

*«Det er noe med å ha faget sitt og kompetansen, men å ha med
hjertet.»*

En studie om barnevernsarbeideres erfaringer med flerkulturell kompetanse



Master i sosialfag

Det samfunnsvitenskapelige fakultetet

Institutt for sosialfag

November 2022

Student: Aqsa Wirck

Veileder: Sarah Catherine Patricia Duff Hean

**MASTERSTUDIUM I SOSIALFAG
MASTERGRADSOPPGAVE**

SEMESTER: Høst 2022
(vår/høst – årstall)

FORFATTER/MASTERKANDIDAT: Aqsa Wirck
VEILEDER: Sarah Catherine Patricia Duff Hean

TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE:

Norsk tittel: «*Det er noe med å ha med faget sitt og kunnskapen, men å ha med hjertet*»
En studie om barnevernsarbeiders erfaringer med flerkulturell kompetanse.

EVT. Engelsk tittel:

EMNEORD/STIKKORD: Barnevernsarbeider, minoritetsfamilier, kultursensitivitet, kulturforståelse, flere kulturell kompetanse, kompetanse, andreperspektivet og kompetansetrekant.

ANTALL SIDER: 24987

STAVANGER

**15.11.22
DATO/ÅR**

**Aqsa Wirck
Kandidatens navn**

Forord

Endelig er dagen her. Dagen som virket evig langt unna, og samtidig kom så altfor fort. Det å skrive en masteroppgave har vært en svært krevende og spennende prosessen. Under prosess har jeg mange ganger følt som om jeg tar to skritt frem og ett tilbake. Til tider har jeg også vært usikker på om jeg vil klare å komme i mål. Da har det vært helt avgjørende å ha personer som oppmuntret, ga tips, råd og bidro med sitt for å gjennomføre oppgaven.

Jeg vil starte med å takke mine fem flotte informanter som beriket denne oppgaven med deres opplevelser og erfaringer. Tusen hjertelig takk!

Jeg vil takke min veileder for å gi nyttige råd og tips for oppgaven.

Videre vil jeg takke mine nære og kjære som har lagt til rette for at oppgaven ble gjennomført. Takk til min storesøster som bidro med å få informanter til oppgaven. Du har alltid vært min største støttespiller og styrke opp gjennom årene. Jeg vil takke min svigersøster som har bidratt med korrektur av oppgaven og gitt meg gode og konstruktive tilbakemeldinger. Tusen takk til min spirituelle mentor i England som har vært en kilde for personlig refleksjon og utvikling.

Jeg vil benytte anledningen til å takke min støttende og tålmodige mann som har lyttet, drøftet og reflektert med meg gjennom skriveprosessen. Jeg er evig takknemlig for ditt engasjement rundt oppgaven. Tusen takk til mine to fantastiske barn som har vært kilde til indre ro og inspirasjon i denne krevende prosessen. Dere tre er mitt livs største belønning.

Til slutt vil jeg dedikere denne masteroppgaven til mine to fantastiske foreldre; som forlot sine nære og kjære, det kjente og trygge i håp om et bedre liv for sine barn i et ukjent og fremmed land. Jeg er evig takknemlig for alt dere ofret for oss. Denne oppgaven er i gjeld til dere. Uten deres ambisjon om et bedre liv ville denne oppgaven og mitt utdanningsløp ikke ha vært mulig.

Sammendrag

Det etniske og kulturelle mangfoldet i Norge har økt betydelig de siste årene. Det har ført til økt etterspørsel av kulturkompetanse i det norske barnevernet. Forskning tyder på at barnevernsarbeidere opplever særskilte utfordringer i samhandling med minoritetsfamilier. Denne studien omhandler hvordan barnevernsarbeidere tar i bruk sin kunnskap i møte med etniske minoritetsfamilier. Formålet er å få innsikt i hvordan barnevernsarbeidere utøver kulturkompetanse. Det gjøres ved å kaste lys på deres kunnskap og erfaringer innen feltet.

Studiens metode baserer seg på semistrukturerte forskningsintervjuer med 5 barnevernsarbeidere ved ulike kommuner. Det ble gjort i tråd med et hermeneutisk og fenomenologisk vitenskapsteoretisk perspektiv. En fellesnevner for utvalget var at alle har arbeidet med minoritetsfamilier og direkte berører tematikken. Det empiriske grunnlaget blir drøftet i lys av kompetansetrekant og andre perspektivet med særlig vekt på kulturforståelse og kultursensitivitet.

Gode og robuste terapeutiske allianser formes av måten hjelperen håndterer utfordringer som kommer i løpet av hjelpeprosessen. Dette gjelder også i barnevernssaker.

Barnevernsarbeidere i studien forteller at relasjonsarbeid med minoritetsfamilier kan by noen kjente og ukjente utfordringer. Følgende utfordringer ble nevnt:

- Frykt for barnevernet
- Manglende informasjon om barnevernet
- Manglende systemforståelse
- Språkbarrierer og bruk av tolk

Frykten minoritetsfamilier opplever for det norske barnevernet henger ofte sammen med manglende informasjon og systemforståelse. Barnevernsarbeidere tar i bruk særskilte tilnærminger og strategier for å eliminere hindringene som oppstår. Videre uttrykker barnevernsarbeidere i studien to viktige faktorer for å skape gode og bærekraftige relasjoner med minoritetsfamilier: tillit og trygghet. Barnevernsarbeidere vektlegger deres personlige kompetanse som en viktig brobygger for samhandling med minoritetsfamilier. Egenskaper som åpenhet, nysgjerrighet, respekt, anerkjennelse og evnen til å sette seg i familiens situasjon blir poengtert som avgjørende.

