følges opp av noen sitater.

#### **4.8 Reliabilitet, validitet og overførbarhet**

Sentrale begreper som er brukt om forsknings troverdighet er reliabilitet og validitet (Silverman, 2011). Reliabilitet handler i første omgang om hvorvidt de samme resultatene ville kommet til syne dersom en annen forsker hadde utforsket temaet med de samme metodene. Dette refererer til replikasjon, som knyttes til en positivistisk forskningslogikk og dermed er et begrep som forbindes med kvantitativ forskning (Thagaard, 2013). I kvalitativ forskning blir spørsmålet om reliabilitet i stor grad et spørsmål om hvor vidt forskeren kan gjøre godt nok rede for fremgangsmåten for prosjektet. Det handler om å gi detaljerte beskrivelser av prosjektet slik at det kan vurderes ut fra hvert enkelt trinn i prosessen. Silverman (2011) beskriver dette som å gjøre hele forskningsprosessen gjennomiktig, og påpeker at også forskerens teoretiske grunnlag og ståsted skal beskrives godt. Reliabilitet i kvalitativ forskning handler ut fra dette i stor grad om at forskeren må reflektere over sin rolle i prosjektet, og hvordan han selv kan påvirke dataene som blir samlet inn.

Intervjusituasjonen er viktig å ta hensyn til når det kommer til dette. Hvordan kan selve intervjusituasjonen påvirke svarene? Virker deltakeren spesielt påvirket av situasjonen, hvor hvordan påvirker forskerens egen innsats svarene? Hvor intervjuet finner sted kan også være en faktor som virker inn på

intervjusituasjonen og resultatene for undersøkelsen. Aspekter som dette er viktig å reflektere over, om hvorvidt de påvirker svarene i undersøkelsen. Drøfting av slike aspekter kan være med på å avklare undersøkelsens validitet, som knyttes til spørsmålet om forskningen kan ses på som gyldig (Jacobsen, 2010; Thagaard, 2013).

Når det kommer til forsknings overførbarhet, handler dette i stor grad om hvor vidt resultatene forskeren kommer frem til kan overføres og dermed gjelde også for andre som ikke har blitt undersøkt (Jacobsen, 2010). I kvalitativ forskning er ikke overførbarhet og generalisering hovedhensikten, men heller å se på et fenomen i dybden. Direkte overførbarhet og generalisering er vanskelig å argumentere for når det undersøkes bare noen få enheter, som også gjerne er valgt ut spesielt for å studere noe konkret. Overførbarhet i dette prosjektet vil først og fremst handle om hvor vidt resultatene kan benyttes til å si noe om alle tidligere studenters inntrykk av videreutdanningen, eller i det minste om det vil kunne representere et helhetsinntrykk.

("Informasjon fra flere uavhengige kilder gir en gyldig beskrivelse av fenomenet" Jacobsen s. 149)

Jacobsen (2010) påpeker at bruk av følgende kilder i stor grad kan underbygge at informasjonen vi har er pålitelig eller gyldig:

- Kilder med god kunnskap om emnet
- Førstehåndskilder (nærhet)
- Kilder uten klare motiver for å lyve
- Flere uavhengige kilder

Personene som har blitt intervjuet til dette prosjektet har i første omgang god kunnskap om emnet. De har selv deltatt på videreutdanningen, og er dermed i samme vending førstehåndskilder, med god kunnskap om og nærhet til videreutdanningens innhold. Det har ikke oppstått tegn til at noen av de som ble intervjuet skulle ha grunn til å lyve om deres opplevelser av utdanningen. Det var én av de intervjuede som stoppet opp da hun var på vei til å komme med

kritikk av studieopplegget, og ville forsikre seg om at undersøkelsen ble anonymisert. Etter å ha blitt forsikret om at alle skulle anonymiseres gjennom oppgaven, og at poenget var å få et helhetlig inntrykk av videreutdanningen, fortsatte hun med det hun hadde tenkt til å si. Ut over dette har det ikke vist seg annet enn at de intervjuede deler sine erfaringer på godt og vondt med glede, og det har virket som at temaet har vært trygt og ufarlig for dem å snakke om. Det var et par av de intervjuede som tok studiet på samme tid. Så vidt meg bekjent, visste de ikke om at den andre skulle intervjues. Mange tok studiet på forskjellig tid og jobber på forskjellige arbeidsplasser, og jeg vurderer derfor kildene mine til å være uavhengige av hverandre.

Et annet aspekt i dette prosjektet, som har med overførbarhet å gjøre, er NTNUs (Thorshaug et al., 2010) evaluering som blir brukt aktivt gjennom arbeid med materialet som er samlet inn. Evalueringen er i denne sammenheng gjenstand for både informasjon om bakgrunn for innføring av videreutdanningen, og den har vært aktuell gjennom utforming av intervjuguide og drøfting av resultater. At resultatene i evalueringen drøftes og brukes aktivt opp mot resultatene i dette masteroppgaveprosjektet, kan styrke funnenes grad av overførbarhet. Dette spesielt fordi evalueringen fra NTNU er mer gjennomgående enn dette prosjektet, og inneholder både kvalitativ og kvantitativ metode, et betydelig større utvalg og undersøkelser gjort også blant arbeidsgivere og studieledere.

#### **4.9 Oppsummering**

Dette kapittelet har redegjort for hvordan planlegging og gjennomføring av studiet har foregått. Valg av metode ble tatt på bakgrunn av problemstilling og forskningsspørsmål, samt teori som viste seg å være relevant. Jeg har valgt å benytte meg av kvalitativ metode med personintervjuer for å gå i dybden av de erfaringene som har blitt gjort. Noen av intervjuene ble utført per telefon, og det har blitt redegjort for at et slikt valg kan føre til at forskeren mister visuelle aspekter ved intervjuet.

## **Kapittel 5: Resultater**

### **5.1 Innledning**

Dette kapittelet vil ta for seg hva informantene har fortalt i intervjuene. Resultatene er delt opp i underkapitler ut fra hovedfunnene i evalueringen fra NTNU (Thorshaug et al., 2010), samt funn som er mest sentrale i dette prosjektet. Mitt fenomenologiske standpunkt må være i fokus for å få frem hva informantene egentlig sier. Det er informantenes standpunkt som skal frem, så objektivt som mulig. Informantenes svar presenteres omformulert for å få et sammenhengende uttrykk, og følges noen ganger opp av sitater.

### **5.2 Kjennskap til studiet**

Her presenteres kort hvordan informantene ble kjent med videreutdanningen, og hvem som initierte deres deltakelse der.

Det er varierende hvordan informantene har fått kjennskap til og initiert til å ta akkurat denne videreutdanningen. Halvparten forteller at de fant informasjon om videreutdanningen på egenhånd, både gjennom høgskolenes nettsider og via et Google-søk. Disse tre tok også selv initiativ til å starte på "Barnevern i et minoritetsperspektiv". Den andre halvparten forteller at de fikk informasjon om videreutdanningen gjennom sin arbeidsgiver, og arbeidsgiver var mer eller mindre den som tok initiativ til at den ansatte skulle delta. Helene ønsket i utgangspunktet å ta en annen videreutdanning, men ble tipset av sjefen sin om å ta "Barnevern i et minoritetsperspektiv". Arbeidsgivers begrunnelse var at det var få i kommunen med denne kompetansen, og Helene ble ofte satt på de sakene da hun kunne best engelsk og hadde mest erfaring med bruk av tolk. Hun forteller at hun selv synes videreutdanningen virket spennende, og synes det var positivt at den kunne inngå i et senere masterstudie. Helene sier følgende om hvorfor hun ønsket videreutdanning:

Helene: *"For hun (sjefen) visste jo at jeg var gira, jeg vil jo liksom opp og frem og ha litt å komme med, til tross for alder. De andre på kontoret er veldig mye mer eldre enn meg"*.

To av informantene forteller om at de jevnlig har fått e-poster fra sin arbeidsgiver med tips om videreutdanninger det er mulig for dem å ta. Det nevnes i intervjuene, spesielt av de som tok initiativ til studiet på egenhånd, at det skulle vært mer markedsføring rundt dette studiet. Flere nevner at få vet om denne muligheten, og at arbeidsgiver og høgskolene har et stort ansvar her.

### **5.3 Motivasjon for å delta på videreutdanningen**

Noen av spørsmålene i intervjuene gikk ut på hva som motiverte informantene til å ta videreutdanningen som er satt i søkelys gjennom dette prosjektet. De ble også spurt direkte om faktorer som antall studiepoeng var relevante for valg av videreutdanning.

Fire av informantene forteller at de ønsket mer kunnskap på minoritetsfeltet. Det blir nevnt av disse at de blant annet ønsket å spesialisere seg innen dette feltet, men at de også savner fokus på flyktninger i grunnutdanningen. Flere nevner også at det er et behov for å utvikle seg og lære ting på en ny måte når man jobber med andre mennesker. Savnet kunnskap om å jobbe med enslige mindreårige er også nevnt spesifikt. Det blir også nevnt at det er positivt at videreutdanningen kan inngå i et masterstudie. De to andre informantene forteller om litt forskjellige motivasjonsfaktorer. Den ene av dem ønsket utelukkende formalkompetanse på et område hun opplever å ha god kunnskap om gjennom sin erfaring i mange års arbeid, mens den andre ble oppfordret av sin arbeidsgiver som mente at arbeidsplassen hadde behov for mer kompetanse rundt dette temaet, samtidig som hun forteller at hun synes tema er spennende og viktig.

Astrid, som nå jobber som fagansvarlig i en barneverntjeneste, forteller at det er utfordrende å hjelpe barn og familier med minoritetsbakgrunn på en god nok måte. Dette er et tema som går igjen hos alle informantene i undersøkelsen. Hun

forteller følgende om sin egen motivasjon for å ta akkurat denne videreutdanningen:

*Astrid: "Bakgrunnen er vel at...Det er vel mange ting, men sånn personlig så handlet det vel om et ønske om å få mer kunnskap om minoriteter, og så få flere perspektiver på det i forhold til jobbhverdagen. Vi synes det er utfordrende å hjelpe de, altså, på en god nok måte, og så tenker jeg at vi hjelper dem etter norsk standard. Det er jo norsk standard som skal gjelde, men det å se det i lys av ulike kulturforståelser og det individuelle, da, det kjente jeg et behov for. Og sånn personlig synes jeg temaet er veldig spennende. Jeg synes det er fascinerende med ulike kulturer".*

Ida forteller at hun synes det var for lite fokus på flyktninger i grunnutdanningen (sosionom), både i forhold til rus, psykiatri og barnevern:

*Ida: "Men jeg synes jo det var, eller at det hadde vært godt om de kunne involvert flyktninger i flere av de andre temaene, eller strukturene de har. I forhold til psykiatri, i forhold til rus og i forhold til barnevern. Altså generelt da, så synes jeg godt de kunne ha brukt det mer aktivt inn i de andre retningene. Fordi de har litt andre...Det kan bli litt annerledes og utfordrende med flyktninger".*

Om antall studiepoeng var avgjørende for valg av videreutdanning, er informantene todelt om. Noen mener at de valgte studiet på tross av at det kun var 15 studiepoeng, og mener samtidig at temaene som blir aktualisert er så viktige at omfanget burde vært større, for eksempel 30 studiepoeng. Det nevnes samtidig i denne sammenheng at det kan hende at færre vil få mulighet til å da videreutdanningen dersom omfanget er større, på grunn av ressurser på arbeidsplassen, både økonomisk og personellmessig. Andre mener at mengde og studiepoeng var bra, og det fremheves av flere at det er bra at studiet kan inngå i et masterstudie.

