



Fordypningsoppgave

VBU723 Psykososialt arbeid med barn og unge

**Samarbeid mellom fosterforeldre og
barneverntjenesten**

Inger Lise Pedersen, Grethe Lotte Austrheim, Lisbeth
Totland, Ellen Andenes og Christina Eide Stær

Totalt antall sider inkludert forsiden: 42

Molde, 22. mai 2014



Obligatorisk egenerklæring/gruppeerklæring

Den enkelte student er selv ansvarlig for å sette seg inn i hva som er lovlige hjelpemidler, retningslinjer for bruk av disse og regler om kildebruk. Erklæringen skal bevisstgjøre studentene på deres ansvar og hvilke konsekvenser fusk kan medføre. Manglende erklæring fritar ikke studentene fra sitt ansvar.

Du/ dere fyller ut erklæringen ved å klikke i ruten til høyre for den enkelte del 1-6:		
1.	Jeg/vi erklærer herved at min/vår besvarelse er mitt/vårt eget arbeid, og at jeg/vi ikke har brukt andre kilder eller har mottatt annen hjelp enn det som er nevnt i besvarelsen.	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Jeg/vi erklærer videre at denne besvarelsen: <ul style="list-style-type: none">• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse.	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Jeg/vi er kjent med at brudd på ovennevnte er å <u>betrakte som fusk</u> og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høgskoler i Norge, jf. Universitets- og høgskoleloven §§4-7 og 4-8 og Forskrift om eksamen §§14 og 15.	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert i Ephorus, se Retningslinjer for elektronisk innlevering og publisering av studiepoenggivende studentoppgaver	<input checked="" type="checkbox"/>
5.	Jeg/vi er kjent med at høgskolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter høgskolens retningslinjer for behandling av saker om fusk	<input checked="" type="checkbox"/>
6.	Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av kilder og referanser på biblioteket sine nettsider	<input checked="" type="checkbox"/>

Publiseringsavtale

Studiepoeng: 15

Veileder: Tore Andestad

Fullmakt til elektronisk publisering av oppgaven

Forfatter(ne) har opphavsrett til oppgaven. Det betyr blant annet enerett til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten (Åndsverkloven, §2).

Alle oppgaver som fyller kriteriene vil bli registrert og publisert i Brage HiM med forfatter(ne)s godkjenning.

Oppgaver som er unntatt offentlighet eller båndlagt vil ikke bli publisert.

Jeg/vi gir herved Høgskolen i Molde en vederlagsfri rett til å gjøre oppgaven tilgjengelig for elektronisk publisering:

ja nei

Er oppgaven båndlagt (konfidensiell)?

ja nei

(Båndleggingsavtale må fylles ut)

- Hvis ja:

Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?

ja nei

Er oppgaven unntatt offentlighet?

ja nei

(inneholder taushetsbelagt informasjon. Jfr. Offl. §13/Fvl. §13)

Dato: 17.05.14

Antall ord: 10186

Sammendrag

Dette er en fordypningsoppgave utført av fem studenter fra Høgskolen i Molde ved studiet «videreutdanning i psykososialt arbeid med barn og unge». Dette er en avsluttende eksamen der vi har planlagt og gjennomført en dialogkonferanse og sammenfattet prosessen i en skriftlig oppgave.

Dialogkonferansen er gjennomført i samarbeid med barneverntjenesten i Ålesund kommune, ytre bydel. Hensikten med prosjektet er få et bedre samarbeid og gjennom det kunne bidra til å motvirke flytting fra fosterhjem og gjøre det lettere å rekruttere nye fosterforeldre. Problemstillingen er: *”Når fungerer samarbeidet mellom fosterforeldre og barneverntjenesten på sitt beste?”*

Oppgaven innledes med gjennomgang av teori av samarbeid, kommunikasjon, relasjonskompetanse og brukermedvirkning. Atle Ødegårds PINCOM modell brukes for å belyse ulike sider ved samarbeid. I metodekapittelet beskriver vi den teoretiske forankringen av metoden og hvordan den blir gjennomført i praksis. Dialogkonferanse er en metode som baserer seg på AI- Appreciative Inquiry. AI fokuserer på det som allerede er bra og hvordan man kan få til mere av det. Resultatet fra dialogkonferansen er kort oppsummert at samarbeidet fungerer best når relasjonen er trygg, varer over tid, at saksbehandler er tilgjengelig og når fosterforeldrenes egen kompetanse blir anerkjent. Både metoden og resultatet blir drøftet opp mot valgt teori. Barneverntjenesten skal bruke resultatene i sitt videre utviklingsarbeid opp mot fosterforeldrene. Det planlegges en oppfølgende dialogkonferanse høsten 2014.

Innhold

1.0	Innledning	7
2.0	Teoretisk forståelsesramme	9
2.1	Vitenskapsteori	9
2.2	Fosterhjemsarbeid	10
2.3	Samarbeid	12
2.4	Kommunikasjon	13
2.5	Relasjonskompetanse	14
2.6	Brukermedvirkning	15
3.0	Metode	16
3.1	Teoribakgrunn for AI	16
3.2	Fasene i AI prosessen	18
3.2.1	Definisjonsfasen	18
3.2.2	Undersøkels- og drømmefasen.....	19
3.2.3	Design- og realiseringsfasen	21
4.0	Resultat	22
4.1	Systematisering av data	22
4.2	Analyse av resultatene	23
4.2.1	Oppfølging	25
4.2.2	Relasjon.....	25
5.0	Metodediskusjon	26
5.1	Motivasjon for samarbeid.....	27
5.2	Rolleforventning.....	28
5.3	Personlig stil	29
5.4	Profesjonell makt.....	30
5.5	Kommunikasjon	30
6.0	Resultatdiskusjon	32
6.1	Resultater sett i lys av teori	33
6.1.1	Samarbeid.....	33
6.1.2	Rolleforventning	34
6.1.3	Profesjonell makt	35
6.1.4	Motivasjon for samarbeid	35
6.1.5	Kommunikasjon	36
6.1.6	Brukermedvirkning	36
6.2	Resultat sett i lys av relevant forskning.....	37
6.3	Videreføring	38
7.0	Avslutning	39

1.0 Innledning

Samarbeid mellom barnevernstjenesten og fosterforeldre er et evig aktuelt tema, og nå sist aktualisert gjennom NRK-dokumentaren ”Brustne hjerterom” som ble vist i februar. Ofte er det det konfliktfylte samarbeidet som trekkes fram. Barnevernstjenesten har vært under evaluering, og endringer er på trappene når det gjelder ansvarsfordelingen mellom det kommunale og det statlige barnevernet (BUF etat). Når en tjeneste skal evalueres og utvikles videre er den vanligste metoden å se på det som ikke fungerer. Dette gir et negativt fokus. Det er en utfordring at så mange barn opplever stadige brudd i relasjonene på grunn av flyttinger fra et fosterhjem til et annet, og det er vanskelig å skaffe nok fosterforeldre.

Barnevernstjenesten i Ålesund ytre bydel ønsket å sette fokus nettopp på fosterforeldrene og gjøre et utviklingsarbeid i forhold til disse.

Dette ble utgangspunktet for å gjennomføre en dialogkonferanse med fosterforeldre i Ålesund. Det overordnede målet med prosjektet var å få et bedre samarbeid og gjennom det kunne bidra til å motvirke flytting fra fosterhjem og gjøre det lettere å rekruttere fosterforeldre. Problemstillingen var ”*Når fungerer samarbeidet mellom fosterforeldre og barneverntjenesten på sitt beste?*” En dialogkonferanse er som navnet sier en metode der man gjennom dialog utforsker hva som fungerer bra og hvordan få til mere av dette. Ikke fordi man ikke anerkjenner at det er utfordringer i samarbeidet, men tvert om fordi man ønsker å ta tak i disse utfordringene og prøve å få til en endring til det bedre. Man får da et positivt og mer livgivende fokus. Gjennom en dialogkonferanse får man fram fosterforeldrenes subjektive opplevelser og løfter fram deres stemme.

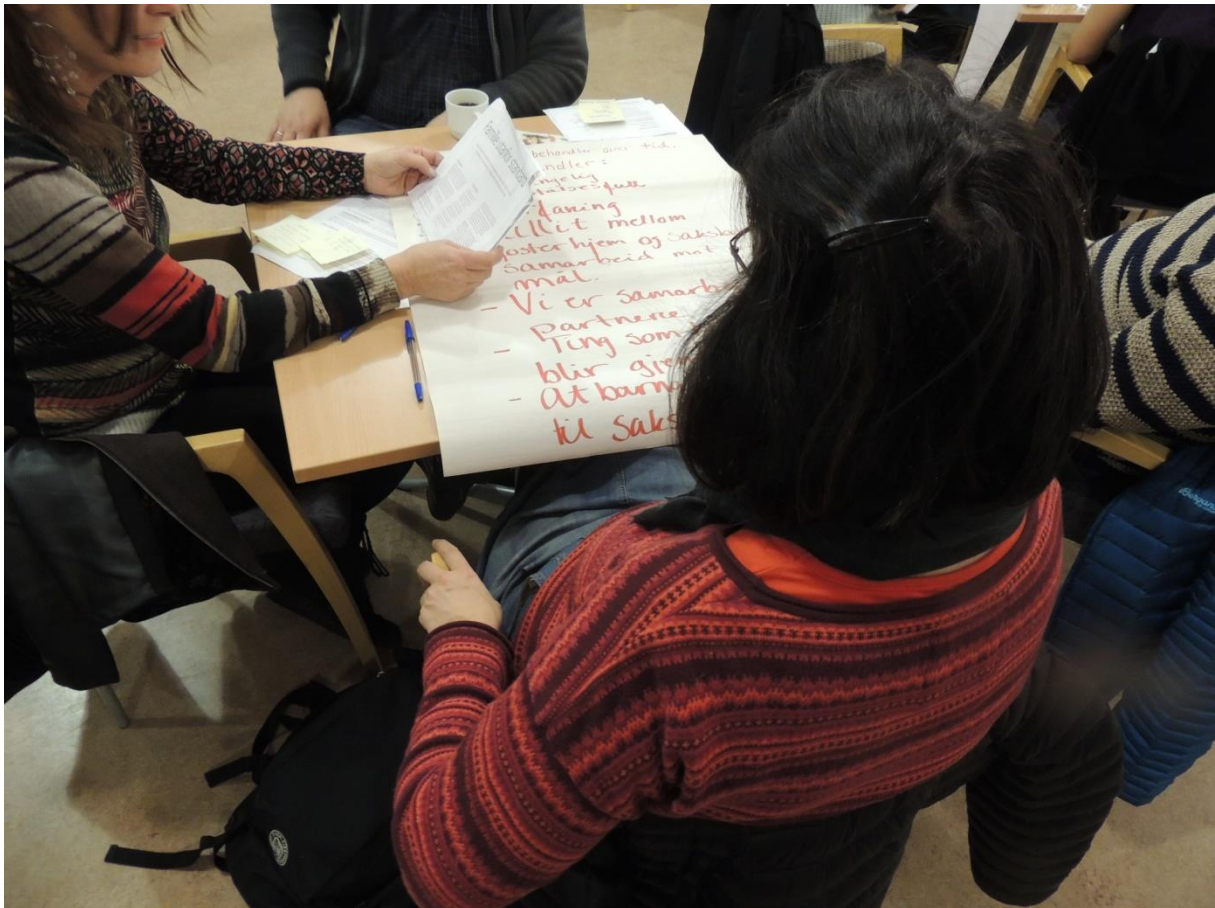
Opgaven innledes med gjennomgang av teori om samarbeid, kommunikasjon, relasjonskompetanse og brukermedvirkning. Atle Ødegårds PINCOM modell brukes for å belyse ulike sider ved samarbeid. Stikkord er motivasjon for samarbeid, rolleforventninger, personlig stil og ulikheter i profesjonell makt. Faktorer som fremmer samarbeid er respekt, likeverd, felles innsats og god dialog. Dialog handler om å kunne skape en relasjon. Kommunikasjon er limet i alt samarbeid. Kommunikasjonen formes av den konteksten den skjer i, både den personlige forståelsesrammen og de fysiske kontekstmarkørene. Dette er tankegods hentet fra Gregory Batesons systemiske kommunikasjonsteori (Guldbrandsen

2006). Relasjonskompetanse handler dels om kommunikasjonsevner, men vel så mye om å forstå og samhandle med andre på en god måte. Dette handler om å kunne stå i relasjoner over tid og anerkjenne den andre. Brukermedvirkning handler om å la brukerne få innflytelse på beslutningsprosesser og tjenestetilbud.