Innholdsfortegnelse

Forord	3
Sammendrag.....	4
1. Innledning.....	7
1.1 Bakgrunn for valg av tema	7
1.2 Avhandlingens problemstilling og målsetting.....	9
1.3 Avgrensning av oppgaven.....	10
1.4 Tidligere forskning på området	10
1.5 Forforståelse	14
1.6 Begrepsavklaring.....	14
1.6.1 Kultur.....	14
1.6.2 Kulturforståelse	14
1.6.3 Kulturkompetanse.....	15
1.6.4 Flerkulturell kompetanse.....	15
1.6.5 Kultursensitivitet.....	15
1.6.6 Minoritetsfamilier.....	15
1.6.7 Barnevernsarbeidere	15
1.7 Oppgavens struktur.....	16
2. Teoretisk og empirisk bakgrunn	17
2.1 Hvordan oppnå gode relasjoner?.....	17
2.2 Kommunikasjon	18
2.2.1 Egenperspektiv og andreperspektiv.....	19
2.3 Kompetansetrekant.....	20
2.4 Kulturforståelse	22
2.4.1 Evolusjonistisk kulturforståelse.....	22
2.4.2 Relativistisk kulturforståelse	22
2.4.3 Kontekstuell kulturforståelse	22
2.5 Kultursensitivitet	23
2.6 Vitenskapsteoretisk tilnærming	24
3. Metode og analyse	26
3.1 Vitenskapelig kunnskap	26
3.1.1 Kvalitativ og kvantitativ tilnærming.....	26
3.3 Redegjørelse for valg av metodisk tilnærming.....	27
3.4 Vurdering av metoden.....	27
3.5 Datainnsamling.....	28
3.5.1 Praktiske forberedelser	28
3.5.2 Utvalgsstrategi	28
3.5.3 Rekruttering.....	30
3.5.4 Forberedelser til intervjuet.....	30
3.5.6 Utforming av intervjuguiden	30
3.5.7 Gjennomføring av intervjuene	31
3.5.6 Intervjusituasjonen	32
3.6 Valg av litteratur.....	35
3.7 Systematisering og Analyse	35

3.7.1	Transkribering.....	35
3.7.2	Abduktiv tilnærming	36
3.7.3	Temasentrert analyse.....	36
3.7.4	Analyseprosessen.....	37
3.8	Kvalitetsvurdering	38
3.8.1	Relabilitet	39
3.8.2	Validitet	39
3.9	Forskningsetiske vurderinger	40
3.9.1	Samtykke	40
3.9.2	Konfidensialitet.....	41
3.9.3	Etisk forsvarlig	41
4.	Datapresentasjon og drøfting.....	42
4.1	Bruk av relasjonskompetanse i møte med minoritetsfamilier	42
4.1.1	Vise sensitivitet overfor frykten	46
4.1.2	Samsvar mellom handlinger og ord	50
4.1.3	Sikre gode kommunikasjonskanaler	52
4.2	Respekt og forståelse for ulikheter	57
4.3	Flerkulturell kompetanse i form av personlig kompetanse	61
5.	Konklusjon.....	65
5.1	Implikasjoner til videre praksis	66
6.	Referanseliste.....	67
6.	Vedlegg.....	71
6.1	Informasjonsskriv	71
6.2	Samtykkeerklæring.....	74
6.2	Intervjuguide	75
6.4	NSD sin vurdering.....	76

1. Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Flere forskere har drøftet om Norge i dag står overfor en tillitskrise, der både barnevernsansatte og foreldre med minoritetsbakgrunn vegrer seg for å støte på hverandre (Berg & Paulsen, 2021; Eide et al., 2017; Fylkesnes 2018; Innvandrersforum 2013). Det kan antas at kontinuerlig negativt lys på det norske barnevernet i både nasjonale og internasjonale medier gjør vondt verre for dette samspillet (Hollekim et al., 2016). Faren ved slike tilfeller kan være at trengende familier med minoritetsbakgrunn ikke får dekket sine hjelpebehov. Tema for denne avhandlingen er det norske barnevernet og etniske minoritetsfamilier. I lys av samfunnsendringene, blir dette temaet stadig mer aktuelt.

Stadig flere mennesker med ulik kulturell og etnisk bakgrunn slår rot i Norge. Omlag 15 prosent av totalbefolkningen i landet er personer med innvandrerbakgrunn og norskfødte med innvandrerforeldre, melder SSB (SSB, 2022). Endringene i befolkningsmønsteret har bidratt til at det norske samfunnet har blitt et mer heterogent samfunn eller mangfoldig med større variasjoner og større ulikheter i levemåte. Berg (2015), skriver at *”innvandring påvirker ikke bare de som kommer til Norge, men den gjør også noe med det hele norske samfunnet.”* (Ellingsen et al., 2015, s. 245). Det krever en radikal omvandling innen flere offentlige instanser og aktører. Den norske barneverntjenesten, uten unntak, er oppfordret til å videreutvikle tjenester i takt med samfunnsendringer og ny kunnskap (Helse- og omsorgsdepartement 2006). Det betyr at barnevernsarbeidere bør være innstilt på å møte familier med en annen etnisk, religiøs, språklig og kulturell bakgrunn enn det de er vant til (Ellingsen et al., 2015). Fremmede scenarier og problemstillinger, samt nye utfordrende verdier og normer, kan lett føre til dilemmaer og misforståelser (Ellingsen mfl., 2015). Dermed blir flerkulturell kompetanse et nøkkelbegrep i deres arbeid.

I løpet av masterstudiet valgte jeg å fordype meg i barnevern. I en av forelesningene holdt minoritetsrådgiver i Stavanger barneverntjeneste foredrag om emnet «det norske barnevern og minoritetsfamilier». Hennes engasjement på feltet skapte ettertanke og nysgjerrighet i meg til å utforske dette temaet ytterligere. Som etnisk minoritet selv, vokst opp med to etniske minoritetsforeldre, begynte jeg å gruble over mitt ståsted og forståelse av feltet. Er det slik at det norske barnevernet ikke er i stand til å møte utfordringene minoritetsfamilier har? Har det norske barnevernet mangel på flerkulturell kompetanse, i så fall hvordan kan det endres?