#### 5.4 Arbeidsgiver og tilrettelegging

Informantene ble spurt om hvordan de opplevde at arbeidsgiver tilrettela for dem under videreutdanningen. Inn under dette omhandles temaer som tilrettelegging for å få fri til forelesninger og eksamener, samt innkjøp av skolemateriell. Her vil også kort presenteres hva noen av informantene sa om å studere sammen med andre fra samme arbeidsplass.

Alle informantene mener at arbeidsgiver bør være en pådriver for at de ansatte skal få tatt videreutdanning for å utvikle seg og lære mer. Flere nevner at det ofte ikke blir prioritert på grunn av tidspress og økonomi, spesielt kommuneøkonomi er tema i intervjuene. Marie, som har jobbet mye med flyktninger og nå jobber med introduksjonsprogram, mener samtidig at arbeidstaker har et ansvar selv når det kommer til videreutdanning. Hun sier at hun har tatt mye videreutdanning "privat", og har brukt avspasering og feriedager for å få det til, da det ellers ikke har vært rom for det der hun har jobbet. Videre mener hun følgende om det at man ikke alltid får dekket videreutdanning:

*Marie: "Man kan irritere seg over det og la vær å ta videreutdanning, eller tenke at man har lyst og at man trenger det, og ta det likevel. Man kan ikke skyve alt over på arbeidsgiver, selv om det er ønskelig med tilrettelegging. Men når det ikke er slik, så må jeg tenke "hva vil jeg"? Og jeg vil!"*

Hvor vidt informantene faktisk opplevde god tilrettelegging fra arbeidsgiver, ser ut til å variere. Noen opplever dårlig tilrettelegging, noen opplever dette som bra, og andre mener at det kun har vært egeninnsatsen som har gjort det vanskelig. Helene, som er ansatt i en barneverntjeneste, fikk anbefalt videreutdanningen av sin arbeidsgiver. Begrunnelsen var at barneverntjenesten manglet kompetanse på området. Helene fikk ofte saker med minoritetsfamilier fordi hun hadde størst engelskkunnskaper, og mest erfaring med tolk. Hun forteller at det vet akuttsak i Fylkesnemnda er vanskelig å få tilrettelagt, men at hun ellers fikk god tilrettelegging fra arbeidsgiver:

Helene: *"Jeg fikk lesedager, jeg fikk alt pensumet, sånn at alt ble kjempetilrettelagt. Jeg fikk til og med refundert togbillettene. Så det var ikke noe som skulle stå på det materielle hvertfall".*

Samtidig har hun opplevd at det er store forskjeller fra hvilken arbeidsplass/kommune du kommer fra:

Helene: *"...mens hun jeg studerte med fikk noe tilskudd fra FO lokalt, men måtte betale resten selv. Jeg fikk jo påminnelse om alt mulig, det gjorde ikke hun, hun måtte betale av egen lomme. Hun måtte også avspasere flere dager i forbindelse med lesing. Så det var veldig stor forskjell...".*

Ida forteller om en litt spesiell situasjon, da hun hadde én arbeidsgiver som godkjente utdanningen, og en ny arbeidsgiver under gjennomføring av studiet. Hun forteller at hun generelt slet med oppmøtet under videreutdanningen, men at hun kjente mest på det personlig. Årsaken til dette, forteller hun, er at hun bor i samme by som hun tok studiet, og hun opplevde det som vanskelig å si nei til å jobbe ekstra eller stille opp på møter, da hun samtidig var så nære jobben. Åse forteller at hun har vært veldig heldig med tilrettelegging. Hennes arbeidsgiver tilrettela for at hun skulle kunne ta et masterstudie samtidig som jobb, hvor "Barnevern i et minoritetsperspektiv" inngikk som en av temaene. Arbeidsgiver betalte for alle bøker, studieavgift og fri med lønn for å delta på samlinger. Hun forteller at hun ble stilt krav til av arbeidsgiver, på den måte at ingen andre måtte ta arbeidsoppgavene hennes, noe hun løste ved å være tilgjengelig på telefon samtidig som hun var på skolen. Hun sier at hun også har fått alle lesedager hun har hatt krav på.

Flere av informantene enes om at det er positivt dersom man kan ta videreutdanning sammen med flere fra samme arbeidsplass. Det kommer frem av intervjuene at det kan være lettere å implementere den nye kunnskapen på arbeidsplassen dersom flere har gått videreutdanning sammen, og at det kan være belastende å være den eneste på arbeidsplassen. Det siste begrunnes med at det ofte kan være slik at det er de som har den "rette" videreutdanningen som



får tildelt arbeidsoppgaver som relaterer mest til det de har studert. Det fremheves av flere at det er lettere å vedlikeholde det de har lært, dersom det er flere å diskutere det "nylærte" med, samt at det kan være enklere å få satt av tid på arbeidsplassen til å dele det en har lært når man er flere. De som studerte sammen med flere har god erfaring med det, og forteller at det er lettere når man har noen diskutere med, både undervegs gjennom oppgaver og case i videreutdanningen, men også på arbeidsplassen i etterkant av studiet.

*Katrine: "Jeg tenker at det bare er fordeler [...]...ja jeg tenker at det er lett å samhandle og samarbeide mens du løser oppgavene, det blir en dobbel forsterker tenker jeg".*

Astrid forteller om at hun ser de samme fordelene som flere andre gjør, samtidig som hun forteller mer konkret om tolkebruk og erfaringer med det. Hun nevner at det må tas noen grep for å øke bevisstheten, og at dette er lettere om man er to og kan dra hverandre litt opp. Hun forteller også om viktigheten av å ha idémyldring, at man snakker om hvordan man kan bruke det man har lært på arbeidsplassen. Helene forteller at det var utfordrende å sitte alene med en oppgave, og at det slik sett kan være en fordel å være flere fra samme arbeidsplass. Hun nevner at det hjelper mye å ha noen å diskutere med, og at det er mye læring i dette. Hun fant imidlertid et godt samarbeid i en medstudent og forteller følgende om dette:

*Helene: "Ja, å sitte alene med en oppgave på den måten, altså det var derfor jeg fant tonen med hun ene, for det er noe med å kunne diskutere det med noen, annet enn i de gruppene".*

Temaer om ressurser hos arbeidsgiver kommer opp i flere av intervjuene. Det er en tydelig tendens at kommuneøkonomien, spesielt, ikke alltid strekker til. Èn av informantene, som er fagleder i en barneverntjeneste, nevner spesifikt at alle videreutdanningstilbud som ikke er gratis (utenom studiemateriell, studieavgift og eventuell reise), ikke en gang blir vurdert i deres kommune, da det ikke er ressurser. Samtidig blir det nevnt av begge informantene som innehar en

sjefsstilling, at de opplever sin arbeidsplass som gode pådrivere for at deres ansatte skal få ta videreutdanning, men at både tid og økonomi noen ganger gjør dette vanskelig.

### **5.5 Relevans for egen arbeidshverdag**

Informantene ble spurt hva de synes var relevant i videreutdanningen, sett opp mot deres arbeidshverdag. Det ble diskutert hvorvidt det var lett å få brukt den nye kunnskapen i praksis, og hvordan utdanningen svarte til de forventningene de hadde. Inn under dette kommer det også betraktninger om hva de tidligere studentene savnet ved videreutdanningen.

At en videreutdanning er praksisnær viser seg å være noe informantene ser på som viktig. Ut fra svarene i intervjuene, ser det også ut til at videreutdanningen stort sett svarte til disse forventningene. Helene mener imidlertid at det vistes i forelesningene at foreleserne ikke hadde vært i praksisfeltet på en stund. Hun sier at ikke alle eksemplene som ble brukt traff like mye. Hun mener at hun er spesielt opptatt av dette da hun har deltatt på noe som heter "Forskningssirkler" for å jobbe praksis inn i teorien på Høgskolen. Helene forteller også at det er veldig positivt at det brukes forelesere fra mange forskjellige steder i feltet, at det er med på å styrke forholdet mellom teori og praksis. Når det er snakk om dette temaet i intervjuene, nevnes det også at det var tydelig noen ganger, at mye av undervisningen henvendte seg mot og traff mest hos de som jobbet i førstelinjetjenesten, og dermed mindre mot andre som jobbet i for eksempel bofellesskap og institusjoner.

Flere av informantene nevner holdningsarbeid som nødvendig i en slik videreutdanning. Holdninger og selvforståelse er de temaene som nevnes mest her. To av informantene nevner at de gjennom å diskutere en hendelse (case) har utviklet seg når det kommer til å forstå seg selv annerledes enn tidligere. Informantene fikk innenfor dette tema spørsmål om de føler at de jobber annerledes etter videreutdanningen. Åse forteller at hun tror at hun gjør det, men at det er flere ting som spiller inn. Hun forteller at hun lærer hele tiden,

både i jobb og i utdanning, og at det hun lærer påvirker henne. Hun forteller først generelt om holdningsendringer:

*Åse: "Og det jeg synes er viktigst er de holdningsendringene vi opplever gjennom å være i utdanning. Du forstår ting annerledes, som gjør at du endrer verdier og holdninger, som gjør at du kan jobbe bedre i den jobben du gjør. Det mener jeg! Men jeg vet og at det er godt utdannede folk som ikke, desverre, reflekterer like godt selv om de har tatt utdanning, så det må jeg og nevne".*

Videre forteller hun konkret om videreutdanningen:

*Åse: "Men det jeg satt mest igjen med etter det studiet var jo en holdning, om at barn av en annen etnisitet eller annen hudfarge, de tåler ikke mer å bli utsatt for omsorgssvikt enn hvite barn. Så å skille der er ikke bare greit...".*

Flere av informantene savnet mer undervisning om enslige mindreårige, det blir spesielt etterlyst nyere forskning på feltet. Helene forteller at hun i Oslo hadde en forelesning om enslige mindreårige. Hun synes pensum om dette temaet var bra, men mener at forelesningen ble lagt på et veldig generelt nivå som gjorde det vanskelig å relatere til praksis. Videre er temaer som bruk av tolk, kultursensitivitet og kulturperspektiver og minoritetsperspektiver temaer som informantene ser på som relevante, og som de mener kom godt frem gjennom videreutdanningen.

## **5.6 Kultursensitivitet og andre sentrale begreper**

*"...Ikke sant, vi har lyst til å lære om kulturer. Og "den kulturen er sånn!", nei den er ikke sånn. Hvordan er individet i kulturen? Det perspektivet synes jeg kom godt frem".*

Med "kultursensitivitet" som overordnet tema for "Barnevern i et minoritetsperspektiv", ble det naturlig å fokusere på dette i intervjuprosessen. Noen av studentene kom mer eller mindre inn på tema selv, mens andre ble spurt direkte om dette etter at de snakket om temaer som handler mye om

kultursensitivitet. Mye av det informantene snakket om, handlet også om kultursensitivitet, selv om selve begrepet ikke ble benyttet.