Metoden som brukes for å innhente kunnskap om når samarbeidet fungerer på sitt beste er som nevnt dialogkonferanse. Dialogkonferanse bygger på tankesettet appreciativ inquiry, eller AI. Det gis en kort gjennomgang av bakgrunnen for AI; positiv psykologi og sosialkonstruksjonisme. Videre presenteres de ulike fasene i prosessen og hvordan de ble gjennomført i praksis. Under dialogkonferansen utfordres deltakerne til å dele historier, eller narrativer, fra virkeligheten. ”Historier inviterer til deltakelse, gjenkjennelse og identifisering” (Røkenes og Hansen s. 111).

Fosterforeldrene er opptatt av relasjonen mellom saksbehandler og foreldrene. ”For oss er saksbehandleren barnevernet”. Videre trekker de fram oppfølging og tilgjengelighet som viktige faktorer. Brukermedvirkning, det å bli tatt på alvor og bli anerkjent som ekspert på eget barn er vesentlig for å få til et godt samarbeid. Brukermedvirkning er nettopp en av styrkene med dialogkonferanse som metode, i det den framhever det essensielle ved å la brukernes erfaringer komme frem.

I drøftingsdelen diskuteres først dialogkonferanse som metode. Hvordan påvirket metoden de resultatene vi fikk? Hvilke avveininger og valg ble tatt underveis? Et særlig viktig valg var at saksbehandlerne fra barnevernstjenesten ikke ble invitert til dialogkonferansen. Siden dialogkonferanse handler om å arbeide i grupper, vil alltid visse sider av gruppedynamikk gjøre seg gjeldende. Samtidig er dialogkonferanse en metode som sikrer at alle blir hørt, og dermed nøytraliseres noen av de maktforholdene som ellers kan prege en gruppe. Virksomhetsleder av barnevernstjenesten var involvert helt fra starten av og var gjennom sin deltakelse med på å understreke at dette var noe barnevernstjenesten tok på alvor. Til slutt i oppgaven diskuteres resultatene fra konferansen opp mot teori og aktuelle forskningsartikler. Det har ikke vært mye forskning å finne på temaet. Det har faktisk blitt gjort mer forskning på temaet biologiske foreldre enn fosterforeldre. Kanskje dette er tema for framtidig forskning?



2.0 Teoretisk forståelsesramme

I teoridelen vil vi først gi en kort innføring i den vitenskapsteoretiske forankringen i oppgaven. Videre ser vi på lovgrunnlag for fosterhjemsarbeidet i det kommunale barnevernet og hvem målgruppen for dialogkonferansen er. Vi har gjort et utvalg av teori som senere drøftes. Teorien som presenteres handler om samarbeid, kommunikasjon, relasjonskompetanse og brukermedvirkning.

2.1 Vitenskapsteori

I oppgaven legger vi en hermeneutisk tilnærming til grunn i søken etter forståelse i de resultatene vi fikk fra dialogkonferansen. Hermeneutikk er en vitenskapsteoretisk retning hvor det handler om å fortolke og forstå verden, og videre redegjøre for hva forståelse er. Begrepet «den hermeneutiske spiral», betegner hvordan forståelsen utvikler seg gjennom en stadig

bevegelse mellom helhet og del. Tradisjonelt var denne forståelsesmetoden knyttet til fortolkning av tekster, men er etter hvert blitt brukt som forståelse av mening i alle former for menneskelig kommunikasjon og samhandling (Thomassen 2005). Vi prøver slik å se resultatene i en større sammenheng for at de skal gi mening. Dette er en kontinuerlig vekselvirkning mellom våre funn, teori på området, relevant forskning og klinisk erfaring. I hermeneutikken blir den historiske sammenhengen (konteksten) vi som mennesker står i vektlagt. Denne konteksten får avgjørende betydning som betingelse for forståelsen. Vår forforståelse blir da den forståelsen vi allerede har i møte med det nye, og som gir dette mening. Vi er en gruppe på fem med ulik bakgrunn og i ulike yrker. Vi har alle med oss forskjellig forforståelse inn i dette arbeidet, noe som gjør prosessen mot forståelse enda mer rik og spennende.

2.2 Fosterhjemsarbeid

Deltakerne på dialogkonferansen er fosterforeldre med oppdrag for barneverntjenesten i ytre bydel. Ytre bydel har 79 fosterbarn fordelt på 65 fosterhjem. Av disse møtte 26 fosterforeldre på dialogkonferansen.

De fleste fosterhjem med oppdrag for Ålesund kommune bor i de ulike kommunene på Sunnmøre, men det er også noen utenfor dette området. Som de fleste kommuner i Norge opplever Ålesund en stor økning av barn som trenger fosterhjem. I perioden 2008 til 2012 var økningen på 22 % plasserte barn i Norge (<http://www.bufetat.no/om/statistikk/barnevern/> 21.03.2014). Det er stadig behov for nye fosterhjem. Å kunne vise til et godt fungerende samarbeid mellom det kommunale barnevernet og fosterhjemmene er viktig for å rekruttere nye fosterhjem.

I Fosterhjemshåndboken kan vi lese daværende barne-, likestillings- og inkluderingsminister Audun Lysbakkens forord:

«Å være fosterforeldre er meningsfullt og viktig, men også utfordrende. Det krever sitt, både menneskelig og faglig, å bli forelder for et sårbart, ungt individ som skal få en ny plattform å bygge livet sitt på. Med oppgaven følger mange gleder, men også noen forpliktelser. Vårt mål

er å bygge solide, faglige fosterhjem som varer over tid. En viktig forutsetning for å unngå at et fosterhjem oppløses er at fosterforeldrene både før og under plasseringen får god informasjon, støtte og veiledning» (Sundt, 2010).

Som Lysbakken sier er oppgaven fosterforeldrene har tatt på seg utfordrende. For å lykkes trengs det informasjon, støtte og veiledning. I stor utstrekning skal dette komme fra den kommunale barneverntjenesten. Fosterhjemsomsorgen reguleres i lov om barneverntjenester § 4-22: «Med fosterhjem menes i denne lov

a) private hjem som tar imot barn til oppfostring på grunnlag av barneverntjenestens beslutning om hjelpetiltak etter § 4-4, eller i samband med omsorgsovertakelse etter § 4-12 eller § 4-8 annet og tredje ledd,

b) private hjem som skal godkjennes i henhold til § 4-7.

Til fosterforeldre skal det velges personer som har særlig evne til å gi barn et trygt og godt hjem, og som kan løse oppfostringsoppgavene i samsvar med de forutsetningene som er lagt til grunn om oppholdets varighet m.m., jf. § 4-15.

Departementet kan gi forskrifter om hvilke krav som skal stilles ved valg av fosterhjem, om fosterhjemmenes rettigheter og plikter, om barneverntjenestens plikt til veiledning og oppfølging av fosterhjemmene, og om tilsyn med barn i fosterhjem...» (Stette 2014)

Videre vil vi trekke frem fosterhjemsavtalen som er utarbeidet av Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Dette er et avtaleskjema som inneholder både barneverntjenestens og fosterforeldrenes forpliktelser. I tillegg skal det være et vedlegg med oversikt over de arbeidsrettslige og sosiale rettighetene til fosterforeldrene. Denne avtalen inngås om mulig før et barn flytter inn i fosterhjemmet (Sundt 2012).

Barne- og likestillingsdepartementet utarbeidet i 2006 en rutinehåndbok som sier noe om rammene for kommunens oppfølging og kontroll av fosterhjemmene (Q-1102 B). I håndboken fremheves dialog, åpenhet og brukervedvirkning. Barneverntjenesten skal besøke fosterhjemmet minimum fire ganger i året for å sikre en forsvarlig oppfølging og kontroll med fosterbarnet sin situasjon (Sundt 2012). Hva oppfølgingen innebærer vil variere fra familie til familie. Ofte er veiledning i rollen som fosterforeldre aktuelt.

Barneverntjenesten skal bistå i kontakten med andre offentlige etater der dette er nødvendig.

2.3 Samarbeid

Den kommunale barneverntjenesten og fosterforeldrene skal samarbeide til det beste for barnet. Samarbeidet handler i stor grad om veiledning og oppfølging av barnet som bor i fosterhjem. Kommunikasjonen mellom barnevernsarbeider og fosterforeldre handler ofte om nære og følelsesmessig vanskelige tema. Da blir relasjonen ekstra viktig. Kommunikasjon og relasjon er to vesentlige aspekt ved alt samarbeid.

Atle Ødegård har utviklet en modell for sentrale aspekter for samarbeid (Willumsen 2009) som har fått navnet PINCOM (Perception of Interprofessional Collaboratin Model). Som navnet sier er dette i utgangspunktet ment for det tverrprofesjonelle samarbeidet, men noen av aspektene kan gjelde også for det samarbeidet som er mellom barneverntjenesten og fosterforeldrene. Modellen tar for seg 12 aspekter som har betydning for hvordan samarbeidet fungerer. Fem av disse tenker vi er særlig relevante i denne sammenheng: *Motivasjon* for å samarbeide. Barnevernsarbeideren kan være motivert ut fra at det er lovpålagt å samarbeide med fosterforeldrene, og fosterforeldrene kan motiveres dersom de føler de har noe igjen for å samarbeide, at det er nyttig for å forstå barnet sitt og få råd og støtte. Videre er *rolleforventninger* avgjørende. Hva skal barnevernsarbeideren bidra med, og hva innebærer rollen som fosterforelder. Har partene sammenfallende syn eller har de ulike forventninger? *Personlig stil* er med på å påvirke ”kjemien” mellom samarbeidspartene. Ulikheter i *Profesjonell makt* kan skape en ubalanse i maktforholdet. ”Gjennom sine faglige kunnskaper og sitt profesjonelle språk kan profesjonsutøvere også utøve *definisjonsmakt* både i forhold til hvilke rammer man forstår problemet innenfor og i forhold til hvilke løsningsforslag eller endringsforslag som er gyldige eller ”riktige” (Jensen og Ulleberg 2011 s.199). Det profesjonelle språket skiller seg ofte fra det hverdagslige med mange faguttrykk. Det aller viktigste aspektet er kanskje *Kommunikasjon*. ”Kommunikasjon er selve limet i alt samarbeid” (Willumsen 2009 s. 59).