Ville det norske barnevernet være bedre rustet dersom de ansatte var fra flere nasjonaliteter? Etter å ha reflektert godt og lenge på de ovennevnte spørsmålene pekte alle svarene mot det som først tente gnisten, nemlig barnevernsarbeidere. Barnevernsarbeidere er ofte det første møtet minoritetsfamilier har med det norske barnevernet. Deres kunnskap og kompetanse kan være en viktig brikke i samhandling. Dermed kan deres evne til å møte minoritetsfamilier ha stor betydning.

I forslaget til ny barnevernslov som ble lagt frem høsten 2016 oppfordret utvalget barnevernsarbeidere til å heve sin «kulturelle kompetanse» (NOU 2016: 16). Hva denne kompetansen defineres som og hvordan denne kompetansen bør utvikles er imidlertid uklart. Saksbehandlere, altså barnevernsarbeidere, er ofte det første møtet flere minoritetsfamilier har med det norske barnevernet. Deres evne og kompetanse til å møte familienes behov er helt essensielt og avgjørende for relasjonen og arbeidet. Dette er imidlertid lettere sagt enn gjort. Det kan være en rekke utfordringer som hindrer og kompliserer samhandlingen. Det er derfor svært viktig å kaste lys på barnevernsarbeideres kompetanse og erfaringer for deretter å vurdere hvordan kompetansehullene kan tettes.

Barnevernets kunnskapsgrunnlag omfatter flere områder. En av samfunnsoppdragene er å hjelpe barn og unge i vanskelige livssituasjoner, og bidra til at de får bedre oppvekstvilkår (FO, 2020). Det er et komplekst og tungt arbeid, som krever evnen til å utøve skjønn og forståelse i yrkesfeltet. Barnevernsansattes forforståelse og fortolkningsramme vil prege deres møter med familier (Berg et al., 2017). Det kan ha en stor betydning for hvordan saken blir behandlet. Nordstoga (2018) retter oppmerksomhet mot den personlige dimensjonen i yrkesutøvelsen til barnevernsansatte. Hun ønsker å få mer fokus rundt profesjonsutøverenes personlige oppfatninger og verdier, og hvilken innflytelse det har i møter mellom profesjonsutøvere og minoritetsfamilier (Ask & Eide, 2018). I likhet med Nordstoga hevder Rysst (Rysst 2020) at profesjonsutøverens verdigrunnlag og kultur forståelse bevisst eller ubevisst internaliseres i deres handlinger og påvirker deres beslutninger.

En undersøkelse foretatt av NIFU viste at kompetansen til ansatte i kommunale barneverntjenester synes til å være svakere når det gjelder vurdering av mennesker de sjeldent møter, slik som etnisk minoritetsfamilier (Røsdal et al., 2017). Det kan ha en sammenheng med at oppgaver knyttet til brukergruppen er spesielt krevende. Videre presiserer Ali (2015) i sin artikkel «Et flerkulturelt barnevern» at saker som omhandler minoritetsfamilier bør ha minst en sakkyndige med minoritetsbakgrunn for å vurdere saken

fra flere perspektiver. Det vil være et vennlig tegn på at barnevernet anerkjenner og respekter forskjellige kulturelle verdier og levesett (Ali 2015).

1.2 Avhandlingens problemstilling og målsetting

Avhandlingens overordnede problemstilling ble formulert til følgende:

«Hvilke erfaringer har barnevernsansatte med å ta i bruk flerkulturell kompetanse i møtet med minoritetsfamilier?»

For å gi et utfyllende svar på problemstillingen anser jeg det som hensiktsmessig å belyse følgende underspørsmål:

- Hvordan tar barnevernsarbeidere i bruk deres kunnskap i arbeid med minoritetsfamilier?
- Hvilke strategier tar barnevernsarbeidere i bruk for å ivareta kultursensitivitet med minoritetsfamilier?

Studiens underspørsmål blir ansett for å være bindende komponenter og gir klarhet i problemstillingen. Ved å kaste lys på underspørsmålene vil jeg være i stand til å undersøke problemstillingen utfyllende og helhetlig.

Ut fra problemstillingen er det ganske selvfølgelig hvorfor kulturell kompetanse anses å være et tema. Jeg ønsker å utforske hvilken forståelse barnevernsarbeidere har av flerkulturell kompetanse i sitt arbeid med minoritetsfamilier. Det vil si, hvordan definerer barnevernsarbeidere flerkulturell kompetanse og hvordan utøver de det i praksis. Videre er jeg interessert i å se om barnevernsarbeidere tar i bruk noen spesielle strategier for å ivareta kultursensitivitet eller flerkulturell kompetanse. Det innebærer å få innsikt i hva barnevernsarbeider mener om sin egen kompetanse i møtet med brukergruppen. I tillegg, har jeg vært opptatt av å få innblikk i hva barnevernsarbeidere legger vekt på og hva de finner utfordrende i arbeid med minoritetsfamilier.

I denne avhandlingen ønsker jeg å løfte frem barnevernsarbeideres opplevde kompetansebehov i en flerkulturell samhandling. Gjennom barnevernsarbeideres erfaringer og opplevelser håper jeg på å gi ny kunnskap om hvordan barnevernsarbeidere kan ta i bruk sin kompetanse i møte med minoritetsfamilier. Bø (2010) forklare at økt oppmerksomhet rundt dette emnet kan bidra med å gi et realistisk bilde av utfordringene barnevernsarbeidere kan møte som yrkesutøvere i et flerkulturellt samfunn. Manglende kunnskap og forståelse hos

yrkesutøveren kan føre til fremmedfrykt og i verste scenario negative holdninger (Berg et al., 2017; Keya et al., 2010). I tillegg, viser flere undersøkelser at mangel på kunnskap har ført til rekke utfordringer, som har vært kilde for avstand mellom det norske barnevernet og minoritetsfamilier (Ask & Eide, 2018; Berg et al., 2017, 2018). Det er dermed viktig med bevisstgjøring rundt dette temaet. Med økt kunnskap om flerkulturell kompetanse kan barnevernsarbeidere gi bedre barnevern til barn og familier med minoritetsbakgrunn. Samtidig er det et ørlite forsøk på å redusere utfordringene barneverntjenesten møter med minoritetsfamilier.