Intervjumaterialet viser at informantene synes begreper som kultursensitivitet, bevissthet rundt egne holdninger og verdier, kunnskap og forståelse kommer godt til syne i videreutdanningen. Flere kommer også med betraktninger som sier noe om hvorfor kompetanse og bevissthet på disse områdene er viktige. Marie, som har jobbet mye med flyktninger, både enslige mindreårige og voksne, forteller at hun tror vi ofte legger mye på kultur. Hun mener at vi problematiserer for mye noen ganger. Hun forteller om enslige mindreåriges utfordringer i forhold til å være ungdom og å innordne seg nye regler og levesett. Dette er temaer hun opplevde ble godt ivaretatt i videreutdanningen. Hun mener at man som fagarbeider bør kunne sortere ut hva som kan tilskrives kultur, og hva som kan tilskrives det å være en helt vanlig ungdom som tester grenser:

*Marie: "Menneskets hjerte forandrer seg aldri, er det noe som heter. Jeg tenker at det er noe vi har, uansett kultur. Og unge mennesker har stor evne til refleksjon. Og så tror jeg kanskje at det er vi som...problematiserer for mye noen ganger. I stedet for å gjøre det helt enkelt".*

Helene forteller at hun lærte om for eksempel behandling i psykiatrien, hvordan man tar i mot hjelp og hvordan man skal ordlegge seg og hå frem for å tilby hjelp. Hun forteller at det var nyttig å få perspektiver på hvordan enkelte minoriteter er vant til å løse slik problematikk, og at ikke alle er vant til å stole på hjelpeapparatet. Hun forteller også om en opplevd forskjell på barneverntjenesten hun har jobbet i som er lenger fra Oslo, og den hun har jobbet på som er i en bydel i Oslo med mange innvandrerfamilier. Hun har erfaring med den sistnevnte at barnevernleder er aktivt ute i enkelte miljøer, i ulike grupperinger. Lederen er til stede med dialog i bydelen, og dette mener hun har mange fordeler for å ufarliggjøre barnevernet blant de som er skeptiske. Hun forteller videre at det er utfordrende å være *kultursensitiv* fordi man må ta hensyn og være sensitiv, samtidig som at barna ikke skal bli skadelidende av det.

Helene: *"Ja og så samtidig tenker jeg at man kan være kultursensitiv, og tilrettelegge og man kan jo prøve å høre, og prøve å forstå. Men det som er vanskelig nå som jeg jobber med ungdom er at foreldrene er ikke tilpasset samfunnet, og ungene er egentlig helt norske. De forstår ikke alltid foreldrenes tankegang heller da. Det er noe med å være kultursensitiv, men samtidig ikke så mye at barna blir skadelidende av det. Det er jo alltid en sånn vanskelig balansegang. Man kan jo forstå veldig mye ut fra traumer og bakgrunn, men det er noe med at det er ikke alt barna får tåle, selv om man prøver å forstå".*

Flere av informantene nevner også dette med språk og bruk av tolk. Ida forteller at hun savnet mer i studiet om språk og begrepsforståelse. Hun synes dette har mye å si, og opplever ofte i jobben i bofellesskap for enslige mindreårige, at kommunikasjon og misforståelser er grobunn for mange av konfliktene som kan oppstå. Helene forteller om store utfordringer ved bruk av tolk i saksbehandling i barnevernet. Hun har opplevd tolker som viser seg å være i slekt med de saken gjelder, tolker som blander seg inn i barnevernets innsigelser og som knekker sammen i gråt fordi de ikke takler å høre på det de skal oversette. Hun hadde god erfaring med studiet på dette området, og forteller en del om hva hun lærte om bevissthet ved bruk av tolk. Hun forteller også at hun lærte mye om hvordan man skal gå frem i saker som omhandler minoritetsfamilier, og fremhever da faktorer som hvordan man ordlegger seg, hvordan man tilbyr hjelp og å være bevisst på forskjellige syn på det å ta i mot behandling i psykiatrien. Hun tok som nevnt studiet i Oslo, og er den informanten som snakker mest om info om tolk og tolkebruk i videreutdanningen. Hun forteller også at hun fikk arbeidsgiver til å skaffe en egen tolketelefon/ konferansetelefon til barnevernkontoret deres, for å gjøre det best mulig ved bruk av telefontolk når det ikke alltid finnes oppmøtetolker.

### **5.7 Studieopplegg, lærere og eksamen**

Informantene er enige om at løsningen med å jobbe aktivt med case gjennom studiet var lærerikt og bidro til at videreutdanningen opplevdes som praksisnær. Særlig felles diskusjoner og tilbakemelding studentene i mellom fremheves som nyttig, og det kommer frem at mye av bevisstgjøringen på egne holdninger og

verdier kom til gjennom dette arbeidet. Ida snakker blant annet om hvordan arbeid med case gjorde henne mer bevisst:

*Ida: Ja, jeg synes det var greit, det gjør jo at du holder fokuset litt på den hendelsen, det å gå i dybden på den. Og samtidig så hadde vi mye forelesninger, så da får du kanskje presentert stoff som du må ta stilling til. Og "passer dette inn i det jeg har skrevet, og dette kjenner jeg igjen i forhold til det den andre skrev..." Jeg blir hvertfall litt sånn da, så jeg synes det var en grei måte å gjøre det på, i tillegg til at du holder deg så påkoblet den casen du har laget undervegs, at du får inn de ulike nyansene".*

Dette sitatet er nokså oppsummerende for hvilket inntrykk også de andre informantene hadde med å jobbe med case gjennom studiet. Det kommer imidlertid frem at det er flere av informantene som ikke er så fornøyde med bruken av begrepet "kritisk refleksjon", som er et aktivt og styrende begrep gjennom hele studiet. Noen av informantene nevner *kritisk refleksjon* spesifikt og har en del tilbakemeldinger om dette, både positive og negative. Det er likevel et par av informantene hvor selve begrepet ikke blir brukt aktivt i refleksjonene deres rundt studiet, men betraktningene vil likevel være å finne under dette temaet her i resultatene, da det har mye med prinsippene i *kritisk refleksjon* å gjøre. Her vil det fremgå både erfaringer og viktigheten av *kritisk refleksjon* i arbeidet, men også en del tilbakemeldinger til høgskole om hvordan dette ble brukt i undervisningen og til eksamen.

Katrine og Astrid opplevde at begrepet kritisk refleksjon ble presentert som en sentral del av studiet på første samling i Oslo. Katrine beskriver det presentert som "metodologisk begrep for videreutdanningen". Begge disse informantene forteller at de opplevde begrepet som godt beskrevet og under kontroll på denne første samlingen i Oslo, men at de ikke hadde samme opplevelse på de resterende forelesningene på Høgskolen i Lillehammer. Katrine forteller:

*Katrine: "Det var gjennom det (kritisk refleksjon) vi skulle forstå oss selv i møte med ulike holdninger til ulike minoriteter, kollegaer, systemet, alt da! Og så*

*kom vi på samling nummer to, og så opplever jeg at det læreren vår sa [...] når vi skulle begynne med kritisk refleksjon, så kunne hun ikke den metoden".*

Astrid forteller noe av det samme:

*Astrid: "...så da satt vi i disse kritisk refleksjon-gruppene og tenkte at vi tenkte kritisk, så fikk vi beskjed om at dette var feil, er det det da? Og så lette vi litt, og så var det kanskje riktig. Kvaliteten på det undret oss veldig".*

Begge disse informantene forteller at de er usikre på hvordan eksamen ble evaluert, mye på grunn av usikkerheten rundt dette begrepet. De forteller at de er usikre på om eksamen ble evaluert innenfor ordinære rammer for en eksamen, eller i lys av at dette skulle være en progresjonsprosess. Begge husker at de svarte på en evaluering i etterkant av studiet. Katrine forteller at hun synes det manglet spørsmål som gav mulighet for tilbakemeldinger til høgskolen, og at spørsmålene handlet mest om eget utbytte av videreutdanningen. Helene, som studerte videreutdanningen i Oslo, forteller at hun også brukte tid på å forstå begrepet kritisk refleksjon. Hun forteller om gode tilbakemeldinger i arbeid i grupper, men opplevde å få en D på eksamen, begrunnet med at hun ikke hadde forstått begrepet. Det kan virke som at veileder og sensor har vært lite samkjørt, og det etterlyses enighet mellom disse om hva som skal vurderes til eksamen. Et par av informantene undrer seg også over lavt karaktersnitt på studiet.

Generelt virker informantene godt fornøyde med forelesere og lærere. Mange synes det er nyttig at det blir brukt en del eksterne forelesere. Informantene melder også om at det kan bli store forskjeller fra høgskole til høgskole, da det brukes forskjellige forelesere og dermed blir fokuset lagt på litt forskjellige tema.

### **5.8 Videreutdanning mot kunnskapsheving og problemer med rekruttering**

Med informantene diskuteres det at videreutdanningen er et tiltak fra BLD for å heve kunnskapen om arbeid med minoritetsfamilier i barnevernarbeid. De blir fortalt at departementet er usikre på om dette tiltaket er riktig for å oppnå mer

kunnskap og kompetanse, og de blir spurt om de har noen tanker om dette og hvorfor søkertallene er synkende.

Flere av informantene snakker om at temaet "barnevern i et minoritetsperspektiv" er så stort, at en videreutdanning på 15 studiepoeng ikke gir anledning til å romme alle temaer tilstrekkelig. Marie forteller at hun synes videreutdanning er et godt tiltak for å øke kompetansen og kunnskapen. Hun mener blant annet at det gjøres mye godt arbeid for enslige mindreårige i dag, men stiller spørsmål ved om arbeidet er faglig forankret, og om det bør være det. Hun sier at dette er gutter som ønsker alminnelige liv, uten fokus på kriser, at de er unge mennesker som vil i gang med livet sitt. Hun mener at de som jobber med denne målgruppen bør ha litt faglig tyngde når det dukker opp noe, for å kunne handle riktig, uten å presse noe på ungdommene. Hun forteller videre at hun er overrasket over at søkertallet synker, og at studiet er interessant. Samtidig forteller hun at hun tror flere tenker at videreutdanningen bør vare i et år for at det skal inneholde litt mer:

*Marie: "Men om det er flere som snakker om den erfaringen jeg har hatt, så tenker jeg på dette med at det burde vært over et helt år. Litt sleivete sagt, så "slenger du innom", jeg kjenner litt på det i ettertid. Og hva skjedde egentlig? Jeg ville gjort så mye mer. Så å utvide studiet, og reklamere rett mot barnevernledere. Men da bør studiet utvides enda mer".*

Katrine snakker også om at hun synes dette er et bra tiltak for å øke kunnskapen, for å sette fokus på og øke bevisstheten. Hun mener det er helt på sin plass å øke kunnskapen på dette feltet, men at det ville vært bedre dersom det hadde vært mer vellykket å få den kritiske refleksjonen inn i praksis. Hun mener at det er et gøyalt studie, men at hun ikke ville anbefalt det videre, at hun i så fall ville anbefalt å ta det i Oslo. Astrid snakker om viktigheten av å få ut informasjon om studiet for at søkertallet skulle holdt seg oppe. Hun forteller at det i barneverntjenesten er høyt trykk, og mener at det kan være vanskelig å se lenger enn sin egen nese innimellom. Hun påpeker at denne kompetansen trengs, enten man jobber i barnevern, skole, barnehage eller andresteder. Hun synes det er



rart at søkertallet går nedover, og mener at det burde vært reklamert mer i for eksempel Fontene-bladet. Også Astrid nevner at hun kunne ønske studiet gikk over ett år, for å få kunnskapen mer integrert.

Intervjumaterialet viser en tendens til at det er vanskelig å implementere ny kunnskap på arbeidsplassen. Det nevnes at arbeidsgiver sjelden eller aldri setter av tid spesielt til dette, at det ikke blir etterspurt, men at det blir satt pris på dersom det blir gjort. Det informantene sier om dette tema, tolkes som at det finnes lite rutiner på akkurat hvordan arbeidsplassen skal få implementert den nye kunnskapen når ansatte har vært på videreutdanning, og at det ikke alltid heller er lett å få gehør for det nye man har lært når videreutdanningen er ferdig. Informantene fremhever at nettopp implementering kunne vært lettere å gjennomføre dersom de hadde vært flere som tok studiet samtidig.