I en kvalitativ studie fra 2011, "Felles innsats eller solospill?", undersøkte Atle Ødegård og Elisabeth Willumsen hva ulike tjenesteytere legger i begrepet samarbeid ("Norges Barnevern 2011 nr.4). Selv om dette handler om det tverrprofesjonelle samarbeidet, er mye av resultatene overførbare på samarbeidet mellom tjenestemottaker og klient, her barnevernsarbeider og fosterforeldre. Forfatterne av studien identifiserer ulike forhold som fremmer og hemmer samarbeid. De fire hovedkategoriene som fremmer samarbeid er respekt, likeverdighet, felles innsats og god dialog.

Dialog betyr gjennom eller mellom ordene. Det motsatte er monolog eller enetale. Dialog innebærer evne til å lytte, møte den andre som et subjekt og å være åpen for å forandre oppfatning og forståelse av den andre så vel som temaet. Dialog er et møte mellom to likeverdige subjekt. I profesjonelt arbeid kan vi si at monolog representerer ekspertmodellen og dialog representerer relasjonsmodellen. Relasjonsmodellen innebærer at partene står i et gjensidig forhold der begge påvirker det som skjer. Her innehar den profesjonelle en *ikke-vitende posisjon* (Jensen og Ulleberg 2011 s.259) der det å lytte og stille spørsmål og samtidig holde tilbake sine egne løsningsforslag er det viktige. Man kan aldri forstå den andre fullt ut, men man kan sammen være i en prosess med å forstå. Det er brukerens egne forslag til løsning basert på egne ressurser og ideer som er nøkkelen til å få til endring.

2.4 Kommunikasjon

Kommunikasjon kommer av det greske ordet *comunicare* som betyr å gjøre felles. Kommunikasjon er alt som skjer mellom mennesker. Kommunikasjon kan være verbal og nonverbal. Det nonverbale kan forsterke eller svekke det verbale budskapet. "Det er ikke mulig å ikke-kommunisere" (Guldbrandsen 2006 s. 298) er hovedtesen i systemisk kommunikasjonsteori. Det å ikke si noe kommuniserer like mye som det som faktisk blir sagt. Gregory Bateson blir regnet som grunnleggeren av systemisk kommunikasjonsteori som vokste fram på 1960 og 70 tallet. Denne kommunikasjonsteorien ga en mer utfyllende forståelse av hva kommunikasjon er. Kommunikasjon handler om mye mer en bare et budskap som blir sendt og mottatt. All kommunikasjon har både et innholds og et relasjonsperspektiv. Det som blir sagt må forståes innen rammen av den relasjonen personene har til hverandre. Således kan det samme verbale innholdet bety vidt forskjellige ting alt etter

i hvilken relasjon det sies. Relasjonen fosterforeldre- barnevernsarbeider setter ganske tydelige rammer for kommunikasjonen. De ulike partene kan ha ulik forståelse for hvordan denne relasjonen er, hva relasjonen kan tåle at det snakkes om, og like mye hva det ikke kan snakkes om. ”Ulike definisjoner av hvordan relasjoner skal være skaper konflikter” (Guldbrandsen 2006 s. 299).

Et annet viktig aspekt ved kommunikasjon er kontekst. Den konteksten eller sammenhengen det kommuniseres innenfor er med på å definere hvordan et budskap skal tolkes og forstås. Bateson bruker begrepet kontekst noe annerledes enn den vanlige bruken av ordet der kontekst blir forstått som en fysisk ramme. Batesons kontekstbegrep betyr psykologisk eller personlig forståelsesramme. Konteksten utgjør den individuelle rammen vi tolker og forstår fenomener innenfor for å skape mening og sammenheng i erfaringene. Kontekstforståelsen påvirkes av tidligere erfaringer og utgjør personens ”verdensbilde” (Jensen og Ulleberg 2001 s. 101). Kontekst og forforståelse kan brukes som overlappende begrep. Kontekst har også fysiske aspekt som hvor samtalen foregår, for eksempel om det er offentlig kontor eller et hjem, om samtalen foregår ansikt til ansikt eller via telefon eller epost og hvem som deltar i samtalen, for eksempel om det er barn tilstede. Dette kaller Bateson kontekstmarkører. Samme budskap oppfattes ulikt alt etter hvilken kontekst det formidles innenfor. Som profesjonell hjelper må man være bevisst på hvordan konteksten eller forforståelsen påvirker hva vi legger merke til og hvordan vi tolker og forstår fenomener. Spesielt viktig er dette i møte med mennesker som vekker fordommer eller forutinntatte holdninger. Forforståelsen er en viktig bestanddel av relasjonskompetansen.

2.5 Relasjonskompetanse

Relasjonskompetanse er å ”forstå og samhandle med de mennesker vi møter i yrkessammenheng på en god og hensiktsmessig måte” (Røkenes 2012 s. 10).

Relasjonskompetanse innebærer mer enn bare gode kommunikasjonsevner.

Relasjonskompetanse forutsetter en ikke-dømmende holdning og respekt for andre, deres selvbestemmelse og personlige integritet. Det krever evne til å skape kontakt og stå i relasjonen over tid. Videre krever det en situasjonsforståelse så vel som kulturforståelse. Det krever selvinnsett, en empatisk holdning og evne til etisk refleksjon. Relasjonskompetanse

innebærer evne til å tåle å stå i og være nær i vanskelige situasjoner. Røkenes kaller dette en ”være-i-kompetanse” (Røkenes og Hanssen 2012 s.88)

En bærende relasjon innebærer at fagpersonen kan møte hele mennesket med anerkjennelse. Anerkjennelse betyr å inneha en likeverdig relasjon der man søker å forstå den andres perspektiv. Man bekrefter den andres oppfatning av virkeligheten og er åpen for alternative måter å forstå fenomenet på. Hver enkelt er ”Ekspert på egen opplevelse” (Jensen og Ulleberg 2011 s. 262). Forståelse handler om å ta del i innholdet i den historien som blir fortalt, uten å tolke for mye utfra egen forforståelse. Det å bekrefte den andre er et nødvendig grunnlag for å etablere tillit. Å bekrefte er å formidle at den andres oppfatning av virkeligheten er like gyldig som ens egen. Å være åpen betyr å gi rom for at den andre kan få vise alle sider ved seg selv, at han slipper å ”sensurere” bort mindre heldige sider. Anerkjennelse har altså tre sider; forståelse, bekreftelse og åpenhet. I en bærende relasjon preget av anerkjennelse kan man tåle personlige, direkte spørsmål og konfrontasjon. Fagpersonen må ha relasjonskompetanse, men det er også viktig med brukermedvirkning.

2.6 Brukermedvirkning

Brukermedvirkning en lovfestet rett som er nedfelt i sosiale lover og forskrifter. Dette er altså noe profesjonsutøvere ikke kan velge bort. En definisjon på brukermedvirkning er: «*De som berøres av en beslutning eller er brukere av tjenester, får innflytelse på beslutningsprosesser og utforming av tjenestetilbud.*» (Jensen og Ulleberg 2012, s 201).

Brukermedvirkning er basert på tanken om myndiggjøring og innebærer at brukeren får en opplevelse av å bli hørt og tatt på alvor. «Både endring, utvikling og læring går bedre når den eller de det gjelder blir involvert direkte» (Jensen og Ulleberg 2012 s.200). I tillegg sikrer involvering av brukerne at brukernes egne erfaringer og kompetanse blir overført til profesjonsutøverne. Ved å spørre klienten hvordan relasjonen oppleves, oppnår man å fremme samarbeidet. Brukere bør få medvirke og ha innflytelse både i planlegging av tjenester og samhandling med fagpersoner. Dialogkonferanse er en metode som sikrer brukermedvirkning.

3.0 Metode

Metoden vi har brukt for å innhente kunnskap er anerkjennende dialogkonferanse. Denne metoden bygger på Appreciative Inquiry (AI). AI er et tankesett som fokuserer på endringsarbeid ved å ta utgangspunkt i det som allerede fungerer godt og videreutvikle dette. AI er utviklet på bakgrunn av positiv psykologi og sosialkonstruksjonisme (Hauger 2011). Metoden er valgt av Høgskolen i Molde, men gruppen valgte selv fremgangsmåte. I dette kapitlet presenteres teorien bak metoden AI og dialogkonferanse. I tillegg presenteres hvordan dialogkonferansen og metoden ble gjennomført.

3.1 Teoribakgrunn for AI

AI bygger på positiv psykologi og sosialkonstruksjonisme. Positiv psykologi er et handler om å finne det er som skaper optimal fungering. Forskning viser at dersom man endrer den verbale kommunikasjonsmåten om seg selv og andre, vil det kunne bidra til en positiv endring i selvoppfatning og det øker kapasiteten til å lære. I Følge Maslow har alle potensiale til å fungere optimalt godt, både mennesker og organisasjoner. Positiv psykologi og positiv organisasjonsforskning er opptatt av å identifisere hva som kjennetegner organisasjoner som får mennesker til å blomstre, AI er en gren av dette fag- og forskningsmiljøet (Hauger 2011).

Sosialkonstruksjonisme er en retning innen psykologi og samfunnsvitenskap som sier at mennesket konstruerer sin virkelighet gjennom språklige interaksjoner med andre mennesker. Hvilke virkelighetsoppfattelse man har påvirker mulighetene til å utvikle seg som menneske. Sosiale relasjoner og tilhørighet er faktorer som påvirker hvilke virkelighetsoppfatning den enkelte har. Sosialkonstruksjonisme kan dermed skape en forståelse av verden som kan påvirke oss til å skape et miljø vi ønsker å ta del i (Hauger 2011).

LØFT er også en del av AI-metoden. LØFT står for "løsningsfokusert tilnærming» og representerer brudd med tilvante tenkemåter og arbeidsformer. Man kan velge hvilke aspekter ved virkeligheten man vil feste seg ved og snakke om. I stedet for å kartlegge, analysere og forklare problemer og svakheter, fokuserer man på det man lykkes med. Langslet (2012 s. 69) viser til William James' sitat "The art of being wise is the art of knowing what to overlook".

Nettopp fordi det blir mer av det vi snakker om og gir oppmerksomhet til kan språket vårt trappe konflikter opp eller ned (Langslet 2012).

I AI bruker man mye gruppesamarbeid. Gruppedynamikk er studier om hvordan grupper fungerer, hvordan medlemmene samhandler, kommuniserer og hvordan konflikter oppstår og løses. Gruppedynamikk gjør seg særlig gjeldende i grupper som består over tid.

I boka Allianser blir gruppestruktur forklart som et mønster av mellommenneskelige forhold som fremtrer på et gitt tidspunkt. Et annet begrep som er brukt er gruppenormer, som handler om de regler som styrer gruppedeltagernes adferd. Her skiller vi mellom formelle normer, som er nedskrevne forskrifter, vedtekter eller styringsregler. Og uformelle normer, som vi kan forklare som usynlige regler som kan forbli usagte men likevel styre interaksjonen i gruppen. Gruppesamhold omhandler alle kreftene som spiller sammen og får deltagerne til å bli i gruppen. Mange faktorer kan spille inn her, for eksempel om deltagerne liker hverandre eller har positive forventninger til utfallet av gruppesamarbeidet. Deltagere kan også oppleve samhørighet, anerkjennelse og trygghet. Gruppemedlemmer kan lett bli påvirket av meninger og vurderinger til de andre i gruppen, dette kalles konformitetspress (Tjersland, Engen, Hansen 2013).



3.2 Fasene i AI prosessen

AI- prosessen består av fem faser. Definisjonsfasen, undersøkelsesfasen, drømmefasen, designfasen og realiseringsfasen. Vil vil kort beskrive de ulike fasene og hvordan de ble gjennomført i vårt prosjekt.