1.3 Avgrensning av oppgaven

Med hensyn til ressurs- og tidsbegrensing har jeg måttet avgrense denne avhandlingen. Med et hav av forskning, perspektiver, teorier og meninger innenfor dette feltet er jeg bevisst på at noe vil bli utelukket. Alle underspørsmålene kunne enestående ha vært hovedproblemstilling i seg selv. Jeg har brukt en del tid på å formulere den valgte problemstillingen og søke etter relevant teori, og mener de teoriene og metodene jeg har anvendt belyser problemstillingen ypperlig. I tillegg har jeg valgt å kun fokusere på barnevernsarbeidernes oppfatning av deres egen flerkulturelle kompetanse og hvordan de tar i bruk sin egen kompetanse i form av flerkulturell kompetanse. Empiriske funnene kan være nyttig informasjon til videre refleksjon og studier som tar utgangspunktet til de minoritetsfamiliene.

1.4 Tidligere forskning på området

For å få et større perspektiv og mer forståelse av temaet kan det være relevant å se på hva som er forsket på tidligere. De finnes en del forskning om den norske barneverntjenesten og minoritetsfamilier, men med hensyn til oppgavens omfang velger jeg å avgrense søket til noen få områder. Jeg vil først se litt generelt på hva forskning sier om dette temaet. Deretter vil jeg kaste lys over relasjonen mellom saksbehandlere og minoritetsforeldre. Videre, vil jeg se hva forskning sier om barnevernsarbeideres rolle i dette samarbeidet, og hvordan de utøver flerkulturell kompetanse i arbeidet.

Ifølge barnevernsstatistikk, publisert av Barne-, ungdoms og familiedirektoratet (2018), er barn og unge med innvandrerbakgrunn overrepresentert i barnevernssaker. I løpet av 2017 fikk 28 prosent av barnevernsbarn med innvandrerbakgrunn, inkludert enslige mindreårige flyktninger, hjelp gjennom ulike former for tiltak (SSB.no, 2018). Det vil si at det var flere barn og unge med innvandrerbakgrunn under tiltak enn delen de utgjør å være i befolkningen

(SSB.no 2018). Det mest brukte barnevernstiltaket i slike saker er hjelpetiltak (NOU 2016: 16 2016).

Bakgrunnen for denne overrepresentasjonen blir diskutert i både litteraturen og i den offentlige debatten. På den ene siden argumenteres det for høyere grad av omsorgssvikt blant innvandrerfamilier (Paulsen et al., 2014). På den andre siden, kan en stille seg undrende til om overrepresentasjonen skyldes for mye eller for lite fokus på kulturelle årsaker (Wiken; Aadnesen, sitert i Paulsen et al. 2014). Marianne Rugkåsa (2018) skriver i sin artikkel «Etniske minoriteter og sosialt arbeid» at flere minoritetsfamilier opplever at deres problemer og behov forstås og forklares primært som noe kulturelt. Tilsvarende, skriver Bredal (2009) at det norske barnevernet har hatt for mye og for lite fokus på kultur på samme tid. Hun forklarer at barnevernet på den ene siden har vist for stor respekt for minoritetsfamiliens kultur, og av det kan ha sviktet barna. På den andre siden, har for lite eller manglende kultur forståelse ført til unødvendig mistenksomhet.

Det er slett ikke overraskende at et gjennomgående tema i forskningsomfanget er kultur. Forskere har grublet over om det norske barnevernet er i stand til å gi rom for kulturelle ulikheter og annerledes omsorg (Skivenes et al., 2015). I forskningsprosjektet «Myter eller realiteter. Innvandreres møter med barnevernet» fremkommer det at minoritetsforeldre opplever at barnevernet har en snever forståelse for deres kultur og den nye tilværelsen i Norge (Berg et al., 2017). Minoritetsforeldre hevder at manglende hensyn til kultur fra barnevernet når det for eksempel er snakk om barneoppdragelse eller kjønnsroller er kritikkverdig (Berg et al., 2017). Foreldre opplever at barnevernet har definisjonsmakten for hva som er riktig og god barneoppdragelse, og deres eget syn på barneoppdragelse, kjønnsroller og foreldreroller blir ikke tatt hensyn til. Dette gjør at minoritetsforeldre opplever å bli fratatt autoritet og kontroll i sin egen familie (Berg et al., 2017).

Det fremkommer i forskningsprosjektet at barnevernsarbeidere opplever større grad av frykt for barnevernet hos minoritetsfamilier enn i familier med majoritetsbakgrunn (Berg et al., 2017). Lignende forskning innen feltet har gitt tilsvarende resultater (Fylkesnes, 2018; Paulsen et al., 2014; Paulsen et al., 2015). I følge barnevernsarbeidere, kan fremmedhet, mangel på kunnskap og informasjon om barnevernet være medvirkende årsak til frykt (Berg et al., 2017). Funn fra andre forskningsrapporter støtter dette, og fremhever at minoritetsforeldre har liten eller ingen kunnskap om det norske barnevernets mandat (Fylkesnes, 2018; Koleib, 2020; Paulsen et al., 2015). Det kan for det første henge sammen

med at det ikke finnes et tilsvarende samfunnsmandat i deres respektive hjemland. For det andre kan engstelsen og frykten være influert av tidligere erfaringer med hjemlandets offentlige instanser (Berg et al., 2017; Koleib, 2020).

Forskningsfunn viser at minoritetsforeldres frykt for barnevernet har satt sitt preg på relasjonen og samarbeidet (Fylkesnes, 2018). Barnevernsarbeidere opplever at foreldrenes frykt påvirker forholdet i stor grad (Berg et al., 2017). De forklarer at frykten kan virke som en barriere i dialog med ulike innvandrergupper, som igjen svekker ambisjonen om å hjelpe familier på et tidlig stadium.