## **5.9 Oppsummering**

Informantene fremstår som forholdsvis samstemte når det kommer til hvilke begreper de fremhever som sentrale og godt dekket i denne videreutdanningen. Som det kommer frem av gjennomgangen av resultatene, savner flere mer og oppdatert undervisning og forskning om spesielt enslige mindreårige flyktninger. Det er nærliggende å tro at årenes økende ankomst av enslige mindreårige flyktninger fører til at flere som jobber innen dette fagfeltet ønsker mer kompetanse om også denne målgruppen. Flere mener at studiet burde være større enn det er i dag, for å få rom til alle store temaer som er viktige i det flerkulturelle arbeidet, samtidig som det vises forståelse for at det blir vanskeligere for arbeidsgivere å frigi tid til de ansatte dersom studiet går over lengre tid. Det ser ut til å være en gjenganger at flere av informantene ikke er helt fornøyde med bruken av begrepet kritisk refleksjon, og at de opplever at lærere og sensorer er lite samstemte, eller uklare i hva som forventes av studentene ved eksamen. Til slutt er det tydelig at informantene synes implementering av ny kunnskap på arbeidsplassen er utfordrende.

## Kapittel 6: Drøfting

### 6.1 Innledning - En opplevelse av manglende kunnskap

Drøfting og analyse i dette kapittelet baserer seg på resultatene presentert i kapittel 5, sett opp mot teori samt min subjektive forståelse av hva informantene har formidlet. Mine funn vil bli satt opp mot funn som ble gjort i NTNUs evaluering (Thorshaug et al., 2010), og drøftet ut fra temaer og kategorier som faller seg naturlig ut fra hvordan teorien og resultatene har blitt presentert. Det vil i det følgende bli forsøkt å svare på prosjektets forskningsspørsmål:

*Hva motiverer deltakerne til å velge en slik utdanning, og hva skal til for at den er anvendelig for dem?*

*Hvilke temaer fremhever deltakerne som nyttige på deres vei mot økt kompetanse i arbeid med minoritetsfamilier?*

*Hvilke faktorer er viktige hos arbeidsgiver/ arbeidsplassen for å få god nytte av en videreutdanning/ kompetanseheving?*

*Hvordan svarer disse erfaringene til videreutdanningens målsetninger?*

Fire av seks informanter som ble intervjuet i dette prosjektet, oppgir direkte at de ønsket mer kunnskap i arbeid med minoritetsfamilier, og at dette var den største motivasjonsfaktoren for dem i valg av videreutdanning. Det meldes om et behov for å tilegne seg flere perspektiver i arbeid med minoritetsfamilier, og en generell styrking av kompetansen. Flere nevner også et behov for mer kunnskap om enslige mindreårige spesifikt. Intervjuene viser at informantene synes det er utfordrende å hjelpe barn og familier med minoritetsbakgrunn på en tilfredsstillende måte, og at det er behov for å se problemene i lys av ulike kulturforståelser og individuelle faktorer. Jeg anser ønsket om mer kunnskap og styrket kompetanse som prosjektets hovedfunn. Det vil derfor i denne drøftingen bli lagt mye vekt på hva informantene mener mangler av kunnskap, og hvordan videreutdanningen svarte til dette. Disse betraktningene vil ses opp mot hva teori og forskning peker på som viktig for å heve kompetansenivået innen barnevernrelatert arbeid med barn og familier med minoritetsbakgrunn. Det vil

også bli drøftet hvor vidt videreutdanning er et godt tiltak for å oppnå et mer kunnskapsbasert barnevern.

## **6.2 Kjennskap til studiet - hvem sitt ansvar?**

Som nevnt i kapitlet hvor resultater ble presentert, er det todelt hvordan informantene fikk kjennskap til studiet - halvparten fant informasjon om videreutdanningen selv, mens den andre halvparten fikk vite om den via sin arbeidsgiver. Det er ut fra dette også todelt om de selv tok initiativ til studiet, eller om arbeidsgiver gjorde det. Disse resultatene samsvarer med funn gjort av Thorshaug et al. (2010), hvor det kommer frem at høgskolenes egne nettsider og arbeidsgivere er de største kanalene for å finne videreutdanningen og informasjon om denne. Det kan diskuteres hvem som egentlig har ansvar for at ansatte skal finne og delta på relevant videreutdanning, men det ser her ut til at innsats både fra arbeidstaker og arbeidsgiver er utslagsgivende på lik linje. Det fremkommer som en forutsetning for å delta på videreutdanningen, at arbeidsgiver har en plan om hvordan den nye kunnskapen skal benyttes i praksis (se f.eks. [www.hil.no](http://www.hil.no)). Samtidig fremkom det av Thorshaug et al. (2010) at denne forutsetningen ikke fungerte optimalt. Studielederne fortalte at et for strengt krav på dette området, kunne føre til at arbeidsgivere ikke ønsket at arbeidstakerne tok videreutdanning. For at den nye kunnskapen skal kunne benyttes godt gjennom hele prosessen, mener jeg at det er nødvendig med engasjerte ledere som både ønsker at de ansatte skal få videreutdanning, og som er aktive når det gjelder å benytte seg av denne kunnskapen på arbeidsplassen. Samtidig mener jeg det ligger et ansvar også hos høgskolene, for å informere studenter ved grunnutdanningene om hvilke muligheter de har for videreutdanning ved siden av jobb etter endt studie.

## **6.3 Motivasjon - hva oppleves som mangelfullt?**

At så mange som fire av seks informanter nevner spesifikt at de ønsker mer kunnskap i møtet med barn og familier med minoritetsbakgrunn, har tydelige likhetstrekk med resultatene i Thorshaug, Svendsen & Bergs (2010) evaluering av videreutdanningens første gjennomføringer. Deres spørreundersøkelser avdekket at så mye som 89 prosent av de spurte oppga "behov for økt kompetanse" som en viktig årsak for valg av videreutdanning. Videre oppga 84,9

prosent at en viktig årsak var at de "ønsket en faglig ramme for praktiske erfaringer". Det nevnes også i intervjuene for dette masterprosjektet at én først og fremst savner formalkompetanse på det hun har lært i praksis som viktig. Behov for å tilegne seg flere perspektiver og behov for en generell styrking av kompetansen er betraktninger som kan ses i sammenheng med hva forskningen viser om kompetansebehovet i barnevernrelatert arbeid. Det viser seg at sosial- og barnevernarbeidere melder om at de møter nye problemstillinger i arbeid med minoritetsfamilier, noe resultatene i dette prosjektet også kan relateres til. Dette viser begge undersøkelsene Bø (2010b) refererer til. Språkproblemer og kommunikasjonsproblemer på grunn av kulturforskjeller ble oppgitt som avgjørende faktorer for at samarbeidet kan bli utfordrende. Begge undersøkelsene viser at det etterlyses kunnskaper om kultur og familieforhold, samt bakgrunn fra hjemlandet og kunnskaper om kriser og traumer. I følge Bø (2010b) er dette tydelige tilbakemeldinger på hva praksisfeltet savner av kunnskap.

Det kan virke som at informantene i dette prosjektet etterlyser generelt mer kunnskap om temaer som har med minoritetsarbeid å gjøre. Det kommer frem i den sammenheng at flere mener videreutdanningen burde hatt større rammer, for å få plass til alt de opplever å ha behov for å lære mer om. Det er vanskelig å trekke konklusjoner ut fra dette, om grunnutdanningen er mangelfull, eller om det oppstår nye utfordringer så raskt at det er vanskelig å utvikle utdanningene i takt med dette. Kartlegging av alle barnevernutdanningene (NOU, 2010) viser at flere av studiene har mangler på sine fagplaner. Tre av elleve mangler pensum på blant annet etnisitet og flerkulturell forståelse. Dette tallet er kanskje ikke så høye, men det er verdt å merke seg spesielt når så mange i praksisfeltet melder om mangelfull kompetanse og utfordringer på grunn av dette. Dersom en stor andel av barnevernpedagogene opplever mangler ved grunnutdanningen er det nærliggende å tro at et grunnleggende flerkulturelt perspektiv er nødvendig på bachelor-nivå. Flere av informantene melder nettopp om dette. De savner det flerkulturelle perspektivet fra grunnutdanningen.

#### 6.4 Tilrettelegger arbeidsgiver tilstrekkelig?

I likhet med resultatene i undersøkelsene til Thorshaug et al. (2010), er det stor variasjon når det kommer til tilrettelegging av arbeidsgiver også blant informantene i dette prosjektet. Ytterpunktene går fra at arbeidsgiver initierer deltakelse på studiet og dekker alt av bøker, reise og tid til samlinger og egenstudie, til at arbeidstaker selv må ta initiativ og til og med må ta ut ferie for å rekke alt studiet fører med seg. I likhet med evalueringen, viser også dette prosjektet at det er lettere å få tilrettelagt for å dra på samling, enn å få tilrettelagt gjennom for eksempel redusert arbeidsmengde, tid til å lese og avsatt tid til å videreformidle ny kunnskap på arbeidsplassen. NIBRs kunnskapsstatus "Flerkulturelt barnevern" (Holm-Hansen et al., 2007) er som tidligere nevnt utgangspunkt for videreutdanningen, og konkluderer med at det er stort behov for økt kunnskap og kompetanse i barneverntjenesten, om kultur og måter å tilnærme seg på. Det er liten tvil om at både arbeidsgivere og arbeidstakere må gjøre en innsats for å nå et mål om et "kunnskapsbasert barnevern". Samtidig snakker vi her om et fagfelt hvor arbeidshverdagen ofte er preget av tidspress (Andersen & Neegaard, 2012) og en kommuneøkonomi som ikke alltid strekker til. En av informantene som selv er leder i en barneverntjeneste nevner også noe om dette i sitt intervju :

*Astrid: "...kommunen hos oss har vært dårlige på å tilrettelegge, i forhold til kurs og videreutdanninger som koster penger, så er det strammere akkurat nå [...] Men vi får gå på det vi vil som ikke koster penger".*

For at feltet skal kunne heve kompetansen må det gis ressurser. Samtidig kan det ofte også være slik at arbeidsplassen må prioritere og bruke de ressursene de har, og at det like vel kan gis rom for å videreutdanne de ansatte, både gjennom videreutdanning, men også gjennom kurs, veiledning og diskusjoner. Samtidig er det etter min mening et stort poeng i hva Bø (2010b) konkluderte med ut fra sine undersøkelser. Bø refererer til en passiv holdning blant barnevern- og sosialarbeidere, hvor det oppleves en forventning til å "bli videreutdannet" og at dette er arbeidsgivers ansvar. Bø fant lite giv til å ta initiativ til dette selv, enten ved å stå på for å få delta på videreutdanning, eller for å få de ansatte på kurs,

seminarer eller andre arenaer hvor kompetansenivået kan heves. Dette poengterer også en av informantene i mine intervjuer, hvor det påpekes at hvis viljen til å lære mer er til stede, så kan arbeidstaker få til mye selv, uten at arbeidsgiver nødvendigvis gjør hele jobben for deg. Det er liten tvil om at arbeidsgiver har et stort ansvar når det kommer til tilrettelegging og videreutvikling, men det er også et nyttig poeng at arbeidstakerne selv bør gjøre en innsats dersom de ønsker mer kompetanse på et felt. Samtidig kan det tenkes at et strengere krav om plan for implementering gjør det lettere for arbeidsgiver å sette av tid til dette. På den ene siden kan det være et problem dersom arbeidsgivere ikke ønsker at de ansatte skal ta videreutdanning dersom det krever mer av hele arbeidsplassen. På den annen side er det hele poenget at kunnskapsnivået skal heves, og da vil det være naturlig at en slik forutsetning legges til grunn. Dersom kravet om at flere fra samme arbeidsplass deltar på videreutdanningen, samtidig som at det kreves en plan for implementering på arbeidsplassen, vil det trolig være lettere å sikre en kompetanseheving.