3.2.1 Definisjonsfasen

I definisjonsfasen skal man utforska hva man ønsker å styrke. Det handler om å finne riktig fokus. Ideelt sett bør alle involverte være med på denne prosessen fra starten. Også viktige samarbeidsparter og brukere. Det er vanlig å opprette en kjernegruppe med representanter fra de ulike delene av organisasjonen for at alle stemmer skal bli hørt (Haugar 2011).

I definisjonsfasen hadde studentgruppen flere forslag til temaer. Valget falt på å undersøke samarbeidet mellom fosterforeldre og barnevernstjenesten i Ålesund kommune, der to av studentene jobber som saksbehandler. Det var et ønske fra virksomhetsleder å gjøre et utviklingsarbeid i forhold til denne brukergruppen. Forslaget om dialogkonferanse ble godt mottatt av ledelsen. Vi utarbeidet følgende problemstilling: «Når fungerer samarbeidet mellom barnevernstjenesten og fosterforeldrene på ditt beste?».

Det ble opprettet en kjernegruppe med virksomhetsleder i barneverntjenesten, en fostermor, en representant fra BUF etat og tre fra studentgruppen. Det ble holdt to møter fra juni – november 2013. Et tema som ble tatt opp både i kjernegruppen og studentgruppen, var hvem som skulle delta på konferansen. Som nevnt innledningsvis burde ideelt sett alle saksbehandlere og fosterforeldre involveres. Det ble bestemt at bare fosterforeldrene skulle inviteres. Dette var et valg som nok påvirket resultatet av dialogkonferansen og vil bli drøftet senere i oppgaven. I tillegg deltok kjernegruppen, studentene og en lærer fra Høgskolen i Molde.

Informasjon om dialogkonferansen ble delt på fosterhjemssamling i Geiranger. Det ble sendt ut skriftlig informasjon til de aktuelle fosterforeldrene. I invitasjonen beskrev vi kort formålet og at det var det positive fokuset vi var ute etter. Når svarfrist nærmet seg sendte vi en påminnelse til de som ikke hadde svart. Vi fikk 26 påmeldinger av 60 inviterte. Deltagerne ble

delt inn i grupper på fire personer. I hver gruppe ble det utnevnt en gruppeleder som ble kontaktet i forkant. Gruppeleder fikk beskjed om at de skulle få en kort opplæring når de ankom dialogkonferansen.

3.2.2 Undersøkels- og drømmefasen

Disse to fasene utgjør selve dialogkonferansen. I undersøkelsesfasen er målet å undersøke organisasjonens positive kjerne, de situasjonene som oppleves som livgivende. Vanlige metoder er intervju og historiefortelling. I drømmefasen skal deltagerne involveres i å utarbeide en drøm eller visjon for hvordan organisasjonen ser ut dersom suksesskriteriene, som er identifisert i undersøkelsesfasen, er tilstede hele tiden. Å få til utvikling krever at man klarer å strekke forestillingen om hva som er mulig og utrette. En felles drøm vil være med på å skape optimisme og fremtidshåp (Hauger 2011 s. 95).

Dialogkonferansen ble gjennomført på ettermiddagen 14.november 2013 i kafeen på Kliprasenteret i Ålesund. I dette bygget holder også barneverntjenesten til.

Deltagerne ble tatt imot og ønsket velkommen i døren og vist til plassene sine. Det viste seg at det kom to uanmeldte deltagere og det ble derfor seks personer i den ene gruppen.

Gruppene ble plassert ved hvert sitt bord og fikk servert et lett måltid. Bordene var pyntet med lys og servietter. Stemningen var viktig for at deltagerne skulle få en positiv opplevelse denne ettermiddagen.

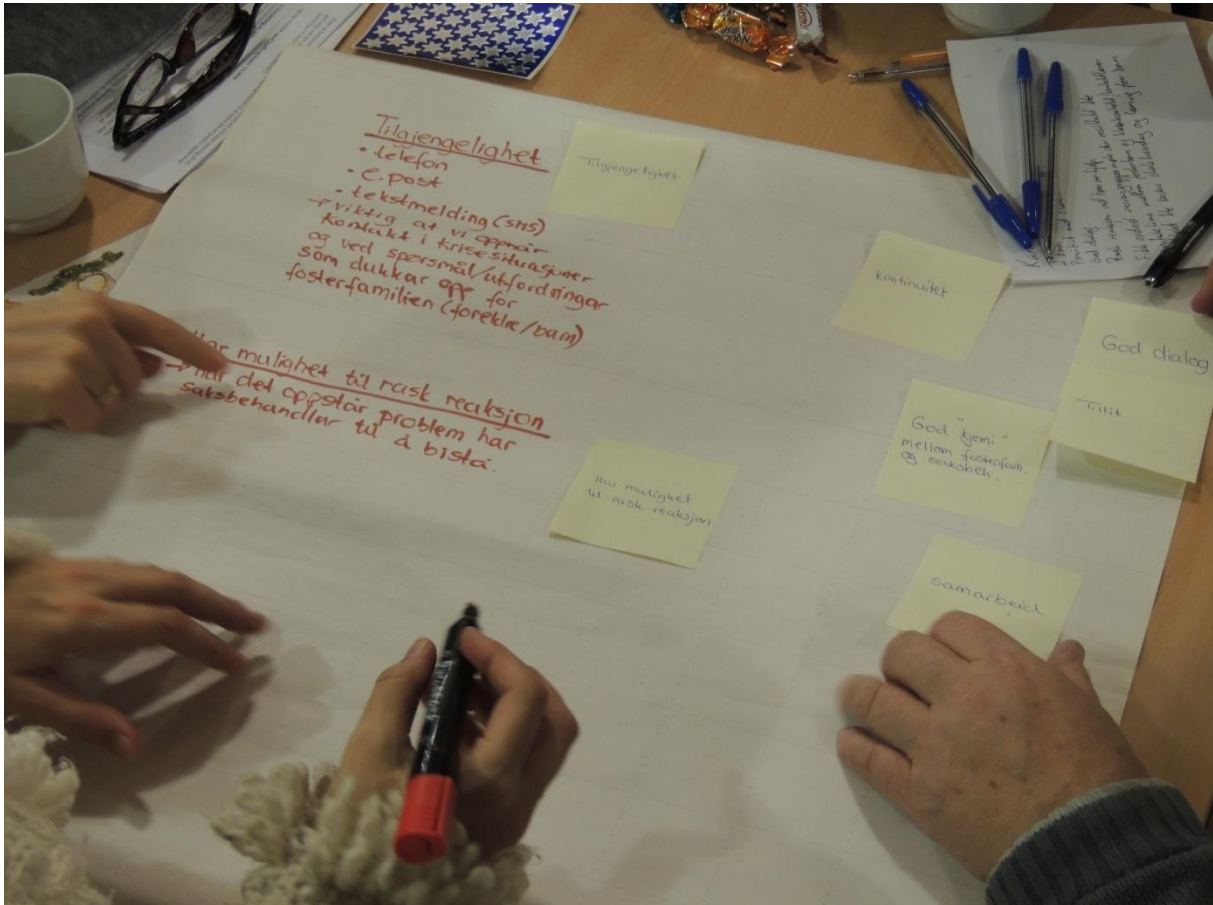
Gruppelederne ble tatt til side og fikk en kort innføring i deres rolle. Det viktigste var at gruppeleder skulle passe på at gruppen hadde et positivt fokus under hele seansen og at struktur innenfor tema og tidsavgrensning ble holdt.

Innledningsvis presenterte alle i student- og kjernegruppen seg. Vi sa litt om bakgrunnen for temaet, at vi ønsker at fosterforeldrene skal få en opplevelse av og bli sett og hørt. I tillegg sa vi noe om hvordan resultatet av dagen ville bli tatt videre til resten av kollegaene i barnevernstjenesten. Det ble lagt vekt på at fokuset under konferansen skulle være positivt. Ikke fordi vi ikke anerkjenner at det også finnes problemer i samarbeidet, men fordi vi ønsket å identifisere hva som bør gjøres mer av for å bedre samarbeid.

To studenter ledet deltagerne gjennom dialogkonferansen. Dette er programmet for dagen:

1. **Anerkjennende intervju.** Anerkjennende intervju sikrer at alle får komme til orde og fortelle en historie hvor de opplevde godt samarbeidet med barneverntjenesten. Intervjuer sin oppgave var å få intervjupartneren til å fortelle om det som fungerte bra og opplevdes positivt gjennom åpne spørsmål. Deltagerne intervjuet hverandre to og to i 10 minutt hver.
2. **Gjenfortelling av historien** i korte trekk til resten av gruppen. Etter hver historie skulle alle i gruppen skrive ned minst et ord som sa noe om hva som gjorde at det ble en positiv opplevelse. Vi valgte å kalle disse ordene for suksessfaktorer. Her skjedde det en misforståelse i en av gruppene. I stedet for én suksessfaktor hver, laget gruppen en felles per historie. Etter dette var gjennomført hadde vi en pause hvor det ble servert kake og kaffe.
3. **Sortering av suksessfaktorene.** Suksessfaktorene skulle sorteres under overskrifter som gruppen skulle diskutere seg frem til og skrive ned på et stort ark. Vi presiserte at det var ingen fasit på hva som var riktig og at det var spennende dersom gruppene løste dette ulikt.
4. **Rangering av suksessfaktorene** med stjerneklistermerker. Gruppedeltakerne fikk utdelt fem klistremerker som de skulle plassere på de punktene de syntes var viktigst, enten sette alle stjernene på et ord eller fordele utover. Innad i gruppen skulle de forklare hvorfor de plasserte stjernene som de gjorde. Det var lov å endre mening underveis.
5. **Presentasjon av grupperarbeidet.** Til slutt skulle alle gruppene frem og presentere arbeidet sitt i plenum. Det store arket ble hengt opp på veggen og gruppeleder gikk gjennom hvilke punkter som hadde fått flest stjerner og hvorfor. Det kom frem gode eksempler som mange kjente seg igjen i og kom med innspill til. Representanten fra høgskolen, virksomhetsleder og vi studentene stilte deltagerne utdypende spørsmål som «Hva mener du med det?», «fortell mer om det?», «hva var det saksbehandler gjorde som gjorde at dette opplevdes positivt? ». På denne måten fikk vi utdypet hva deltagerne la i ordene slik at det ikke bare ble intetsigende «honnørord».

Under hele prosessen var vi tilgjengelig for spørsmål og veiledning. Representant fra høgskolen filmet og tok lydopptak under dialogkonferansen for å sikre oss mest mulig data, noe deltagerne ble informert om. Avslutningsvis tok virksomhetsleder ordet og sa litt om hvor viktig et godt samarbeid mellom barnevernstjenesten og fosterforeldrene er og ytret takknemlighet for den gode jobben de gjør som fosterforeldre. Vi takket for at fosterforeldrene tok seg tid til å delta og ønsket dem vel hjem.



3.2.3 Design- og realiseringsfasen

Her slutter selve dialogkonferansen. De to siste fasene i AI-prosessen utgjør det videre utviklingsprosjektet. Kunnskapen som kom frem skal videreformidles til de ansatte ved barnevernstjenesten som jobber med veiledning av fosterforeldre. De to studentene som arbeider ved barnevernstjenesten har tatt på seg ansvaret for å føre dette videre.

I designfasen skal de ansatte i barnevernstjenesten involveres i hvilke tiltak og endringer som må settes i verk for å realisere drømmen. I realiseringsfasen skal man gjøre mer av suksessfaktorene som kom frem under dialogkonferansen i praksis (Hauger 2011).