Kulturbegrepet kan skape misforståelser når vanskelige situasjoner og andre utfordringer forklares i arbeid med minoritetsfamilier (Eriksen & Sajjad, 2020). En må være påpasselig med å ikke ta i bruk kultur som en hvilepute på alle utfordringene og konfliktene som oppstår i relasjonen med minoritetsfamilier. Det kan være helt andre grunner enn kulturforskjeller. Relasjonen mellom barnevernsarbeidere og minoritetsfamilier vil på lik linje med andre familier bygge på et ujevnt maktforhold. Forskning viser at minoritetsfamilier ser på saksbehandlere som mer autoritære enn det majoritetsfamilier gjør (Eide et al., 2009). Det kan være på grunn av få språkferdigheter, ny kultur og nytt system. I tillegg kan det hende at familiene ikke kjenner til sine rettigheter. Derfor er det enda viktigere at barnevernsarbeidere møter familiene med respekt og gode holdninger, og anerkjenner ansvaret de har i slike møter.

Forskning viser at barnevernsarbeidere kan føle seg intimidert av å få saker med minoritetsfamilier (Eide et al., 2009; Kriz & Skivenes, 2010; Rugkåsa, 2018). En av årsakene som fremheves er at samarbeidet er preget av komplekse og mangfoldige utfordringsarenaer. Faktorer som manglende integrering, begrensede språkferdigheter og kulturforståelse skaper vanskeligheter for å bygge et trygt og godt forhold mellom barnevernsarbeidere og minoritetsfamilier. Det er ikke kun ulikhetene på kulturfronten og barneoppdragelse som skaper utfordringer i samarbeidet, men utfordringer knyttet til levekårsfaktorer og flyktningrelaterte faktorer preger forholdet i like stor grad. Dessuten opptrer flere av faktorene samtidig som gjør at arbeidet blir enda vanskeligere (Berg et al., 2017).

Ifølge Bø (2010) opplever flere saksbehandlere at arbeidet med etniske minoriteter byr på andre typer utfordringer enn det de var utdannet til å håndtere. Følgende utfordringer ble nevnt av saksbehandlerne: utfordringer knyttet til bruk av tolk, ulik referanseramme, mangel

på kunnskap om familiens bakgrunn, vanskelige faglige hindringer og mangel på treffsikre tjenester og tiltak (Keya et al. 2010). Qureishi (2009) forklarer at arbeid med minoritetsfamilier vil på en eller annen måte inneholde elementer av usikkerhet, som er knyttet til enten referanserammen, språk eller andre elementer. Det sentrale er å utvikle strategier som vil bidra med å håndtere denne usikkerheten.

I en empirisk studie hevder Kriz og Skivenes (2010) at saksbehandlere i England og Norge, opplevde språk- og kommunikasjonsbarrierer i arbeid med etnisk minoritetsfamilier. Barrierene omfattet ikke kun det verbale språket, men også ulikheter i verdisyn, atferdsmønstre og systemforståelse. Det førte til at saksbehandlere opplevde en form for usikkerhet i hvorvidt deres vurderinger av familiens behov var tilstrekkelige, samt hvordan etablere tillitsfulle relasjoner. I tillegg ble bruk av tolk presentert som støy i kommunikasjonen (Kriz & Skivenes, 2010).

Barnevernsarbeideres evne til å adressere mistillit, samt tilrettelegge for medvirkning og tiltak som dekker familiens særskilte behov blir ansett som avgjørende i dette flerkulturelle samspillet (Berg et al., 2017; Fylkesnes, 2018; Paulsen et al., 2015). Barnevernsarbeidere skal kunne være i stand til å opptre kultursensitive overfor familier med annen kultur (NOU 2009: 08). I tillegg skal de anerkjenne at norske og vestlige verdier kun er en av flere måter å leve og oppdra barn på. Det er viktig å vise respekt for ulikheter i samfunnet, og det kan skje ved å utvide sitt perspektiv om hva som anses for å være «normalt». Barnets beste er hensikten med samarbeidet (Holm-Hansen et al., 2007).

I en brukerundersøkelse som ble utført i Stavanger kommune, fremkommer det at hvor fornøyde eller misfornøyde minoritetsforeldrene er ofte henger sammen med hvor god relasjon de får til kontaktpersonen, ergo barnevernsarbeideren (Koleib, 2020). I følge foreldrene har en god kontaktperson følgende attributter; tilgjengelig, lyttende, setter seg inn i din situasjon, forståelsesfulle, medmenneskelig, tydelig, tålmodig, empatisk, ser sammenhengene og prøver å hjelpe etter det. I tillegg fremlegger foreldrene at god kjemi med kontaktperson er avgjørende for et positivt samarbeid. Foreldrenes opplevelse av samarbeidet er avhengig av kommunikasjonsformen fra kontaktpersonen. For en positivt utfall er det avgjørende at kontaktpersonen har en anerkjennende kommunikasjonsmetode, hvor foreldrene opplever seg respektert, sett og hørt. Det fremkommer at hvorvidt samarbeidet blir ansett som godt eller dårlig som regel avhenger av opplevelsen av forholdet med kontaktpersonen og foreldrenes følelse av anerkjennelse og likeverd (Koleib, 2020).

1.5 Forforståelse

Min innvandrerbakgrunn og utdanningsbakgrunn (sosionom) bidrar til at jeg besitter en unik type forforståelse av dette fenomenet. På den ene siden har jeg forståelse for hvorfor mange minoritetsfamilier opplever mistillit og frykt til det norske barnevernet. I barndommen opplevde jeg og mine foreldre det norske barnevernet som en reell fare. Bakgrunn for det var mangel på kunnskap om barnevernet som institutt. Min forforståelse av barnevernet var det jeg hadde hørt fra mine foreldre, og deres kunnskap var basert på rykter og fortellinger de hørte i innvandrer miljøet. Denne frykten og skepsisen bar jeg lenge med meg og ble ofte møtt med samme følelser fra andre personer med minoritetsbakgrunn. Min forståelse av barnevernet endret seg når jeg begynte å studere sosialt arbeid. Det var da jeg forstod formålet og hensikten med barnevernet. Dermed fikk jeg en større forståelse for utfordringene det norske barnevernet står overfor når de møter denne brukergruppen.