### **6.5 Hvordan oppleves studiets relevans?**

Informantene er opptatt av at en videreutdanning først og fremst må være praksisnær for å være mest mulig nyttig og lærerik. Det ser ut til at alle informantene opplevde "Barnevern i et minoritetsperspektiv" som praksisnær, men det varierer noe i hvilken grad de opplevde dette. Det er ikke alle som forteller hva de direkte oppfatter som praksisnært ved videreutdanningen, men det fremheves av flere at arbeid med case har nyttig, og at de lærte mye om sine egne holdninger og verdier gjennom dette. Disse betraktningene tolker jeg som at denne arbeidsmetoden hjelper studentene med å trekke teorien sammen med arbeid i praksis, og at det kan være lettere å se sammenhengene gjennom en slik prosess. I likhet med funn i evalueringen til NTNU (Thorshaug et al., 2010), forteller også resultatene i dette prosjektet at noen av informantene opplever undervisningsopplegget å være rettet mest mot de som jobber med saksbehandling i førstelinjetjenesten. Det kommer likevel ikke frem som noe stort problem, selv om flere av informantene ikke jobber i barneverntjenesten per nå. Det kan virke som at videreutdanningen tematiserer utfordringer som

kan gjelde på flere type arbeidsplasser, og at studentene gjennom arbeid med case klarer å relatere pensum og forelesninger til sitt arbeid.

Flere av informantene forteller om usikkerhet rundt begrepet "kritisk refleksjon", hvordan dette skal brukes og hvordan eksamen ble evaluert. Disse tilbakemeldingene tolker jeg som et uttrykk for at enkelte arbeidsmetoder og begrep kan være vanskelige å relatere til praksis. Dersom for eksempel "kritisk refleksjon" hadde vært en metode informantene var kjent med gjennom sin arbeidsplass, kunne det vært lettere for dem å forstå arbeidsmetoden gjennom videreutdanningen også. Det kan virke som at dette blir et begrep som "henger i luften", og at deltakerne ikke får god nok hjelp av lærerne til å dra begrepet ned for å sette det i sammenheng med case og praksiserfaringer. Én informant reflekterer rundt disse betraktningene ved å referere til et generelt lavt karaktersnitt da hun tok videreutdanningen. Dette er et begrep og en metode som i utgangspunktet er nokså gjennomgripende for videreutdanningen. Som nevnt viser Jávo (2010) til en undersøkelse hvor det viser seg at de som har mest trening i å opptre kultursensitivt, utfører dette på en mer tilfredsstillende måte. Jeg oppfatter bruken av begrepet og metoden "kritisk refleksjon" som et forsøk på å trene studentene i å opptre mer kultursensitivt, eller i det minste trene dem på å reflektere over hvordan de opptre i praksis. Gjennom dette kan de bli mer bevisst på hvordan de møter minoritetsfamilier i sitt arbeid, og deretter bruke ny kunnskap og kompetanse til å bedre disse møtene. Jeg mener det er beklagelig at flere av informantene ikke opplever å få tilstrekkelig tak på dette begrepet/metoden, da det i utgangspunktet fremstår som et meget nyttig verktøy for å trene, slik undersøkelsen Jávo refererer til ser på som viktig og nødvendig (Jávo, 2010, s. 155). Videre er det verdt å merke seg at flere av studentene som tok studiet på HiL nevnte at begrepet og metoden "kritisk refleksjon" ble godt forklart og ivaretatt på felles samling på HiOA. Da de derimot kom på videre samlinger på HiL, dukket usikkerheten opp, og de mente at begrepet ikke ble godt nok forklart for dem der. Dette er interessant fordi høgskolene i utgangspunktet skal ha forholdsvis likt grunnlag, selv om de står fritt til å bestemme mye av innholdet selv. Det kan virke som at samarbeidet eller samordningen ikke lenger er like god som Thorshaug et al. (2010) avdekket i sin

evaluering. Det kan tenkes at årenes løp og muligheter for tilpasning av hver enkelt høgskole har ført til at samordningen ikke lenger er like god, og at ordningen med felles samlinger dermed ikke er en god løsning. Samtidig har det fra blant annet HiL sin side, vært nødvendig å sammenslå deler av undervisningen på grunn av lave søkertall.

Kultursensitivitet og ulike perspektiver i arbeid med minoritetsfamilier fremhever seg som temaer som treffer alle informantene, uavhengig av studie- og arbeidsbakgrunn. Mye tyder på at dette er temaer og utfordringer alle møter på i sin arbeidshverdag med barn, unge og familier med minoritetsbakgrunn. Begrepene drøftes mer videre i dette kapittelet.

## **6.6 Kultursensitivitet - ulike kulturperspektiver**

Kultursensitivitet er et tema som går igjen i intervjuene i dette prosjektet. Det er flere informanter som nevner begrepet spesifikt, mens andre snakker om temaer som har mye med kultursensitivitet å gjøre. Det er tydelig i materialet at dette er temaer som er motiverende og styrende for valg av videreutdanning.

Det kommer frem at hvilke perspektiver man har på kultur, påvirker hvordan vi jobber med barn og familier med minoritetsbakgrunn. Det nevnes i intervjuene at barnevernarbeidere noen ganger legger for mye vekt på kultur, noe som fører til at situasjonen kan bli problematisert for mye. Dette handler i stor grad om hvilke perspektiver på kultur som ligger til grunn for arbeidet. For det første kan barnevernarbeideren stå i fare for å operere med et egosentrisk forståelse av kultur. En slik forståelse setter vestens innbyggere øverst i utviklingshierarkiet, noe som fører til en holdning om at "vi" vet best, og den måten "vi" lever og tenker på er den beste (Eriksen & Sajjad, 2015; Skytte, 2008). En relativistisk forståelse av kultur handler om at hver kultur har sin egen logikk, og at alt må forstås ut fra konteksten det foregår i. Gjennom et rendyrket relativistisk perspektiv vil barnevernarbeideren ikke kunne ta moralsk stilling til noe, da alt er "riktig" så lenge det tilhører en gitt kultur.



Det blir stadig diskutert hvorvidt barnevernarbeidere fokuserer for mye eller for lite på kultur, eller rettene sagt om problemer blir forklart for mye eller for lite ut fra kultur og bakgrunn (Bredal, 2009). Diskusjonen går i stor grad ut på at de som tar for lite hensyn til kultur står i fare for å ikke forstå foreldres handlinger på en tilstrekkelig måte, og dermed risikerer å gripe for raskt inn. Videre poengteres det at barnevernarbeidere som tar for mye hensyn til kultur, står i fare for å akseptere mer enn hva som gagner barnet best, og griper dermed for sent inn i saker der det er nødvendig med inngripen. Mye av dette minner hva Ask & Berg (2011) kaller kulturalisering på den ene siden, hvor kultur ses på som noe som ikke kan forandres og som blir brukt som forklaring på sosiale problemer. På den andre siden har vi et mer dynamisk perspektiv på kultur presenterer et helt annet syn (Eriksen, 2004; Gullestad, 2002; Jávo, 2010). Gjennom kulturalisering blir strukturelle forhold og forhold som skaper ulikhet i samfunnet underkommunisert.

Jeg forstår intervjumaterialet mitt som at informantene etterlyser flere perspektiver, for å unngå denne typen håndtering av hva som egentlig er problemet i de forskjellige familiene, eller hva barna de skal hjelpe egentlig sliter med. I ett mer dynamisk perspektiv fokuseres det på hvordan vi hele tiden blir påvirket av og selv påvirker våre omgivelser. Som Jávo (2010) påpeker, kommer det dynamiske til uttrykk gjennom utvikling av nye uttrykk for erfaring og kunnskap og tilpasning til andre forhold. Det er nettopp mye av dette kultursensitivitet handler om, og også hva informantene forteller at de ønsker mer kunnskap om. Det er behov for et barnevern som stadig utvikler ny erfaring og kunnskap for å møte utfordringene som pekes på i praksisfeltet, og for å tilpasse tjenestene slik at alle får et likeverdig tilbud. Som pekt på innledningsvis i denne oppgaven skal det offentlige gi alle et likeverdig tilbud, uavhengig av hvilken bakgrunn tjenesteyteren har. Dette forutsetter blant annet at den ansatte ser og forstår de individuelle behovene til brukeren, og gjør sitt beste for å møte disse. Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) forklarer på sine hjemmesider at det kreves av tjenesteapparatet å foreta individuelle vurderinger, og at en for å oppnå et likeverdig tilbud må tilby spesielle tjenester der det er nødvendig. Det er tydelig at det å arbeide i et stadig mer flerkulturelt

barnevern fører med seg utfordringer. Men hva er det som egentlig gjør at arbeid med mennesker med annen kulturell bakgrunn er ekstra utfordrende? Er vi ikke alle uansett mennesker med ulike behov? Hvorfor har kulturen så mye å si for å få til et godt samarbeid?

Dette er alle spørsmål som er utfordrende å svare på, men resultatene i denne undersøkelsen kan bidra til å belyse temaene. Det er som nevnt gjennomgående i intervjuene at informantene kommer inn på temaer som utfordringer i forhold til kommunikasjon, kulturforskjeller og ikke minst: holdningsarbeid. Det er mye som tyder på at flere av disse betraktningene og opplevelser når det kommer til utfordringer på disse områdene, i stor grad handler om ulike måter å forstå kultur på. Førsteintrykket i tolkning av resultatene er at informantene i dette prosjektet jobber etter et *dynamisk* syn på kultur. I et dynamisk syn på kultur vektlegges det som nevnt hvordan vi hele tiden påvirkes av våre omgivelser, og at vi selv påvirker omgivelsene vi befinner oss i (Eriksen, 2004; Gullestad, 2002; Jávo, 2010). Grunnen til dette inntrykket handler i stor grad om at informantene enes om at kompetanseheving handler om holdningsarbeid og bevissthet, noe som kan tenkes å handle om at nettopp både "vi" og "dem" påvirker samhandlingen. I følge Holm-Hansen et al. (2007) er nettopp det å være bevisst sin rolle og rolleforventninger slik de oppfattes av barnet eller familien, en av flere viktige faktorer for å oppnå et vellykket arbeid med barn, unge og familier med minoritets- eller innvandrerbakgrunn. Qureshi (2009) påpeker at det er viktig at profesjonsutøverer er bevisst sine holdninger og verdier, på grunn av at hun møter mennesker i vanskelige livssituasjoner og må møte dette på best mulig måte. Dette fører til et mål om å bidra til en reflekterende praksis. Refleksjon blir her beskrevet som en tankeprosess hvor en setter konkrete erfaringer opp mot teoretiske begreper og modeller. Det handler samtidig om ettertanke og å se sin egen forståelse i forhold til de andres forståelse i den konteksten en befinner seg i. Det å være bevisst sin egen livshistorie, holdninger og normer er således også viktige faktorer for å øke bevissthet, kunnskap og forståelse for arbeid med minoritetsfamilier - altså å opptre kultursensitivt (Qureshi, 2009). Bø (2010b) påpeker også nødvendigheten av å være bevisst sitt eget verdisyn for å kunne heve kulturkompetansen.