4.0 Resultat

Datamaterialet etter konferansen bestod i hver gruppes skriftlige arbeid samt videoopptak av de ulike gruppepresentasjonene. Dette ga et stort, og til dels uoversiktlig materiale med mange ord, begreper og setninger fordelt på overskrifter og underpunkter.

Det var variasjoner i hvordan de ulike gruppene valgte å presentere sitt skriftlige bidrag. Noen grupper valgte å presentere kun noen suksessfaktorer og andre grupper hadde en fyldigere presentasjon. Gruppens tematikk viste både store likheter men også flere ulikheter i hva de opplever som viktig for at samarbeidet med barneverntjenesten skal være på sitt beste.

For at dataene skal gi mening for oss må vi analysere materialet. I følge Jacobsen (2005) handler dette arbeidet om å forsøke å redusere noe av kompleksiteten ved å forenkle og strukturere. Dette for å skape en oversikt. Videre fremhever Jacobsen at det er de sentrale detaljene som skal trekkes fram. Det vil si de som kan gi ny innsikt i en situasjon eller fenomen. Det betyr altså at vi må gå grundigere inn i datamaterialet fra dialogkonferansen, se nærmere på hva som kan gi oversikt og dermed mening.

Videoopptakene er med på å gi oss mer utfyllende opplysninger om hvilken mening fosterforeldrene selv legger i sitt skriftlige bidrag. Sammen med vår for forståelse og fortolkninger blir dette en veksling mellom detaljer og helheten som kan åpne opp for stadig ny forståelse. Denne prosessen kalles ifølge Jacobsen for den hermeneutiske spiral og er en viktig faktor i en kvalitativ undersøkelse som denne dialogkonferansen kan sies å være.

4.1 Systematisering av data

Overskriftene gruppene selv brukte gir liten mulighet for systematisering av materialet. «Tillit» og «samarbeid» er de eneste overskriftene som blir brukt mer enn en gang. Begrepet «tillit» går også igjen i flere av underpunktene som blir presentert. Begrepet «samarbeid» ser vi som et hovedbegrep for hele dialogkonferansen og alt datamaterialet vi har. De resterende overskriftene har vi valgt å se i sammenheng med underpunktene og definere disse inn under andre begreper enn det fosterforeldrene selv bruker.

Når det gjaldt rangering av faktorene oppsto det noen misforståelser som gjorde at bruken av stjerneklistermerker gav lite informasjon. Alle fosterforeldrene ble bedt om å fordele fem stjerner hver på de suksessfaktorene de opplever som viktigst men gruppene valgte ulik løsning. To grupper valgte å fordele sine stjerner på de ulike overskriftene. De siste tre gruppene fordelte alle sine stjerner på underpunktene. Stjernene ga oss således lite grunnlag for hjelp i prosessen med å rangere betydningen av de ulike faktorene.

Som redskap for å systematisere materialet ble derimot post-it-lapper tatt i bruk. Alle de 56 suksessfaktorene ble skrevet ned på hver sin lapp for igjen å bli flyttet rundt mellom ulike mulige tema/kategorier som kunne være relevante. På denne måten ble det etter hvert tydelig for oss hva som var fellestrekkene i det fosterforeldrene formidlet.

4.2 Analyse av resultatene

Systematiseringen av datamaterialet kunne vært gjort på mange ulike måter og dermed gitt noe annerledes resultat. Materialet har også vist oss ulike nyanser gjennom ulike faser av prosessen. Dette handler blant annet om at innholdet i de valgte begrepene kan variere ut fra hvilken forståelse man legger i dem. Det ble brukt mange vide begreper og «honnørord» som nettopp åpner for slik tolkning. Her kan nevnes «respekt» og «tillit». Når vi til slutt har valgt å systematisere materialet slik vi har gjort, er dette ut fra vår forståelse og hva som oppleves for meningsfullt for oss.

Valget falt på to hovedbegrep som vi har systematisert funnene under. Dette er «oppfølging» og «relasjon». Av til sammen 56 faktorer fant vi 26 som sier noe om oppfølging. Kategorien skilte seg dermed ut i det skriftlige materialet som betydningsfull for fosterforeldrene. Om vi skulle velge å ha underkategorier ville «tilgjengelighet» og «informasjon» vært naturlige underpunkt. Dette var begrep fosterforeldrene brukte flere ganger. Videre fant vi 24 faktorer under kategorien «relasjon» i det skriftlige materialet. I tillegg ble faktorer knyttet til denne dimensjonen spesielt fremhevet under den muntlige presentasjonen.

Under viser vi til noen eksempler fra det som fremkom i dialogkonferansen systematisert under de to dimensjonene «oppfølging» og «relasjon». Full oversikt over gruppens arbeid følger som vedlegg.

GODT SAMARBEID!

- SAKSBEHANDLER / KJEMI
- ANSVARSGRUPPEMØTE / FELLES INFO
- Biologisk familie
- Oppfølging / Info flyt.
- Tilgjengelighet
- Fast saksbehandler

INFO!

- Info også uten ny info
- TA kontakt
- Oppdatert
- Individuelle kurs

SETT OG HØRT!

- GOD TID
- REFLEKSJON
- Positive Tilbakemeldinger
- Fa hjelp når en trenger
- Romslighet for egen
- Vurdering
- Biologiske barn blir ivaretatt

Familiens
OG
Barnets
BESTE



4.2.1 Oppfølging

- «samme saksbehandler over tid»
- «flink til å følge opp»
- «individuelle kurs»
- «tilgjengelighet på telefon, sms og epost»
- «ting som er avtalt blir gjennomført»
- «rask reaksjon når det oppstår problem»
- «viktig at vi oppnår kontakt i krisesituasjoner og ved spørsmål/utfordringer som dukker opp for fosterfamilien (foreldre/barn)»
- «være tilgjengelig, ringe tilbake raskt».
- «kontakt også uten ny informasjon».
- «oppfølging informasjonsflyt».

Datamaterialet viser oss at fosterforeldrene er opptatt av den konkrete oppfølgingen de får fra barneverntjenesten. Ideelt sett ønsker de en fast saksbehandler som er tilgjengelig eller kontakter fosterhjemmet så snart det er mulighet. Denne saksbehandleren skal gjøre det som er avtalt, gi nødvendig hjelp og reagere raskt når det oppstår vansker eller problemer i fosterhjemmet. Videre skal saksbehandler holde fosterhjemmet oppdatert men også kontakte fosterhjemmet uten at det foreligger ny informasjon i saken.

4.2.2 Relasjon

- «fosterforeldre er likeverdige samarbeidspartnere»
- «romslighet for egne vurderinger».
- «gjensidig respekt»
- «takhøyde»
- «være ærlig»
- «forståelsesfull»
- «åpenhet»
- «lov å tømme oss uten at de blir irritert».
- «stoler på fosterforeldrene»
- «tillit mellom fosterhjem og saksbehandler».

Det er avgjørende med en god relasjon mellom fosterforeldrene og saksbehandler. Relasjon handler blant annet om forståelse, tillitt, åpenhet og ærlighet. Fosterforeldrene ønsker at saksbehandler gir rom for fosterforeldrenes egne vurderinger og frustrasjoner.

Oppsummert kan begrepet relasjonskompetanse romme det meste av det som fremkom i dialogkonferansen. Relasjonskompetanse er nødvendig for at saksbehandler oppnår en god relasjon, som igjen utgjør basis for å gi en god nok oppfølging til de enkelte fosterforeldre.

5.0 Metodediskusjon

I denne delen av oppgaven skal vi diskutere dialogkonferanse som metode. Metoden, dialogkonferanse, var allerede bestemt da vi startet planleggingen av prosjektet. Ingen av studentene hadde erfaring med denne metoden og vi var nok heller litt skeptisk til hvordan dette ville slå an ute i arbeidsfeltet. Både tidsbruk, gruppearbeid og dette fokuset på det positive ville kanskje skremme bort deltakere? Kanskje var vi litt skremt selv?

Brukermedvirkning er et satsningsområde i Nasjonal helseplan. AI metodikken er en måte å løfte frem brukerne i systemet. Det er en god følelse å bli tatt med på lag, bli sett og forstått. Fosterforeldrene vet hvor skoen trykker og har opplevd systemet i praksis.

Barneverntjenesten ønsker å få tak i fosterforeldrene sine erfaringer og forslag til hvordan samarbeidet kan bli bedre.

AI har sine røtter i positiv psykologi og en av grunnsteinene i metoden er den positive vinklingen; mere av det som virker! Det vi fokuserer på og snakker om har en tendens til å bli forsterket. Dette øker sjansen for at det skal gjenta seg. Mange fosterforeldre har utfordringer i det daglige. Frustrasjoner kan fort bli rettet mot barneverntjenesten og nærmeste saksbehandler. Behovet er stort for å fortelle om alt som ikke er bra.

Vi ønsket å høre fosterforeldrene fortelle om når samarbeidet fungerer på sitt beste. Gjennom dialogkonferansen fikk fosterforeldrene mulighet til å påvirke med sine innspill. Det at fosterforeldrene fikk være med på denne prosessen tror vi var med på å legge et solid og

viktig grunnlag for videre samarbeid. De ble tatt med på lag av sin oppdragsgiver og løftet frem som viktige for barneverntjenesten. En annen måte å få ta i fosterforeldre sine erfaringer på er å bruke spørreskjema eller intervju men da ville vi gått glipp av selve prosessen som skjedde på konferansen.

All kommunikasjon har et innholds- og et relasjonsperspektiv. AI skaper møter mellom deltakerne, som igjen skaper relasjoner. Relasjon er en viktig faktor for å skape godt samarbeid. Metoden legger opp til kommunikasjon mellom deltagerne gjennom hele konferansen. AI har en ramme og en prosess som sikrer at alle skal være med og alle skal bli hørt.

LØFT en måte å fokusere på ønskemål mere enn problem. «Rather than looking for what is wrong and how to fix it, we try to look for what is right and how to use it.» (Langslet 2012 s. 146). Langslet er tydelig på at mennesker liker å høre sin egen stemme, og vi hører mer på vår egen stemme en andres. På dialogkonferansen deler deltagerne en historie om når de opplevde et positivt møte med barneverntjenesten. Hva var det som gjorde at denne opplevelsen ble bra og kan vi gjøre mere av dette?

I planleggingen av dialogkonferansen kom vi til en del veivalg. Vi ser at noen av valgene kan ha påvirket både gjennomføringen og resultatet. Vi vil se på disse valgene opp mot utvalgte punkt fra Atle Ødegård sin PINCOM modell.

5.1 Motivasjon for samarbeid

Motivasjon er en forutsetning for å få til et godt samarbeid. Partene må være motiverte og se behovet for samarbeid. En motivasjonsfaktor for både fosterforeldrene og barneverntjenesten er fokuset på fosterbarnas beste. Å få til et bedre samarbeidsklima rundt disse barna er et tema som opptar fosterforeldre og var en årsak til at så pass mange valgte å møte til konferansen. Temaet var et ønske fra ledelsen i barneverntjenesten. BUF-etat var også positive. Vi ønsket at prosjektet skulle være noe som kom arbeidsfeltet til gode. Elisabeth Willumsen er opptatt av at lederne skal legge til rette for gode samhandlingsprosesser og sier «*at dette er med på å*

tilby helhetlig sammenhengende tjeneste til beste for brukerne». (Willumsen 2012 s. 139)

Ledere skal igjen motivere sine tilsette.