1.6 Begrepsavklaring

1.6.1 Kultur

Rugkåsa et al. (2017) forklarer kultur som «et system av kunnskap, ideer, verdier og regler som ligger bak hva vi gjør, og som uttrykkes gjennom det vi gjør.» (Eide et al., 2017, s. 26). Tilsvarende beskriver Magelssen (2008) kultur på følgende måte: «Med kultur forstår vi de kunnskaper, verdier og handlingsmønstre mennesker tilegner seg som medlemmer av samfunn» (Magelssen, 2008, s. 17). Med en slik kulturforståelse blir kultur forstått som noe tillært eller samfunnsskapt. Mennesket er et sosialt vesen, og gjennom samhandling med mennesker tilegner vi oss normer og verdier i et samfunn. Det utgjør å være fundamentet i hvordan individet tenker og tolker det vi ser, og hvordan vi handler og oppfører oss (Eide et al., 2017).

1.6.2 Kulturforståelse

Kulturforståelse innebærer at den enkeltes forståelse av hvordan ens egen og andres virkelighet blir formet, samt hvordan det utspiller seg i samspillet med andre mennesker (Eide et al., 2009). Det handler om å forstå seg selv som kulturbærer og at mennesker fra andre kulturer har sine verdier, normer og oppfatninger som for dem er like naturlige og sikre.

1.6.3 Kulturkompetanse

Kulturkompetanse går ut på å innhente kunnskap om andres kulturelle verdier, tradisjoner og normer (Rugkåsa, 2018). Det handler om å være bevisst på sine egne holdninger og erkjenne at mennesker har ulike referanser enn seg selv.

1.6.4 Flerkulturell kompetanse

Flerkulturell kompetanse handler om å utvikle og ha evner, kunnskap og erfaringer som trengs for å samhandle med mennesker fra andre kulturer. Det er ikke kun snakk om kunnskap, men å ha vilje og ønsker om god samhandling er også viktig (Gjøsund & Huseby, 2016).

1.6.5 Kultursensitivitet

Healy (2018) forklarer at begrepet kultursensitivitet handler om bevissthet og respekt for en person med ulike verdier, tro, oppførsel og holdninger enn oss. Hun presenterer det som et prinsipp som former samhandlingen og interaksjonen med folk fra andre kultur enn oss (Healy, 2018).

1.6.6 Minoritetsfamilier

I denne avhandlingen blir begrepet minoritetsfamilier forstått i lys av begrepet etnisk minoritet. Eriksen og Sajjad (2020) forklarer begrepet etnisk minoritet på følgende måte: «En gruppe som er i mindretall i et storsamfunn, som er politisk relativt avmektig, og som eksisterer som en etnisk kategori over en viss tidsperiode.» 11/14/2022 20:18:00Kortfattet forklart kan vi si at etnisk minoritet brukes om en folkegruppe som utgjør å være et mindretall i et land. Min forståelse av minoritetsfamilier omfatter først og fremst familier med innvandrerbakgrunn eller flyktningbakgrunn fra ikke-vestlige land. I oppgaven vil jeg bruke begrepene «etniske minoritetsfamilier», «minoritetsfamilier» og «familier» om hverandre.

1.6.7 Barnevernsarbeidere

Begrepet «barnevernsarbeidere» blir brukt som betegnelse på en offentlig ansatt i barnevernet med saksansvar. Det er en fagperson som har myndighet til å gripe inn og yte tjenester overfor enkeltpersoner. I oppgaven vil jeg bruke begrepene «barnevernsarbeidere» «saksbehandlere» og «kontaktperson» om hverandre.

1.7 Oppgavens struktur

Denne avhandlingen er delt inn i 5 kapitler. Kapittel 1 har jeg presentert temavalg, formål med oppgaven og problemstilling. I tillegg har jeg presentert tidligere forskning på feltet og avklart relevante begreper som jeg kommer til å ta i bruk under oppgaven.

I kapittel 2 redegjør jeg for oppgavens faglige ramme. Her vil jeg trekke frem relevant teori som vil bidra med å belyse oppgavens problemstilling. Samtidig vil oppgavens vitenskapsteoretiske tilnærming presentert.

I kapittel 3 beskriver jeg metoden som ble brukt for å gjennomføre undersøkelsen. Kapitlet inneholder blant annet redegjørelse for valg av metodisk tilnærming, vurdering av metoden, datainnsamling og analytisk tilnærming. Til slutt drøfter jeg sentrale vinneskapsteoretiske krav, samt gir en beskrivelse av forskningsetiske vurdering.

Kapittel 4 ansees for å være hoveddelen i oppgaven. Her vil jeg presentere og diskutere empiriske funn opp mot teoretiske rammeverket.

Kapittel 5 avslutter jeg oppgaven med å oppsummere og reflektere rundt oppgavens hovedfunn. Deretter vil noen anmodninger for videre forskning bli presentert.

2. Teori

I dette kapittelet presenterer jeg noen sentrale teoretiske og empiriske tilnærminger som vil belyse oppgavens tema. Hensikten er å tydeliggjøre hvilken forståelse av fenomenet som er lagt til grunn. Innledningsvis vil jeg berette hvordan barnevernsarbeidere kan oppnå gode relasjoner i samhandlingen. For det tar jeg i bruk Røkenes og Hanssen sin tre universelle forhold for å skape gode relasjoner. Videre presenterer jeg kort hva som forstås av kommunikasjon. Jeg valgt å benytte meg av Røkenes og Hanssens fire-perspektivmodellen med vekt på andreperspektiv. Avhandlingen har som hensikt å undersøke barnevernsarbeideres erfaringer med minoritetsfamilier, med andre ord ligger fokuset på profesjonsutøveren. Dermed har jeg valgt å ta i bruk Greta Marie Skau sin kompetansetrekant som et verktøy for å analysere barnevernsarbeideres profesjonalitet. Videre vil jeg presentere kulturforståelsen som er lagt til grunn for avhandlingen. For det har jeg tatt utgangspunkt i Marianne Skytte sin kulturforståelse. Til slutt redegjør jeg for avhandlingens forståelse av kultursensitivitet. I tillegg til de nevnte teoretikerne i teoridelen vil jeg også benytte teoretisk innspill fra andre relevante teoretikere i selve analysen.