Flere av informantene snakker som tidligere påpekt uoppfordret om holdningsarbeid i intervjuene. Det er derfor lett å tolke disse faktorene som at de enes om at fokuset ikke bare kan ligge på å forstå menneskene de jobber med, men også å forstå seg selv i samhandling med barna og familiene de skal hjelpe. Dette samsvarer ikke helt med hva Bø (2010b) refererer til i sin gjennomgang av undersøkelser blant sosial- og barnevernarbeidere. Samtidig som disse undersøkelsene viser et ønske om mer kunnskaper om kultur, familieforhold, bakgrunn fra hjemlandet og kunnskaper om kriser og traumer, mener Bø at det avdekkes en "passiv" holdning og et overdrevent fokus på "de andre" og ikke på "oss". Det som tydelig samsvarer mellom undersøkelsene Bø (2010b) refererer til, og resultatene i dette prosjektet, er at informantene mener at temaer som nettopp kultur, familieforhold, bakgrunn og traumer og kriser, er noe de opplever som mangelfullt i grunnutdanningen. De har klare meninger om at de opplever at de kan for lite om disse temaene når de møter utfordringer i praksis. Dette er betraktninger som ser ut til å gå igjen fra flere hold, og det er derfor lett å konkludere med at grunnutdanningen ikke er tilstrekkelig for at barnevernarbeidere føler seg kompetente nok. Betyr dette at grunnutdanningen er for dårlig? Eller betyr det at utfordringene i dagens barnevern er så komplekse og utfordrende at de som skal drive barnevernarbeid må ta mer enn grunnutdanning for å gjøre en god nok jobb? Dette er vanskelige spørsmål å svare på, men det er tydelig at minoritetsfeltet kan føre til store utfordringer, og at mange savner kunnskap og kompetanse for å møte disse utfordringene på en god nok måte.

## **6.7 Overrepresentasjon**

Som nevnt tidligere i denne avhandlingen, representerer barn, unge og familier med minoritetsbakgrunn stadig flere av sakene som behandles i barnevernet i dag. Tall fra 2012 viser at 7,6 prosent av alle barn og unge med innvandrerbakgrunn mottok hjelp/ tiltak fra barnevernet. 5 prosent av norskfødte barn og unge med innvandrerforeldre mottok også hjelp eller tiltak fra barnevernet. Til sammenlikning viser tallene at 3,2 prosent av barn og unge uten innvandrerbakgrunn mottok hjelp eller tiltak (Dyrhaug & Sky, 2015).

Undersøkelsen viser og at det totale antallet barn og unge som mottar hjelp har økt siden 2009, og at andelen barn og unge med innvandrerbakgrunn også har økt. Det er interessant å se på hvorfor barn og familier med innvandrerbakgrunn er så høyt representert i denne statistikken, nettopp fordi det meldes om så store utfordringer i møtet med dette. Det er ikke rom i denne avhandlingen for å gå dypt ned i dette tema, men det er nødvendig å si noe om det.

Berg & Berg (2008), Vike & Eide (2009), Aadnesen & Hærem (2007) og Allertsen & Kalve (2006) nevner tre forklaringsfaktorer på overrepresentasjon, som er listet opp i oppgavens teorikapittel. De *kulturelle og minoritetsrelaterte* faktorene handler i stor grad om faktorer som handler om hvordan familier ser på for eksempel oppdragelse, kjønns- og generasjonsroller og hvordan man ser på forholdet mellom den private og offentlige sfære. *Levekårsfaktorer* handler om at innvandrerbefolkningen representerer en sosial og økonomisk underklasse i Norge (Kaur, 2013). Vedvarende fattigdom og utfordringer når det kommer til dette, er med på å forklare hvorfor denne delen av befolkningen oftere får hjelpetiltak gjennom barneverntjenesten. *Flyktningspesifikke faktorer* handler om at mange av innvandrerne har bakgrunn som flyktninger, og har opplevd krig og andre traumatiske hendelser. Som nevnt tidligere i oppgaven ble barn med flyktningbakgrunn tidligere lagt som en egen kategori i utarbeidelse av statistikken (Bø, 2010a), men dette gjøres ikke lenger. Det nevnes ikke spesifikt denne type forklaringsfaktorer blant informantene i dette prosjektet. Relatert til dette er likevel utfordringene det meldes om når det kommer til arbeid med enslige mindreårige, en gruppe barn og unge som bidrar til overrepresentasjonen i denne statistikken.

### **6.7.1 Enslige mindreårige**

Informantene i dette prosjektet viser som nevnt ikke direkte til slike forklaringsfaktorer i sine intervjuer. Det blir likevel nevnt, som en del av hva som er utfordrende i dette arbeidet. Faktorer som har mest å gjøre med det flyktningspesifikke å gjøre, ble nevnt når det var snakk om enslige mindreårige, og hvilken kompetanse som er nødvendig i arbeid med disse. Det er en sammensatt gruppe, men mange av disse barna og ungdommene har opplevd

mye som gjør at de kan ha eller få ekstra utfordringer. Det kan virke som at det er nettopp dette som savnes av informantene som etterlyser mer kunnskap om enslige mindreårige. Som Eide (2012) påpeker er dette en utfordrende gruppe å arbeide med. Det er nødvendig med en fintfølelse som gjør det mulig å ha to tanker i hodet samtidig. De som jobber med denne målgruppen må anerkjenne at det finnes mange likheter mellom dem og alle andre barn i Norge. Samtidig er det en særegen gruppe som opplever store utfordringer når det kommer til trygghet og å finne sin identitet. Det informantene sier om arbeid med denne målgruppen, oppfattes som utfordringer på akkurat disse områdene. Det etterlyses mer kunnskap om disse barna og hvordan de kan hjelpes på best mulig måte. Flere nevner at de synes studiet inneholdt for lite om enslige mindreårige, samtidig som det blir nevnt at det ble forelest om tema, men at dette ikke gikk dypt nok og inneholdt for lite nyere forskning. Dette viser kompleksiteten i å arbeide med enslige mindreårige, som blir aktualisert av Eide (2012). Enslige mindreåriges behov for trygg tilknytning krever at miljøterapeuter som jobber med dem, har kunnskaper om at kulturelle faktorer kan virke inn på relasjonsarbeidet (Snoek, 2002). Resultatene i dette prosjektet viser at det ser ut til å være et stort behov for å styrke kompetansen spesielt i forhold til arbeid med enslige mindreårige, for å kunne ivareta disse barna på best mulig måte.

Som nevnt tidligere inkluderer tallene som viser overrepresentasjon enslige mindreårige som får hjelp av barnevernet gjennom bosetting. I 2011 ankom 2 970 enslige mindreårige. Det var 1 746 av disse som mottok barneverntiltak, noe som tilsvarer en prosentandel på 59 (Haugen & Dyrhaug, 2014). At enslige mindreårige representeres gjennom bosettingstiltak (hjelpetiltak) må ikke være ensbetydende med at antallet kan "trekkes fra" den totale summen av hvordan innvandrerbarn er representert. Dette er en gruppe barn som først og fremst er barn som trenger et sted å bo og omsorg. Det er også en gruppe barn som har opplevd krig, traumer, vold og tap av sine nærmeste omsorgspersoner. Vi snakker her om at det kreves kompetanse både når det gjelder *flyktningsfaglige* og *barnevernfaglige* faktorer (Econ, 2007). Oppedal (2011) viser gjennom sin studie at så mange som 76 prosent av enslige mindreårige har opplevd krig og at mange av dem har posttraumatiske plager. Det er nærliggende å tro at slike

faktorer påvirker praksisfeltets behov for kunnskap om denne målgruppen, og at det ser ut til at flere opplever at grunnutdanningen ikke dekker dette tilstrekkelig. Som nevnt i oppgavens teorikapittel er identitetsarbeid og trygg tilknytning sentrale begreper for å hjelpe disse barna med å oppnå en meningsfull hverdag, og for å klare seg godt videre i livet sitt. Dette er temaer som det er lett å anta at er ivare tatt i for eksempel barnevernpedagogutdanningen. Likevel etterlyses det mer kunnskap. Det er dermed lett å stille spørsmål ved om grunnutdanningen klarer å utvikle studiene i takt med samfunnsutviklingen. Samtidig er det viktig at grunnutdanningen klarer å være praksisnær, slik at studentene makter å se sammenhengen mellom teori og praksis.

I dag er det Bufetat som har ansvar for omsorgen til enslige mindreårige under 15 år i omsorgssenter, og ansvar for å bosette dem i en kommune når de har fått opphold. Dagens regjering ønsker endringer på dette området (Regjeringen, 2016). Lovforslaget som har blitt presentert nylig, viser at regjeringen ønsker at dette ansvaret ikke lenger skal ligge inn under barnevernet (Bufetat), da enslige mindreårige har så sammensatte behov at de skiller seg fra barn i det ordinære barnevernet. Forslaget innebærer et forslag om en egen lov om omsorgssentre, som skal være mer tilpasset denne gruppen barn. Det presiseres at tilbudet skal bygge på en barnefaglig og flyktningfaglig standard. Det er interessant å diskutere dette lovforslaget, spesielt med bakgrunn i at informantene etterlyser kunnskap spesielt om denne målgruppen. Som det kommer frem av regjeringens presentasjon av lovforslaget har enslige mindreårige sammensatte behov, men er behovene så spesielle at disse barna virkelig skiller seg fra "barn i det ordinære barnevernet"? Som nevnt tidligere i teorikapittelet, er mange av disse barna preget av traumer og traumatiske hendelser som krig, vold og tap av nære omsorgspersoner. Det presiseres av flere at god tilknytning kan være forebyggende mot at disse barna får senskader etter å ha opplevd traumatiske hendelser (Brandtzæg et al., 2011; Bræin & Christie, 2012; Von der Lippe et al., 2007). Å operere som trygge omsorgspersoner og ha kunnskap om sunn og god utvikling, er i utgangspunktet noe en barnevernpedagog burde passet bra til. Mange "barn i det ordinære barnevernet" har også opplevd vold og tap av nære

omsorgspersoner og har et stort behov for trygge omgivelser og omsorgspersoner. Det er usikkert akkurat hvorfor dagens regjering mener at enslige mindreårige er så veldig annerledes enn alle andre barn som oppholder seg i Norge. Det påpekes at det flyktningfaglige også skal i fokus i en eventuell ny lov på dette området og det kan tenkes at dette vil føre til at disse barna blir ivaretatt på en bedre måte enn i dag. Det er likevel nærliggende å tro at det trengs personal som er skikket til å ta vare på disse barna, til tross for at lovverket som skal ligge bak skulle endres. Dersom både barnefaglig og flyktningfaglig standard skal ligge til grunn, vil det være lett å tenke at barnevernfeltet med enda mer kunnskap om de flyktningfaglige faktorene, er riktig arena for omsorgssentre. Og hvorfor skal enslige mindreårige ikke omfattes av barnevernloven, når alle andre barn som oppholder seg i Norge gjør det? Vil et slikt lovforslag gi disse barna mindre rettigheter enn andre barn?

## **6.8 Oppsummering**

Kort oppsummert viser dette prosjektet at informantene enes om hvilke kunnskapsområder de behøver mer kunnskap om, og at dette etterlyses fra flere deler av barnevernfeltet. Videreutdanningen "Barnevern i et minoritetsperspektiv" oppfattes på noen områder som tilstrekkelig praksisnær, men det ser ut til at det er vanskelig å forstå begrepet "kritisk refleksjon". Arbeidsgivers tilrettelegging fremkommer som et viktig tema, og det viser seg at det er vanskelig å implementere ny kunnskap på arbeidsplassen. Samtidig er det gjennomgående at informantene savner "noe" fra grunnutdanningen. Dette tolkes som et behov for å få flerkulturelle perspektiver bedre inn i teorigrunnlaget fra begynnelsen av.

## Kapittel 7: Oppsummering og avsluttende refleksjon

Målet med dette prosjektet har vært å undersøke erfaringer med "Barnevern i et minoritetsperspektiv" sett opp mot faktorer som anses som viktige for å heve barnevernets kompetanse innen kultur. Temaet er aktuelt på grunn av at samfunnet vi lever i er flerkulturelt, og det etterspørres stadig mer kompetanse på området. I dette kapitlet vil jeg forsøke å svare på problemstillingen gjennom en oppsummerende presentasjon av prosjektets funn.