Vi valgte å ha med en fostermor i styringsgruppen. Hun ble en viktig stemme ut til fosterforeldre i planleggingsfasen. Hun informerte om dialogkonferansen på en samling for fosterforeldre. Dette var med på å så den første motivasjonen blant fosterforeldre om at «dette kanskje er noe for oss.»

Fosterforeldrene fikk en skriftlig invitasjon i posten. Formuleringen av invitasjonen skulle skape nysgjerrighet og motivasjon for å komme på konferansen. Vi ønsket å få frem at konferansen var et tilbud fra barneverntjenesten og det ikke «bare» var en skoleoppgave. Invitasjonene ble derfor sendt fra barnevernskontoret med underskrift fra barnevernleder. Vi valgte en formell tone i invitasjonen uten bruk av faguttrykk. Vi framhevet at fosterforeldrene sine tilbakemeldinger ville bli brukt for å fremme samarbeidet fremover. Det ble presisert i invitasjonen at fosterforeldre var en viktig gruppe og at vi ønsket å høre deres stemme. Johnsrud er opptatt av at vi gir hverandre «merkelapper». Vi ønsket å gi fosterforeldre en merkelapp om at «du er viktig for oss.»

Deltagelse på konferansen var frivillig. Som vi har nevnt under kapittelet om brukermedvirkning får vi et annet fokus når fosterforeldrene selv velger å komme. Ord som «frivillig», «vi ønsker å høre din stemme», «du er viktig for oss» gir grunnlag for motivasjon til å delta og bidra.

5.2 Rolleforventning

Når ulike mennesker setter seg sammen for å samarbeide har vi ulike roller og forventninger til hverandre. Som nevnt er gruppestrukturen et mønster av mellommenneskelige forhold som fremtrer på et gitt tidspunkt. Hvem er jeg i forhold til deg? Hvordan ser du på meg?

I invitasjonen og under innledningen av konferansen la vi forventninger til hva vi ønsket deltagerne skulle bidra med. Vi definerte hvem vi var og hvilken rolle vi skulle ha under konferansen. Dette skapte trygghet og forutsigbarhet.

En av grunnleggerne av LØFT-metodikken, Steve de Shazer, snakker om at brukere kan deles inn i tre ulike typer; den besøkende, klageren og kunden. (Langslet 2012, s. 235) Under dialogkonferansen opplevde vi at de fleste var «*kunder*», de møtte av egen vilje fordi de var motiverte for å få til et godt samarbeid med barnevernet. De viste vilje til samarbeid, var lydhøre for instruksjoner og bidro aktivt i gruppene. Vi hadde også et par «*besøkende*» som kom litt tilfeldig og skulle egentlig «bare kjøre kona». De var i starten mere avventende og passive. Vi opplevde få «*klagere*». Noen få var nok skeptiske til å bare fokusere på det som var bra. Vi opplevde ikke at disse ble dominerende. Som vi har nevnt blir gruppe-medlemmer lett påvirket av de andre i gruppen gjennom konformitet.

Fosterforelder er en rolle som er vanskelig å definere. De er lønnet av barnevernet, men samtidig foreldre for sine fosterbarn med sterke følelser og engasjement. Det er stor forskjell på å være oppdragstaker og forelder. Fosterforeldrene kan fort bli dradd mellom fornuft og følelser. Under dialogkonferansen fikk fosterforeldrene sette ord på hvilke forventninger de har til sin arbeidsgiver.

5.3 Personlig stil

Vi kan sjelden velge hvem vi vil samarbeide med. Vi er forskjellige både som privat- og fagpersoner. Gruppesammensetningen var bestemt på forhånd med grupper på 4 personer. Små grupper vil være tryggere for deltagerne og gi alle tid til å fortelle sin historie. Som nevnt er et gruppesamhold de kreftene som spiller sammen og får deltagerne til å bli i gruppen. Vi tror nok alle deltagerne kjente på en anerkjennelse av hverandre og felles respekt for den jobben de gjør. Men det var mange faktorer vi ikke visste noe om. For eksempel om de kjente hverandre på forhånd eller om de var komfortable med gruppearbeid. Gruppelederne var bestemt på forhånd slik at deltagerne ikke skulle engste seg for å få denne rollen. Gruppeleder skulle holde struktur i gruppen og hadde fått egen informasjon på forhånd. Ulike gruppeprosesser ville nok blitt mere fremtredende viss dette var grupper som skulle fungere over tid.

5.4 Profesjonell makt

I samarbeid mellom fosterforeldre og barnevern er det nødvendig å være bevisst på profesjonell makt. Barnevernet har en rolle der de bestemmer over tiltak, ressurser og viktige avgjørelser. Barnevernet kan i siste instans flytte barnet i nytt fosterhjem. Dette kan lett skape en ubalanse mellom partene. Partene kan ha ulik forforståelse av virkeligheten. Det er denne personlige forståelsesrammen Bateson legger i sitt kontekstbegrep. Hvem sin virkelighet blir da mest gyldig?

En diskusjon i startfasen av planleggingen var om vi skulle la alle saksbehandlerne være med under dialogkonferansen. Dette ble et vanskelig valg fordi vi så tydelige fordeler og ulemper med begge deler. Når saksbehandler får være med i prosessen og være tilstede og høre på de enkelte fosterforeldrene vil de få et større eierforhold til innholdet, sterkere engasjement og kanskje lytte på en annen måte. Motsatt er det viss man blir presentert for et resultat i etterkant og ser på dette som enda en ting man må forholde seg til i hverdagen. På den andre siden var vi redde for at fosterforeldrene skulle føle seg ubekvemme ved å ha sin saksbehandler tilstede under konferansen og kanskje ikke klare å være ærlig. Det som ble avgjørende for valget var representanten for fosterforeldrene sin klare uttalelse om at de enkelte saksbehandlere ikke burde være med under selve konferansen. Hun var tydelig på at dette ville påvirke de enkelte fosterforeldrene sine bidrag. Vi fikk bekreftelse på at dette var rett valg da en fostermor i etterkant poengterte at *«det var ikke ment som kritikk til deg»*

5.5 Kommunikasjon

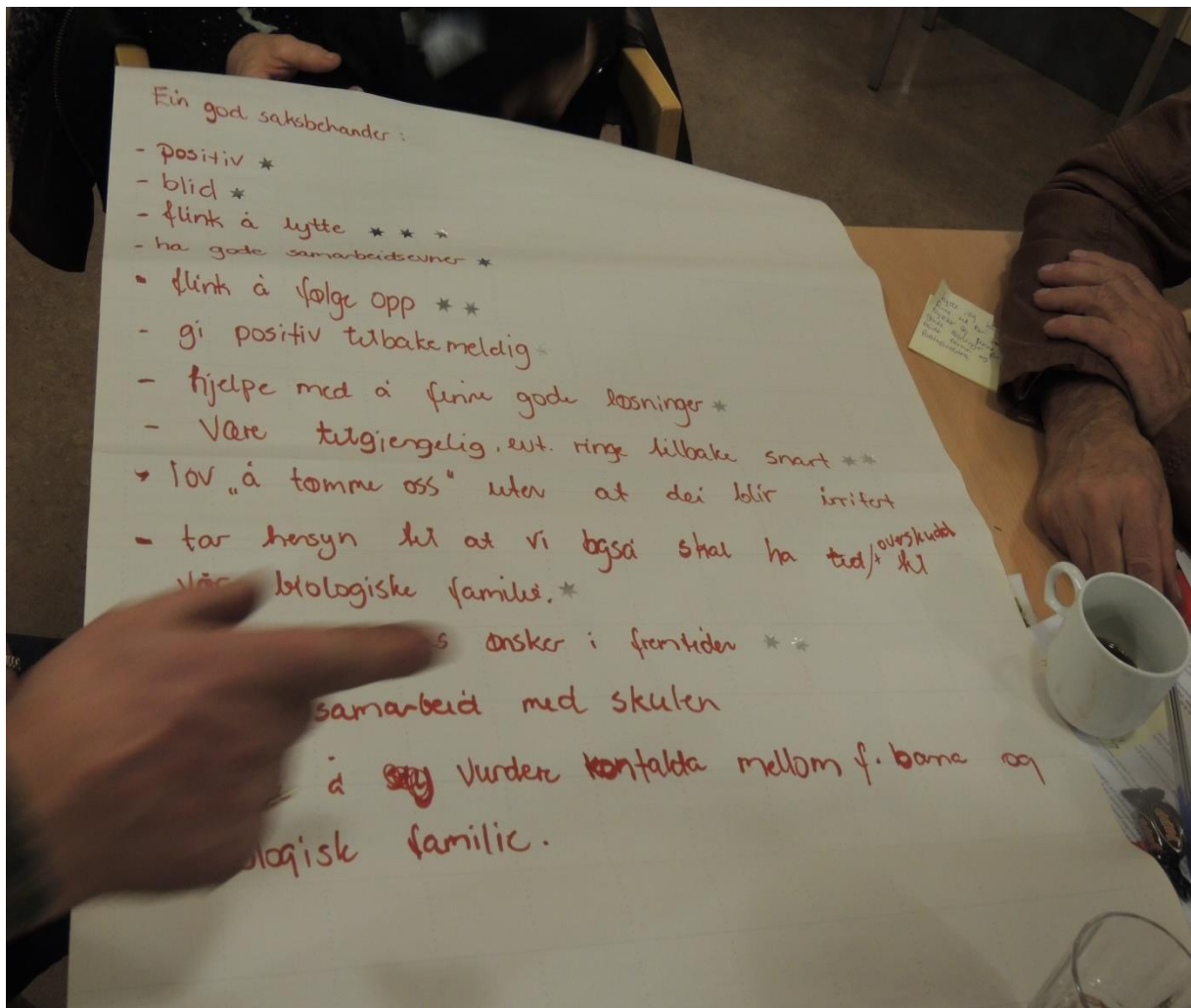
I følge systemisk kommunikasjonsteori er det ikke mulig ikke å kommunisere. Vi kommuniserer hele tiden, både verbalt og nonverbalt. Måten vi kommuniserer på er svært sentralt for å få til et godt samarbeid. Hvem sine stemmer er det vi hører? De som roper høyt og er negative? Den som tier, samtykker?

Relasjonskompetanse er et viktig begrep når vi skal kommunisere og samarbeide med andre. Relasjonskompetanse forutsetter respekt og evnen til å stå i relasjoner over tid. Som fagpersoner er det viktig at vi ser den helhetlige situasjonen til fosterforeldrene. Allerede fra

starten av var det viktig å få god kommunikasjon mellom partene vi ønsket å samarbeide med. I styringsgruppen satt representanter fra alle arenaer som er involvert i samarbeidet rundt fosterforeldrene. Det betydde mye at ideen om dialogkonferanse ble positivt mottatt. Som vi har vært inne på er den positive tonen noe av grunnlaget for AI. «Når er vi best?» Dette påvirket kommunikasjonen under konferansen. Vi la merke til god prat, latter og fin stemning. Når deltagerne slapper av, kjenner seg respektert og har et felles mål, er det lettere å snakke sammen. For oss virket det som gruppemedlemmene var likeverdige og trygge på hverandre og alle virket innstilt på å bidra i gruppene. AI-metodikken legger opp til likeverdig dialog. «Din historie er like viktig som min». Alle får like mye tid til å fortelle og alle skal få komme med forslag til viktige ord og begrep. Opplevelse av å bli lyttet til, få anerkjennelse og selv være med å bidra er et godt utgangspunkt for videre samarbeid.