Før jeg går løs på teoretiske rammeverket vil jeg igjen presentere forskningsspørsmålet som er formulert følgende:

«Hvilke erfaringer har barnevernsarbeidere med å ta i bruk flerkulturell kompetanse i møte med minoritetsfamilier?»

2.1 Hvordan oppnå gode relasjoner?

Relasjonen mellom barnevernsarbeidere og minoritetsfamilier blir sett på som en grunnleggende faktor for et vellykket resultat (Berg et al., 2017, 2018; Fylkesnes, 2018; Koleib, 2020). I boken «Bære eller briste – kommunikasjon og relasjon i arbeid med mennesker» skriver Røkenes og Hanssen (2012) følgende om relasjonens betydning: «Relasjonen er viktigere enn det som konkret blir sagt eller gjort» (Røkenes & Hanssen, 2012). Videre forklarer de at yrkesutøverens viktigste oppgave er å forholde seg på en måte som fremmer læring, utvikling, frigjøring, bevisstgjøring, vekst, mestring eller forbedring av den andre. Dermed er relasjon helt avgjørende. Tilsvarende skriver Wormnes (2013, s. 18) at: «Relasjonens kvalitet blir avgjørende for pasientens mottakelighet for behandling, og bestemmer hvordan behandlingen forløper og hvor vellykket resultatet blir.». Røkenes og Hanssen (2012) presenterer tre forhold som har særlig betydning for å utvikle gode

relasjoner: yrkesutøverens væremåte, empati og annerkjennelse (Røkenes & Hanssen, 2012). De forklarer at den profesjonelle må vurdere om dets *væremåte* og stil er til hinder for eller fremmer en god relasjon. Med andre ord, blir refleksjon over sin egen væremåte vektlagt. *Empati* vil si innlevelse, og innebærer at yrkesutøveren skal leve seg inn i en annens indre, subjektive opplevelser på et innholdsmessig og affektivt plan. Det handler om å ivareta «du-et» i samhandlingen (Skau, 2018). *Annerkjennelser* går ut på at yrkesutøveren bekrefter, veileder og anerkjenner brukerens selvopplevelser. For hvis yrkesutøveren ikke gjør det kan brukeren sitte igjen med en følelse av skam, skyld og full av feil (Røkenes & Hanssen, 2012). Kortfattet, kan vi si at relasjonskompetanse handler om at yrkesutøveren skal være bevisst sine verdier og holdninger, samt hvilken betydning vedkommendes personlige væremåte og erfaringer har å si for å utøve sin rolle.

Med denne forståelsesrammen kan relasjonskompetanse være en viktig aspekt i kulturell kompetanse. Barnevernsarbeidere vil som regel komme i kontakt med mennesker med ulike oppdragelsesstiler og verdisett enn det de er vant med selv. Motstridende verdigrunnlag og oppdragelsesstiler kan ende med konflikt eller fordommer som kan prege arbeidet med minoritetsfamilier. God relasjon kompetanse kan bidra med at barnevernsarbeidere blir både bevisst sine egne holdninger, samt anerkjenne mennesker med andre verdisett enn oss. Det kan potensielt føre til at barnevernsarbeidere håndterer kulturelle utfordringer på en mer verdifull måte.

2.2 Kommunikasjon

I yrker hvor arbeidet går ut på å hjelpe mennesker gjennom samtaler, slik som barnevernsarbeidere, kan det antas at relasjon, kommunikasjon og handling er vevd sammen og utfyller hverandre (Røkenes & Hanssen, 2012). For å oppnå gode og stabile relasjoner med minoritetsfamilier er barnevernsarbeidere avhengig av å kommunisere på en egnet måte. Barnevernsarbeidernes kommunikasjonsevne kan ha en stor betydning for samhandlingen. Ifølge Skau (2018) er kommunikasjon det viktigste redskapet i samarbeidet. Det å kunne uttrykke seg forståelig og lytte til brukeren hører med barnevernsarbeidernes viktigste profesjonelle ferdigheter. Gjennom kommunikasjon formidler eller uttrykker vi det personlige. Det vil si vårt verdigrunnlag, menneskesyn, livserfaringer, kunnskap, modenhet og klokskap blir synlig gjennom kommunikasjon. Samtidig vil vår tilkortkomne og mindre utviklede sider også fremtre (Skau, 2018). Derfor kan god kommunikasjons kompetanse være hensiktsmessig for barnevernsarbeidere slik at interaksjonen for et godt utgangspunkt.

Eide og Eide (2017) forklarer at kommunikasjon på tvers av kulturer kan by på noen kulturelle forskjeller, slik som språk, normer og verdier, som kan gjøre det vanskeligere med å forstå hverandre. Samtidig er det viktig å huske at det kan eksistere store individuelle kommunikasjons forskjeller innenfor en gruppe. Mennesker farges av den kulturen de vokser opp i. Forståelsen av omverdenen blir forskjellig og dermed kan kommunikasjonen på tvers av kulturer by på utfordringer. Behovet for å bli møtt med anerkjennelse og respekt er grunnleggende i kommunikasjonen. Det kan gjøres ved å se forbi ulikhetene og legge fra seg negative holdninger og prøve å sette seg inn i situasjonen til den andre. Uavhengig hvem en kommuniserer med, er det helt avgjørende å være god lytter og vise empati (Eide & Eide, 2017).

Profesjonell kommunikasjon innebærer at yrkesutøvere kommuniserer på en slik måte hvor både brukeren og yrkets formål bli ivaretatt (Eide & Eide, 2017). For barnevernsarbeidere kan god og hjelpende kommunikasjon være en døråpner for å finne behovene til familiene og styre samtalen deretter. Gode kommunikasjonsferdigheter kan gi en bedre forståelse for brukeren som en person og vil være til hjelp med å gi god omsorg (Eide & Eide, 2017).