Informantene i undersøkelsen hadde mange ulike refleksjoner om videreutdanningen og sitt arbeid med barn eller familier med minoritetsbakgrunn. Det mest gjennomgående har vært det uttrykte behovet for mer kompetanse. Alle informantene forteller at de føler de "mangler noe", og alle anerkjenner at de jobber i et fagfelt hvor det stadig trengs utvikling og ny kunnskap. Det trekkes spesielt frem at personlig utvikling og holdningsarbeid er viktig. Det sistnevnte ser ut til å være noe videreutdanningen bidrar til i stor grad. Informantene forteller også at de har lært mye relevant for å arbeide mer *kultursensitivt*. Dette støtter i aller høyeste grad behovet for kompetanseheving, som er bakenforliggende for videreutdanningen. Informantene har i varierende grad uttrykt et godt utbytte av videreutdanningen. Der det fremkommer at informantene var misfornøyde, ser det ut til å handle mest om begrepsbruk og mangelfull samkjøring mellom det de har lært i grupper, undervisning og hva eksamen har blitt vurdert etter. Det kommer også frem at det kan se ut til at samordningen høgskolene i mellom ikke fungerer optimalt. Jeg tolker dette som at inntrykket av innholdet ellers i kurset er bra, spesielt når det kommer til hvilke temaer som blir tatt opp. Det ser imidlertid ut til at det etterlyses nyere forskning og pensum, spesielt på enslige mindreårige.

*Begrensninger* ved denne masteroppgaven finnes naturlig nok. Først og fremst kan her nevnes at informantene i liten grad ble utfordret på de rådende begrepene som er styrende i videreutdanningen (kultursensitivitet, kulturkompetanse, kritisk refleksjon osv.). Dette var et bevisst valg gjort ved



utarbeidelse av intervjuguiden. Valget ble fattet fordi jeg ønsket å høre hva informantene selv trakk frem i intervjuet, hva de selv anså som viktig og nyttig ved videreutdanningen. Begreper som dette ble likevel et tema i flere av intervjuene, da informantene kom inn på dem selv. Målet var at informantene selv skulle reflektere rundt de opplevelsene de hadde, og ikke at de skulle føle at de deltok på en form for muntlig eksamen om videreutdanningen, hvor intervjueren sjekker om de kan gjøre rede for konkrete begreper. Det er naturlig å tro at en slik tilnærming til begrepene kunne gitt andre (og kanskje mer inngående) svar og refleksjoner fra informantene. Samtidig opplever jeg at den valgte måten å gjøre det på, sier mye om hva de tidligere studentene sitter igjen med etter videreutdanningen, og at deres opplevelse kommer tydelig frem. Det kunne også styrket funnenes relevans dersom antallet informanter var høyere og dersom informantene representerte alle høgskolene som har vært involvert i prosjektet. Valget om å gjennomføre telefonintervjuer kan også ha vært utslagsgivende for prosjektet. Selv om betraktningene tilsynelatende fremkom like godt som i de personlige møtene, kan jeg som intervjuperson ha gått glipp av visuelle faktorer ved det informantene ga uttrykk for.

Resultatene i denne avhandlingen sier noe om hvordan et konkret tiltak for kunnskapsheving oppleves, på godt og vondt. Disse opplevelsene og erfaringene er nyttige i den forstand at de kan brukes til å videreutvikle liknende tiltak. Ikke nødvendigvis bare i en videreutdanning, men også i det daglige arbeidet hvor profesjonene møter på utfordringer i forhold til kultur. Hvordan kan man på en bedre måte sikre at ny kunnskap kommer til bruk i praksis? Hvordan kan praksisfeltet bidra til at undervisning i grunnutdanning og videreutdanning blir mer praksisnær? Hva kan forelesere og studieledere gjøre for å oppnå en mer praksisnær undervisning? Dette er også faktorer som er en viktig del av fagutviklingen, og som hele tiden bør være med. Dette prosjektet viser tydelig at det er flere om ansvaret for å videreutvikle og øke kunnskapen. Arbeidsgivere og arbeidstakere er begge ansvarlige for å tilegne ny kunnskap. Arbeidstakere bør selv ta initiativ til å ta videreutdanning, samtidig som at arbeidsgiver må ta initiativ og tilrettelegge. Arbeidsgiver må ikke bare tilrettelegge for at ansatte

skal få ta videreutdanning, men har også ansvar for å sikre at kunnskapen kommer til nytte på arbeidsplassen.

Sett opp mot NTNUs evaluering, er ikke resultatene i dette prosjektet veldig annerledes. Et savn etter, og et ønske om mer kompetanse er det som er mest fremtredene, både i evalueringen og i dette prosjektet. Samtidig viser tall at videreutdanningen har mindre oppslutning nå enn da evalueringen ble gjort for studieårene 2008/2009, og det kan virke som at det er vanskelig å rekruttere studenter i et fagfelt som dette, på grunn av blant annet økonomi og tidspress. Det kan også virke som at det foreligger en uenighet om hvem som egentlig har ansvar for at kompetansenivået heves - er det arbeidsgiver, arbeidstaker eller myndighetene som må gå aktivt inn for å øke interessen og deltakelsen? Et annet sentralt spørsmål er hvor vidt grunnutdanningen har mangler når det kommer til det flerkulturelle, da så mange ønsker mer kunnskap om dette. Det kan være nærliggende å tro at det er lettere å innta en kultursensitiv tilnærming, dersom dette er i fokus, og ligger i teorigrunnet fra begynnelsen av utdannelsen. Norge er et flerkulturelt samfunn, og kommer til å fortsette å være det - derfor kan det tenkes at et grunnleggende flerkulturelt teoretisk perspektiv er den mest kultursensitive tilnærmingen.

Til sist er det viktig å påpeke hvilket ansvar arbeidsgiver har når det kommer til mulighet for å implementere ny kunnskap. Klare planer for hvordan arbeidsplassen kan gjennomføre dette vil i mine øyne være viktig å ha fokus på, slik at hele arbeidsplassen er motivert for å heve kompetansenivået i praksis.

## Litteraturliste

- Allertsen, L. M., & Kalve, T. (2006). *Innvandrerbarn i barnevernet 2004* (Rapporter nr. 2006/19). Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Andersen, I. L., & Neegaard, C. (2012). Riksrevisjonens undersøkelse om det kommunale barnevernet og bruken av statlige virkemidler. *Tidsskriftet Norges barnevern*, 89(03), 196-205.
- Ask, T. A., & Berg, B. (2011). *Minoritetsperspektiver i sosialt arbeid*. Oslo: Universitetsforl.
- Athar, A. (2015). Et flerkulturelt barnevern? - Hvordan fremme dialog mellom barnevernet og etniske minoriteter. *Tidsskriftet Norges barnevern*(02), 148-150.
- Barneombudet. (2009). *Supplerende rapport til FNs komité for barns rettigheter*. Oslo: Barneombudet
- Barnevernloven. *Lov av 17.juli 1992 nr.100 om barnevern*. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1992-07-17-100?q=barnevernloven>
- Brandtzæg, I., Smith, L., & Torsteinson, S. (2011). *Mikroseparasjoner : tilknytning og behandling*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Bredal, A. (2009). Barnevernet og minoritetsjenters opprør: mellom det generelle og det spesielle. I K. Eide, Q. Naushad Ali, M. Rugkåsa & H. Vike (red.), *Over profesjonelle barrierer: et minoritetsperspektiv i psykososialt arbeid med barn og unge* (s. 38-57). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Brochmann, G., & Kjeldstadli, K. (2008). *A history of immigration : the case of Norway 900-2000*. Oslo: Universitetsforl.
- Bræin, M. K., & Christie, H. J. (2012). Terapi med enslige mindreårige flyktninger og asylsøkere. I K. Eide (red.), *Barn på flukt: psykososialt arbeid med enslige mindreårige flyktninger* (s. 271-291). Oslo: Gyldendal.
- Bø, B. P. (2010a). Barn med minoritetsbakgrunn i barnevernet. I M. Kaya, A. Høgmo & H. Fauske (red.), *Integrasjon og mangfold - utfordringer for sosialarbeideren* (s. 189-205). Oslo: Cappelen akademisk.

- Bø, B. P. (2010b). Det flerkulturelle barnevernsarbeidet - utfordringer, erfaringer og kompetansebehov. I M. Kaya, A. Høgmo & H. Fauske (red.), *Integrasjon og mangfold: Utfordringer for sosialarbeideren* (s. 206-230). Oslo: Cappelen akademisk, 2010.
- Christie, H. J., Døhlle, E., & Eide, K. (2011). Omsorgen for enslige mindreårige flyktninger og asylsøkere. I (Oslo: Voksne for barn, [2011]).
- Dyrhaug, T., & Sky, V. (2015). *Barn og unge med innvandrerbakgrunn i barnevernet 2012* (Rapporter nr. 2015/16). Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Econ (2007). *Bo- og omsorgstiltak for enslige mindreårige i kommunene : utgiftskartlegging og vurdering av kvalitet* (ECON-rapport nr. 32/2007). Oslo: Econ.
- Eide, K. (2012). *Barn på flukt : psykososialt arbeid med enslige mindreårige flyktninger*. Oslo: Gyldendal.
- Eide, K., & Broch, T. (2010). *Enslige mindreårige flyktninger : kunnskapsstatus og forskningsmessige utfordringer*. Oslo: Regionsenter for barn og unges psykiske helse, Helseregion øst og sør.
- Einarsson, J. H. (2016). Bofellesskap for enslige mindreårige flyktninger. *Tidsskriftet Norges barnevern*(02), 78-79.
- Eriksen, T. H. (2004). *Røtter og føtter : identitet i en omskiftelig tid*. Oslo: Aschehoug.
- Eriksen, T. H., & Sajjad, T. A. (2015). *Kulturforskjeller i praksis : perspektiver på det flerkulturelle Norge* (6. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Fauske, H., Høgmo, A., & Kaya, M. (2010). *Integrasjon og mangfold : utfordringer for sosialarbeideren*. Oslo: Cappelen akademisk.
- Gullestad, M. (2002). *Det norske sett med nye øyne : kritisk analyse av norsk innvandringsdebatt*. Oslo: Universitetsforl.
- Haugen, J. Å., & Dyrhaug, T. (2014). *Enslige mindreårige flyktninger i barnevernet 2011* (Rapporter nr. 2014/7). Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Holm-Hansen, J., Haaland, T., & Myrvold, T. (2007). *Flerkulturelt barnevern : en kunnskapsoversikt* (NIBR-rapport nr. 2007:10). Oslo: Norsk institutt for by- og regionforskning.
- Jacobsen, D. I. (2010). *Forståelse, beskrivelse og forklaring : innføring i metode for helse- og sosialfagene* (2. utg.). Kristiansand: Høyskoleforl.