Som Bateson fremhever, tolkes all kommunikasjon innenfor den konteksten den skjer i. Vi vet at forståelsen blir påvirket av tidligere opplevelser, erfaringer og kunnskap. Som vi har nevnt tidligere var vi opptatt av å finne balansen mellom en profesjonell og faglig ramme og samtidig en avslappende, uhøytidelig tone mellom likeverdige samarbeidsparter. Siden dialogkonferansen var i regi av barnevernet ønsket vi å bruke et lokale som var tilknyttet barnevernskantoret i Ålesund og at leder for kantoret skulle innlede og avslutte konferansen. Lokalet representerer det Bateson kaller kontekstmarkører. Vi hadde småbord med lys og servietter og serverte mat og kaffe. Vi håndhilste på hver enkelt deltager i døren. Hadde vi valgt en annen ramme rundt konferansen og et annet lokale kunne vi fått et annet bidrag fra deltagerne.

Etter gjennomføringen var vi spent på hvordan deltagerne hadde opplevd denne konferansen. Vi hadde alle en god magefølelse. Stemningen var god og vi holdt tidsskjema. Vi hadde fått svar på spørsmålet når fungerer samarbeidet mellom barneverntjenesten og fosterforeldre på sitt beste i form av en rekke suksessfaktorer. Vi var inne på tanken om å bruke evalueringsskjema, men gikk bort fra dette da vi følte deltagerne hadde fått nok oppgaver den kvelden. Tilbakemelding fra enhetsleder var dialogkonferanse var en metode som fungerte svært godt for å få frem fosterforeldrene sin stemme.



6.0 Resultatdiskusjon

I denne delen av oppgaven vil vi drøfte resultatene våre i lys av valgt teori, andre undersøkelser på området og egen praksis. Til slutt prøver vi å kaste et blikk fremover i tid for å se hvordan vi kan jobbe videre med resultatene opp mot fosterforeldre og barneverntjenesten.

«For oss er barnevernet saksbehandler». Dette var det første som ble sagt da gruppene skulle legge fram sitt arbeid. Utsagnet ble utdypet både muntlig og skriftlig med begrepene kommunikasjon, dialog, tilgjengelighet, tillit og samarbeid. Alle de andre gruppene framhevet

det samme, men med ulike fortolkninger av hva det innebærer. Forholdet til saksbehandler er et fellestrekk fra dialogkonferansen med varierte meninger av hva man legger i det. Kristin Eimhjellen trekker fram det samme når hun skriver at «saksbehandler er en *nøkkelperson* i samarbeidet mellom barneverntjenesten og fosterhjemmet» (Fosterhjemshåndboka 2010 s.183)

Kunnskapsgrunnlaget for gjennomføring av vår dialogkonferanse er som tidligere presentert AI. Teoribakgrunnen for denne metoden er blant annet positiv psykologi som vektlegger en organisasjons styrker i motsetning til mangler. Utgangspunktet vårt var altså å hente ut informasjon om hvilke faktorer som var til stede når fosterforeldre opplevde samarbeidet med barneverntjenesten på sitt beste. Vi fikk i ettertid tilbakemeldinger om at flere var skeptiske til dette før de kom. Kritiske og til dels uforstående til at de ikke skulle få lov til å fortelle om hva som *ikke* fungerte i samarbeidet. Om det var slik at barneverntjenesten ikke ønsket å høre om det, om vi ikke turte? Da konferansen var over var det likevel noen som sa at denne tilnærmingen faktisk var nødvendig i et slikt fora. Den ga positiv motivasjon, man klarte å hente ut de gode opplevelsene og sette ord på dem. Dette førte til et bedre utgangspunkt for videre konstruktivt samarbeid.

Til tross for tryggheten om at metodevalget var riktig, utkrystalliserer det seg likevel flere utfordringer når vi skal se på resultatene i et videre perspektiv. Det er i utgangspunktet lite forskning på dette området, og den forskningen som finnes bruker en annen metode. Slik sett blir våre resultater ikke direkte sammenlignbare med andre undersøkelser. Vi har ikke spurt hva fosterforeldrene mener om samarbeidet med barneverntjenesten, vi har spurt etter drømmen, hvordan det er når det er på sitt beste.

6.1 Resultater sett i lys av teori

6.1.1 Samarbeid

Hva er egentlig å samarbeide? Er det slik at det jeg legger i det, min fortolkning av begrepet, er den riktige? Eller er det min kollegas fortolkning som er riktig? Har vi noen gang snakket

om dette? Nei, det har vi faktisk ikke når vi tenker oss om. Det gjorde vi som gruppe heller ikke før vi sendte ut invitasjon til dialogkonferanse om samarbeid. Derfor kom 26 deltagere til konferansen med sin egen forforståelse av hvordan dette kan forstås, noe også mangfoldet av resultater tydelig viste oss. Dette har til dels gitt oss hodepine i forhold til hvordan vi skulle klare å lese noe fornuftig ut av resultatene, men mest av alt har det vært inspirerende å bli bedre kjent med et felt mange av oss kanskje har vært lite bevisste på hva faktisk innebærer.

Det finnes en rekke definisjoner av begrepet samarbeid og hva det innebærer avhengig av hvem som har laget dem og hvilket ståsted forfatterne har. Mye av litteraturen om dette handler om tverrprofesjonelt samarbeid. I utgangspunktet tenkte vi at vårt fokus er et annet, at samarbeid mellom barneverntjeneste og fosterforeldre ikke er det, et tverrprofesjonelt samarbeid. Men er det virkelig slik eller kan det sees på en annen måte? Fosterforeldre har lønnet oppdrag fra kommunene, vi ønsker at de skal være spesielt egnet til å håndtere et spesifikt barn med særskilte utfordringer. Vi etterspør kompetanse for dette. Kanskje det likevel kan sees som tverrprofesjonelt samarbeid.

Ødegård (Willumsen 2009) kaller samarbeid for et fenomen som ulike mennesker forstår på ulike måter. Det sier noe om hvor komplekst dette oppfattes å være. I sin PINCOM-modell nevner han flere faktorer som er interessante å se nærmere på i vår sammenheng.

6.1.2 Rolleforventning

Mange av fosterforeldrene trakk fram at de og barneverntjenesten er samarbeidspartnere, at vi jobber mot felles mål. Det er i utgangspunktet ikke vanskelig å være enig i det, vi jobber alle for barnas beste og da må vi dra i samme retning. «Parter som deltar i et samarbeid vil ha ulike forventninger til hverandre i et samarbeid» sier Ødegård (Willumsen 2009 s.58) Dette fordrer en rolleavklaring. Mange av uttalelsene fra fosterforeldrene kan tolkes dit hen at dette ikke er godt nok avklart. Uavklarte roller og ansvarsfordeling kan føre til mye usikkerhet og misforståelser, i neste omgang også konfliktfylt samarbeid. For det offentlige systemet å overta omsorgen for et barn, og så overlate daglig omsorg til fosterforeldre, er et enormt ansvar og ofte svært arbeidskrevende for begge parter.

6.1.3 Profesjonell makt

I ethvert samarbeid vil det være ulikheter i profesjonell makt. Fosterforeldrene framhever at det er viktig å være likeverdige samarbeidspartnere. Om det er slik at barneverntjenesten likevel ikke makter å gi dem følelsen av å være likeverdige blir maktbalansen er skjev. Barneverntjenesten vil i regi av sin profesjonelle og juridiske posisjon alltid vil ha definisjonsmakten. Ødegård trekker frem bruken av språk i denne sammenhengen. Hvordan ulike profesjoner bruker faglige uttrykk og begreper som, bevisst eller ubevisst, er et maktmiddel. En slik relasjon kan betegnes som asymmetrisk, den er ikke likeverdig. Noen mener man bør etterstrebe relasjonen til å bli en kollegarelasjon, men Eimhjellen kaller relasjonen for komplementær, den er basert på forskjeller og partene utfyller hverandre. (Fosterhjemshåndboka 2010 S.183)

6.1.4 Motivasjon for samarbeid

Hva gjør det i så fall med fosterforeldre sin motivasjon for oppdraget hvis de føler at relasjonen er asymmetrisk? Som regel vil felles fokus på barnets beste være felles fokus for samarbeidet. Barneverntjenesten, og helt sikkert også fosterforeldre, opplever at dette kan endre seg. Barneverntjenesten erfarer blant annet at økonomi ofte er et tema i samarbeidet. Det var derfor et interessant funn at ingen av gruppene nevnte økonomi under dialogkonferansen. Hvorfor trakk ikke noen fram dette? Det er selvsagt mange grunner til det, men kan en av dem være at det ikke er helt «stuerent» å snakke om penger i denne sammenheng? Erfaring tilsier i hvert fall at dette temaet kan ha mye å si for samarbeidsklimaet i enkelte tilfeller. I forskningsrapporten «Fosterhjem for barns behov» (NOVA rapport 16/13) har fosterforeldre blitt bedt om å kategorisere hvilke tiltak de mener vil være mest til hjelp for dem i oppdraget som fosterforeldre. «Bedre lønn» ble rangert som fjerde viktigste tiltak av i alt 12. Interessant for oss i denne sammenheng å se at dette kommer før alt som har med saksbehandler å gjøre, noe som kan sees som en motsetning i forhold til de resultatene vi fikk.

6.1.5 Kommunikasjon

Ingen av deltakerne brukte ordet kommunikasjon i plenum under dialogkonferansen. Det aller meste av det som ble sagt kan likevel tolkes inn i rammen av dette begrepet.

Alt som skjer mellom mennesker, verbalt og non-verbalt, er kommunikasjon. Det er ikke mulig å ikke kommunisere (Gulbrandsen 2006) og kommunikasjon er limet i alt samarbeid (Ødegård 2009) Dette viser igjen hvor komplekst samarbeid kan være.

Begreper som tillit, gjensidighet, dialog, respekt og likeverdighet ble trukket fram av flere. Det er ikke vanskelig å være enig i at alle disse er viktige begreper å ha et bevisst forhold til, men så lenge man ikke avklarer hva man legger i det vil hver enkelt sin forforståelse kunne gjøre samarbeid komplisert likevel. Tillit ble eksempelvis definert med følgende underpunkt; gjensidig respekt, det å stole på fosterforeldre og at fosterforeldre er likeverdige. En definisjon av innholdet kan man kanskje enes om, men på relasjonsnivå kan det få ulike betydninger alt ettersom hvordan man definerer forholdet til hverandre. Som en av deltagerne sa det: «Alt er en rød tråd, alt går til syvende og sist inn i hverandre».

6.1.6 Brukermedvirkning

Brukermedvirkning er i dag en lovfestet rett, og et mye brukt begrep. Vi har også tolket mange av uttalelsene fra fosterforeldre inn i en slik sammenheng, men det kan likevel være på sin plass med en liten presisering. Normalt vil ikke fosterforeldre bli omtalt som brukere sett i lys av vanlige definisjoner. Som allerede diskutert er deres rolle vanskelig å definere. Ofte omtales de som oppdragstakere fra barneverntjenesten sin side, mens de selv tydelig signaliserte på dialogkonferansen at de ønsker å bli sett på som samarbeidspartnere. Like fullt er det innlysende at endring, utvikling og læring går bedre når den det gjelder blir involvert direkte. Det å bli sett, hørt og tatt på alvor vil være med på å fremme samarbeid. Dette gjøres på individnivå i daglig direkte kontakt mellom saksbehandler og fosterhjem. Ved å gjennomføre en dialogkonferanse forankret i ledelsen løftet vi dette til tjenestenivå. Tilbakemeldingene på dette var gode fra de som møtte, de følte seg tatt på alvor og de følte tilhørighet i en gruppe sammen med andre i samme situasjon. Sistnevnte kan være viktig med tanke på at de til daglig ofte står alene i utfordrende situasjoner.