- Jávo, C. (2010). *Kulturens betydning for oppdragelse og atferdsproblemer : transkulturell forståelse, veiledning og behandling*. Oslo: Universitetsforl.
- Kaur, R. (2013). *Økonomi og levekår for ulike lavinntektsgrupper 2013* (Rapporter nr. 32/2013). Oslo: Statistisk sentralbyrå. Hentet fra [http://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/135653?\\_ts=140cee64848](http://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/_attachment/135653?_ts=140cee64848)
- Klausen, A. M. (1992). *Kultur : mønster og kaos*. Oslo: Ad notam Gyldendal.
- Krag, H. (2007). *Mangfoldighet, magt og minoriteter : introduktion til minoritetsforskningens teorier*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Kumar, B. N., Grøtvedt, L., Meyer, H. E., Søgaaard, A. J., & Strand, B. H. (2008). *The Oslo immigrant health profile* (Rapport nr. 2008:7). Oslo: Folkehelseinstituttet.
- Kvale, S., Brinkmann, S., Anderssen, T. M., & Rygge, J. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* (2. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Kvittingen, I. (2013). *Flerkulturelt barnevern? Hvordan fremme dialog mellom barnevernet og etniske minoriteter*. Oslo: Norsk innvandrersforum. Hentet fra [www.norskinnvandrersforum.no](http://www.norskinnvandrersforum.no)
- Magelssen, R. (2008). *Kultursensitivitet : om å finne likhetene i forskjellene* (2. utg.). Oslo: Akribe.
- NOU. (2000). *Barnevernet i Norge : tilstandsvurderinger, nye perspektiver og forslag til reformer*. (2000: 12). Oslo. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/051e391fbb3d4ef2be97a4478dd62e86/no/pdfa/nou200020000012000dddpdfa.pdf>
- NOU. (2010). *Kompetanseutvikling i barnevernet - kvalifisering til arbeid i barnevernet gjennom praksisnær og forskningsbasert utdanning*. (2009:08). Oslo. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/6ebc07ce4230459cb78599b599d76f40/no/pdfs/nou200920090008000dddpdfs.pdf>
- Oppedal, B. (2011). *Etter bosettingen : psykisk helse, mestring og sosial intergrasjon blant ungdom som kom til Norge som enslige mindreårige asylsøkere* (Rapport nr. 2011:8). Oslo: Folkehelseinstituttet.

- Paulsen, V., Thorshaug, K., & Berg, B. (2014). *Møter mellom innvandrere og barnevernet : kunnskapsstatus*. Trondheim: NTNU samfunnsforskning, Avdeling for mangfold og inkludering.
- Qureshi, N. A. (2009). Kultursensitivitet i profesjonell yrkesutøvelse. I K. Eide, N. A. Qureshi, M. Rugkåsa & H. Vike (red.), *Over profesjonelle barrierer. Et minoritetsperspektiv i psykososialt arbeid med barn og unge*. (s. 206-230). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Qureshi, N. A., & Fauske, H. (2010). Barnevernfaglig arbeid med minoritetsetniske familier. I M. Kaya, A. Høgmo & H. Fauske (red.), *Integrasjon og mangfold - Utfordringer for sosialarbeideren* (s. 233-258). Oslo: Cappelen Akademisk.
- Regjeringen. (2008). *Barnevern i et minoritetsperspektiv*. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet,. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/barnevern-i-et-minoritetsperspektiv-2/id502158/>
- Regjeringen. (2016). *Ny lov om omsorgssenter for enslige mindreårige asylsøkere*. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ny-lov-om-omsorgssenter-for-enslige-mindrearige-asylsokere-pa-horing/id2510076/>
- Sandbæk, M. (2002). *Barn og unges levekår og velferd : kunnskapsbilder og forskningsbehov* (NOVA-rapport nr. 1/2002). Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Saus, M. (2006). *Kultur og barnevernsarbeid: hefte 2: kontekstuellt barnevern*. Hentet fra <https://uit.no/Content/233091/Hefte%202,%20Kontekstuellt%20barnevern,%20%20Saus%202006.pdf>
- Silverman, D. (2011). *Interpreting qualitative data : a guide to the principles of qualitative research* (4. utg.). Los Angeles: SAGE.
- Skytte, M. (1999). *Etniske minoritetsfamilier og sosialt arbeid* (2. utg.). København: Hans Reitzels forlag.
- Skytte, M. (2008). *Etniske minoritetsfamilier og sosialt arbeid* (2. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Snoek, J. E. (2002). *Ungdomspsykiatri* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.

- Statistisk sentralbyrå. (2016). *Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, 1. januar 2016*. Hentet fra <http://www.ssb.no/innvbef/>
- Söderström, S. (2012). Kultursensitiv kommunikasjon : om å søke etter ordenes intensjon og mening. I B. Berg (red.), *Innvandring og funksjonshemming* (s. 129-150). Oslo: Universitetsforlaget.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitativ metode* (4. utg.). Bergen: Fagbokforl.
- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis : innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Thorshaug, K., Svendsen, S., & Berg, B. (2010). *Barnevern i et minoritetsperspektiv : evaluering av videreutdanningstilbud tilknyttet flerkulturelt barnevern*. Trondheim: NTNU samfunnsforskning, Avdeling for mangfold og inkludering.
- Torgersen, H. H. (2016). Enslige mindreårige asylsøkere kan få traumene forsterket. Hentet fra <http://fontene.no/nyheter/-enslige-mindrearige-asylsokere-kan-fa-traumene-forsterket-6.47.402956.645dc6eab1>
- Vike, H., & Eide, K. (2009). Kulturanalyse, minoritetsperspektiv og psykososialt arbeid. I K. Eide, N. A. Qureshi, M. Rugkåsa & H. Vike (red.), *Over profesjonelle barrierer : et minoritetsperspektiv i psykososialt arbeid med barn og unge* (s. 13-35). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Von der Lippe, A., Hartmann, E., & Killèn, K. (2007). Ego-resiliens som moderator mellom risiko og utfall. I A. I. Helmen Borge (red.), *Resiliens i praksis: teori og empiri i et norsk perspektiv* (s. 39-51). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Waaktaar, T., & Christie, H. J. (2000). *Styrk sterke sider : håndbok i resiliencegrupper for barn med psykososiale belastninger*. Oslo: Kommuneforl.
- Øia, T. (2007). *Ung i Oslo : levekår og sosiale forskjeller* (NOVA-Rapport nr. 2007:6). Oslo: NOVA.
- Aadnesen, B. N., & Hærem, E. (2007). *Interkulturelt barnevernsarbeid*. Oslo: Universitetsforl.

Nettsider:

*Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet* <https://www.bufdir.no>

*Database for statistikk om høgre utdanning* <http://dbh.nsd.uib.no/>



## Vedlegg 1: Informasjonsskriv og samtykke

# Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

## *"Barnevern i et minoritetsperspektiv"*

### **Bakgrunn og formål**

Dette forskningsprosjektet fokuserer på ansatte i barneverntjenesten (eller liknende arbeid) som har tatt videreutdanningen "Barnevern i et minoritetsperspektiv" og hvordan de har opplevd denne videreutdanningen og dens anvendbarhet i praksis. Dette er et masteroppgaveprosjekt ved Høgskolen i Lillehammer.

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet etablerte og drifter denne videreutdanningen og har fått anledning til å komme med tips om hva som kan være nyttig for dem å finne ut av gjennom et slikt prosjekt.

I forbindelse med dette henvender jeg meg til tidligere studenter ved denne videreutdanningen, for å sende forespørsel om et eventuelt intervju.

Det kan også være aktuelt å svare på en rask spørreundersøkelse skriftlig, i tillegg eller i stedet for intervju.

### **Hva innebærer deltakelse i studien?**

Deltakelse i denne studien vil innebære et dybdeintervju og/ eller et spørreskjema med fokus på videreutdanningen. Det vil blant annet dreie seg om spørsmål vedrørende studiet og dets anvendbarhet, tilrettelegging fra arbeidsgiver da man gikk på studiet og generelle spørsmål om studiets innhold.

### **Hva skjer med informasjonen om deg?**

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Enkelt personer vil ikke kunne bli gjenkjent i den ferdige oppgaven. Det er kun undertegnede samt veileder for prosjektet, førsteamanuensis Mari Rysst, som vil ha tilgang på eventuelle lydopptak og informasjon om deltakerne. Opptak gjort under intervju vil slettes etter at oppgaven er ferdig, og opplysninger vil anonymiseres.

Prosjektet skal etter planen avsluttes i mai 2016.

**Frivillig deltakelse**

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med meg på 92442632, eller send e-post til [teanine.hindar@gmail.com](mailto:teanine.hindar@gmail.com)

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Med vennlig hilsen

---

Tea Anine Hindar

## **Vedlegg 2: Veiledende intervjuguide:**

Vil du si litt om din arbeidsbakgrunn og utdanning du hadde før videreutdanningen?

Hvordan fikk du kjennskap til videreutdanningen "Barnevern i et minoritetsperspektiv"?

I hvor mange år hadde du jobbet (med arbeid relatert til barnevern og minoriteter) før du tok videreutdanningen?

Vil du fortelle litt om din motivasjon for å ta videreutdanning?

Hva synes du er viktig for at en videreutdanning skal være anvendelig for deg? (Hvilke betingelser ser du på som viktig for at en videreutdanning skal være anvendelig for deg?)

Kan du fortelle litt om hvordan du synes videreutdanningen svarte til denne type forventninger? (I hvilken grad synes du denne videreutdanningen innfridde slike betingelser?)

Hvordan opplevde du at arbeidsgiver tilrettela for at du skulle få ta denne videreutdanningen? (Det forventes at arbeidsgiver dekker semesteravgift, bøker, evt. reise/opphold og legger til rette for fri til samlinger, lesing og eksamen!)

Var det flere fra din arbeidsplass som tok utdanning samtidig som deg? Hvordan opplevdes dette? (tanker om det kan være lettere å få god tilrettelegging fra arb.giver dersom flere går i utdanning samtidig?)

I ettertid av utdanningen, kan du si litt om hvordan du opplever at det har vært å bruke den nye kunnskapen du har tilegnet deg i praksis? Hvordan opplever du det å skulle implementere ny kunnskap i praksis etter en slik videreutdanning?

Er dere noe mer, eller annet du tenker kan være viktig å si for å belyse de temaene vi har snakket om? (formulering...?)

Det vil også kunne bli stilt underspørsmål her, men alt vil dreie seg om videreutdanningen, opplevelsen av den og anvendbarhet i praksis.

Hvordan opplever du å jobbe med "minoritetssaker" nå, sammenliknet med tidligere?

Er det noe du savner i videreutdanningen, noe som var overflødig?

Det vil bli lagt opp til at intervjupersonene skal kunne snakke litt fritt, men fokuset vil være på spørsmålene og at vi skal holde oss innenfor temaet som er gitt.

## Vedlegg 3: Kvittering fra NSD:

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS  
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29  
N-5007 Bergen  
Norway  
Tel: +47-55 58 21 17  
Fax: +47-55 58 96 50  
nsd@nsd.uib.no  
www.nsd.uib.no  
Org nr. 985 321 884

Astrid Halså  
Avdeling for pedagogikk og sosialfag Høgskolen i Lillehammer  
Postboks 952  
2604 LILLEHAMMER

Vår dato: 21.09.2015

Vår ref: 44625 / 3 / LT

Deres dato:

Deres ref:

### TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 10.09.2015. Meldingen gjelder prosjektet:

44625	<i>Barnevern i et minoritetsperspektiv - videreutdanning blant barnevernsansatte</i>
Behandlingsansvarlig	<i>Høgskolen i Lillehammer, ved institusjonens øverste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Astrid Halså</i>
Student	<i>Tea Anine Hindar</i>

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

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

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

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

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.05.2016, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Knut Kalgraff Skjåk

Lis Tenold

Kontaktperson: Lis Tenold tlf: 55 58 33 77

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

*Avdelingskontorer / District Offices:*

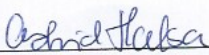
OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no  
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no  
TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@svt.uio.no

#### **Vedlegg 4: Bekreftelse på endring av veileder:**

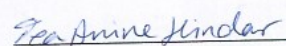
**Bekreftelse på endring av daglig ansvarlig/ veileder:**

Gjelder prosjekt **44625 Barnevern i et minoritetsperspektiv**

Det bekreftes med dette at prosjektet har fått ny daglig ansvarlig. Ansvaret flyttes fra Astrid Halså til Mari Rysst, som er studentens veileder.

  
Tidligere ansvarlig Astrid Halså

  
Ny ansvarlig og veileder Mari Rysst

  
Student Tea Anine Hindar