6.2 Resultat sett i lys av relevant forskning

Vår lille undersøkelse i form av en dialogkonferanse hvor 26 fosterforeldre møtte, har naturlig nok begrenset verdi i et større perspektiv. Det er likevel interessant å se disse resultatene i lys av den kvantitative forskning som er presentert i NOVA rapport 16/2013, «Fosterhjem for barns behov». Der står det blant annet at «gjensidig kunnskap og tillit bygges opp gjennom samhandlingssirkler som går over tid. Skifte av saksbehandler kan true prosessen». Det fremheves videre hvor viktig det er at fosterforeldre møter den samme saksbehandleren over tid, dette for å kunne utvikle en åpen og tillitsfull relasjon. Våre resultater sammenfaller med dette. Samme saksbehandler over tid, og god kjemi mellom fosterfamilien og saksbehandler ble også av våre deltagere gjentatte ganger trukket fram som viktige, om ikke den viktigste, faktoren for et godt samarbeid. Dette handler både om de konkrete sidene ved den daglige oppfølgingen, men ikke minst handler det om relasjonen mellom saksbehandler og fosterforeldre. Norsk Fosterhjemsforenings rådgivningstjeneste får henvendelser fra fosterforeldre som opplever dårlig samarbeid med barneverntjenesten. De erfarer at fosterforeldre ofte bruker begrepet «dårlig kjemi» med saksbehandler når samarbeidet har gått i stå, men trekker frem at «et godt samarbeid ikke kommer av seg selv, men krever godvilje og fleksibilitet av begge parter»

(<http://fosterhjemsforening.no/index.php?page=samarbeid-fosterforeldre-og-barnevern>)

Erfaring har vist at forskjeller i personlig stil kan gi utfordrende samarbeidsrelasjoner og at et skifte av saksbehandler i slike tilfeller faktisk kan gi positiv endring.

Samarbeid er et gjensidig ansvar. Barneverntjenesten kan altså ikke få til et godt samarbeid alene, men må ha hovedansvaret for å få dette til. Til tross for at relasjonen i utgangspunktet er asymmetrisk, er det mulig å få til dialog, respekt og tillit. Dette ble tematisert under dialogkonferansen da fosterforeldre fikk spørsmål fra barneverntjenesten om man kan ha tillit til og respekt for hverandre selv om man er uenige. Flere bekreftet at det er mulig, og at det kan gjøres ved å være ærlig, tydelig og direkte. Fosterforeldrene på sin side ønsker å føle seg trygge på at de kan uttrykke frustrasjon, «tømme seg» som en fostermor uttrykte det, uten at det blir brukt mot dem senere. Dette er selve kjernen i begrepet relasjonskompetanse. Det handler om å anerkjenne den andre og gi rom for at man kan vise alle sider ved seg selv.

I en landsomfattende spørreundersøkelse fra 2006, «Slik fosterforeldre ser det», var et av funnene at de aller fleste fosterforeldre mener barneverntjenesten ser dem som

samarbeidspartnere uten at innholdet i dette ble mer utdypet. Til tross for at dette begynner å bli noen år tilbake i tid, er det interessant å merke seg at NOVAs rapport fra 2013 har funnet at «Nesten alle fosterforeldre opplevde at de trygt kunne formidle sine forståelser av barnet og barnets behov til saksbehandler, og langt de fleste at de hadde tilstrekkelig innflytelse på barnevernets beslutninger». Vi tolker dette som at det handler om gode samarbeidsrelasjoner. Vi synes også det er betryggende at prosentvis andel av fosterforeldre som ikke er tilfredse med støtten fra barneverntjenesten har sunket betraktelig de siste par tiårene. Fra 46% i 1994 til 18% i 2013 i følge NOVA rapporten. Dette viser at det gjøres mye godt arbeid ute i kommunene.

Oppfølging handler i stor grad om tilgjengelighet. Tilgjengelighet i det daglige via telefon, mail og sms, det å vite at man kan nå saksbehandler, er viktig for å skape trygghet. Også det at saksbehandler tar kontakt selv om det ikke er noe nytt å formidle, gir trygghet og følelsen av ikke å være glemt. Artikkelen fra Norsk Fosterhjemsforening fremhever det samme og anbefaler å gjøre samarbeidet forutsigbart gjennom tydelige avtaler om hvordan oppnå kontakt og hvordan den videre oppfølgingen skal være.

6.3 Videreføring

Dialogkonferansen var i utgangspunktet et studentprosjekt hvor vi skulle lære en forskningsmetode som hver enkelt av oss forhåpentligvis kunne ha nytte av senere. Et nøye valg av tema og problemstilling er vesentlig for gjennomføring så vel som videreføring. Vi fikk en bestilling fra leder ved Virksomhet for barn og unge i Ålesund som gjorde at dette fra første stund ble vel forankret ledelsen. Dette mener vi var svært viktig for hele prosjektet. Ødegård trekker fram at ledelse blant annet handler om å anerkjenne mennesker og deres idéer og faglige tilnærminger og hvordan dette kan bidra til faglig utvikling. Vi tenker at dette gjelder for ledelse på alle plan, både på et overordnet nivå som her og i det daglige i for eksempel ansvarsgruppemøter.

Den videre prosessen er det som i henhold til AI-metodikken kalles design- og realiseringsfasen. Vi skal videreføre drømmen og vi skal sette ut i livet nye idéer vi har jobbet fram. Bearbeidelse av resultatene har helt siden konferansen foregått i to parallelle løp, ett i

forhold til studentoppgave og ett i virksomheten. Virksomheten har forpliktet seg til å videreføre den dialogen om samarbeid med fosterforeldre som ble startet. En utfordring har vært og fremdeles er å formidle prosjektet til alle saksbehandlerne på en slik måte at de får et eieforhold til det. Her blir videomaterialet viktig. Det er satt ned en gruppe som i første omgang skal redusere noen av resultatene til helt konkrete tiltak som vi skal forplikte oss til. For eksempel individuelt tilpassede kurs for fosterforeldrene og faste avtaler om hvordan kontakten skal være. Dette vil bli formidlet til fosterforeldrene slik at vi etter en tid kan evaluere innsatsen. Vi har videreført styringsgruppen og avholdt møte med presentasjon av resultatene og foreløpige tanker for videreføring. Det planlegges en oppfølgende dialogkonferanse høsten 2014. Dette er viktig av to grunner, både faglig og sosialt. Det sosiale aspektet ved å invitere til felles sammenkomst kan ha positiv effekt. Dette er basert på tilbakemeldinger om at det var godt å treffe andre fosterforeldre, godt «å bli samlet av barneverntjenesten» som en fostermor sa det. Fosterforeldre står ofte alene i utfordringer, og det kan gi en form for tilhørighet og støtte å være sammen med andre i samme situasjon. Det er besluttet at alle saksbehandlere og alle i ledelsen skal delta neste gang.

Det var relativt få som møtte på vår dialogkonferanse, og denne utfordringen vil vi stå overfor også neste gang. Hvordan få flere til å møte? Det har vi ikke svaret på i dag, men vi må dra nytte av den erfaringen vi allerede har når vi skal invitere til ny konferanse. Kanskje bruke flere kanaler til informasjon?

Vår løsningsorienterte vinkling var en ny erfaring for de fleste av deltakerne våre, og noen brukte litt tid på å erfare at den var konstruktiv. Vi tenker at kanskje det viktigste langsiktige arbeidet er å bidra til å skape en holdningsendring i form av å vise at utfordringer kan løses ved å fokusere på løsningen og ikke problemet. Dette vil det være barneverntjenesten sitt ansvar å gå i bresjen for.

7.0 Avslutning

Dialogkonferansen som ble gjennomført på Kliprasenteret i november 2013 var en nyttig og lærerik erfaring for oss i studentgruppen. Og skal man tolke utfra aktiviteten og engasjementet

under konferansen var dette noe fosterforeldrene også satte pris på. Barneverntjenesten har også sett betydningen av denne måten å utvikle tjenesten på i så stor grad at en ny oppfølgingskonferanse er under planlegging.

Forskningsspørsmålet som var utgangspunktet for dialogkonferansen var: «Når fungerer samarbeidet mellom barneverntjenesten og barnevernet på sitt beste». Fosterforeldrene svarer kort oppsummert at samarbeidet er best når relasjonen er trygg og varer over tid, når saksbehandler er tilgjengelig og lydhør og når fosterforeldrenes egen kompetanse blir anerkjent. Sagt på en annen måte; når saksbehandler har relasjonskompetanse! Kanskje ikke så overraskende resultat, men likevel viktig å bli minnet på og ikke minst viktig å reflektere over i en hektisk arbeidshverdag.

Å jobbe med fosterforeldre har vært spennende og utfordrende. Dette er en brukergruppe som vi møter i mange deler av hjelpeapparatet, ikke bare i barneverntjenesten. Fosterforeldrene er viktige og gjør en stor arbeidsinnsats med å ta vare på en sårbar gruppe barn i samfunnet.

Litteraturliste

Backe-Hansen, Elisabeth, Havik, Toril & Backer Grønningsæter, Arne (Red) *Fosterhjem for barns behov*. NOVA rapport 16/ 2013

Barne- og likestillingsdepartementet (2006) *Rutinehåndbok for kommunens arbeid med fosterhjem Q-1102 B*.

Gulbrandsen, Liv Mette (2006) *Oppvekst og psykologisk utvikling, Innføring i psykologiske perspektiver*. Universitetsforlaget 2006

Hauger, Bjørn, Thomas Gedde Højland, Henrik Kongsbak (2008) *Organisasjoner som begeistrer*. Oslo: Kommuneforlaget AS.

Havik, Torill (2007) *Slik fosterforeldre ser det - II*. Resultat fra en kartleggingsstudie i 2005 Skriftserien 07: 1. Bergen: Unifob helse, Barnevernets utviklingscenter på Vestlandet

Jacobsen, Dag Ingvar (2005) *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* Høyskoleforlaget AS, Kristiansand

Jensen Per og Inger Ulleberg (2011) *Mellom ordene: kommunikasjon i profesjonell praksis* Oslo: Gyldendal Akademisk.

Langslet Gro Johnsrud (2012) *Løft på sitt beste. Hvordan bli en kunstner i faget*. Gyldendal akademisk. www.loft-instituttet.no

Nasjonalt kunnskapssenter for helsetjenesten (2008) - *og bedre skal det bli ved å involvere brukere og gi dem innflytelse*.

http://www.ogbedreskaldetbli.no/237/Brukermedvirkning_mindre_fil.pdf

Norsk Fosterhjemsforening; *Samarbeidsklima mellom fosterforeldre og barnevern*:

<http://fosterhjemsforening.no/index.php?page=samarbeid-fosterforeldre-og-barnevern>

Røknes, Odd Harald og Hanssen, Per-Halvard (2012) *Bære eller breste*. Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke

Sundt, Hege (red.) *Fosterhjemshåndboka*. Kommuneforlaget AS, Oslo 2010

Stette, Øystein (2014) *Barnevernloven og forskrifter. Med forarbeid og kommentarer*, Pedlex Norsk skoleinformasjon, Oslo

Thomassen, Magdalene (2005) *Vitenskap, kunnskap og praksis, Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Gyldendal Norske Forlag AS 2006

Willumsen, Elisabeth (2009) *Tverrprofesjonelt samarbeid*. Universitetsforlaget 2009

<http://www.bufetat.no/om/statistikk/barnevern/> (21.03.2014)