2.2.1 Egenperspektiv og andreperspektiv

Røkenes og Hanssen(2012) trekker frem fire-perspektivmodellen for kommunikasjon som består av fire grunnleggende perspektiver eller posisjoner som situasjonen kan oppleves som i møtet mellom to parter. Disse fire kommunikasjonsperspektivene består av egenperspektiv (min verden), andreperspektiv (din verden), det intersubjektive opplevelsesfellesskap (vår verden) og samhandlingsperspektiv (metaperspektiv) (Røkenes & Hanssen, 2012). Ifølge Røkenes og Hanssen (2012) er disse perspektivene grunnleggende i all samhandling og kommunikasjon. Innholdet i samhandlingen varierer og blir også styrt av den konteksten den foregår i. Konteksten utgjør å være den fysiske og sosiale omverden. Modellen skal ikke ansees som «sannheten», men heller et verktøy for å illustrere mellommenneskelig kommunikasjon og samhandling på. Det bør også merkes at slike modeller er en forenklet versjon av et komplekst fenomen og derfor kan viktige nyanser gå tapt (Røkenes & Hanssen, 2012).

Ettersom at avhandlingen fokuserer på barnevernsarbeideres erfaringer i møte med minoritetsfamilier, kan andreperspektiv være mest aktuell. Andreperspektiv vil sette søkelyset på hvordan barnevernsarbeidere ser og opplever den andre, altså minoritetsfamilier. På bakgrunn av det har jeg kun tatt utgangspunkt i andreperspektiv. Flerkulturell kompetanse

går utpå å ta hensyn til den andres kultur og tankesett. Dermed kan en slik tilnærming være til hjelp med å forstå barnevernsarbeiderens bruk av flerkulturell kompetanse.

Andreperspektiv handler om at yrkesutøveren skal i samhandling med andre forholde seg til andres opplevelse av verden (Røkenes & Hanssen 2012, s. 41). Det vil si at en skal møte mennesker der de er. Som barnevernsarbeider vil man komme i kontakt med mennesker som er betydelig forskjellige fra hverandre, og som også er forskjellig fra en selv. Ulikhetene kan blant annet komme til syne gjennom kulturell bakgrunn, livssituasjon, personlighet, alder, kjønn og utdanning. Derfor vil det være viktig å møte personen på det nivået en befinner seg på. På den måten får barnevernsarbeidere ivaretatt brukerperspektivet i samhandlingen (Røkenes & Hanssen, 2012).

2.3 Kompetansetrekant

Arbeid i barnevernet krever en helhetlig kompetanse. Det innebærer at barnevernsansatte har både juridisk kompetanse, faglig kompetanse, teoretisk innsikt og praktiske ferdigheter (Rysst, 2020). I boken *Gode fagfolk* beskriver Greta Marie Skau (2018, s. 57) kompetansebegrepet på følgende måte: «Det å være kompetent betyr at man er skikket eller kvalifisert til det man gjør. Det er «sammentreff» mellom en persons skikkethet og oppgavens eller arbeidets karakter.» For å forstå kompetanse i profesjonelle sammenhenger presenterer hun en modell som heter kompetansetrekanten. Trekanten omfatter tre deler eller aspekter av kompetanse: teoretisk kunnskap, yrkesspesifikke ferdigheter og personlig kompetanse (Skau, 2018). De fleste yrkesgrupper befinner seg et sted mellom alle kunnskapsaspektene – hvor alle aspektene tas i bruk, men med ulik tyngde. Et altfor stort fokus på et av aspektene kan gå på bekostning av de andre, som kan ha en påvirkning på profesjonaliteten til utøveren (Skau, 2018). Med andre ord kan vi si at barnevernsarbeiderens profesjonelle kompetanse vil prege møtet med familiene.

Teoretisk kunnskap omfatter blant annet den delen av kunnskapen som vi tilegner oss gjennom utdanning, faktakunnskaper, allmennkunnskap og forskningsbasert viten (Skau, 2017). For å kunne utøve et yrke, som for eksempel barnevernsarbeider, er det viktig å ha kjennskap til relevante begreper, modeller, teorier, lover og regler som en mest sannsynlig vil ta i bruk i praksis (Skau, 2018, s. 58).

Yrkesspesifikke ferdigheter består av de praktiske ferdighetene, teknikker og metoder som en barnevernsarbeider velger å ta i bruk i profesjonsutøvelsen sin. Eksempelvis kan det være å

gjennomføre et møte med foreldre, videreformidle informasjon om et vedtak eller utføre et hjemmebesøk. Denne kompetanseformen går mest ut på den praktiske delen av et yrket, men både teoretisk kunnskap og personlig kompetanse smeltes inn i denne (Skau, 2018, s.59).

Den tredje kompetansetrekanten er *personlig kompetanse*, som ifølge Skau utgjør å være en viktig del av profesjonaliteten. Personlig kompetanse baserer seg på hvem vi er som person, både for oss selv og i møte med andre. Det omfatter også hvem vi lar andre være i samspill med oss, og hva vi har å tilby på et mellommenneskelig plan (Skau, 2018). Kunnskapsformen er basert på personlige erfaringer, som gjør at den er eksklusiv og unik fra person til person. Personlig kompetanse berører våre grunnleggende verdier, holdninger, tankesett og væremåte. Noe som kan ha stor betydning for kvaliteten på arbeidet som utføres. I følge Skau vil ens personlige væremåte vise om vedkommende «lever av å lede, undervise, behandle eller veilede andre» (Skau, 2018, s. 51). Det handler om at barnevernsarbeidere er i stand til å ta i bruk det mellommenneskelige ved arbeidet som innebærer evnen til å utfordre seg selv, sine verdier og holdninger, evnen til være følsom i samspillet. Det betyr at det ikke er nok at barnevernsarbeidere lykkes i det akademiske feltet, men ser alvorret i den personlige siden av profesjonaliteten også (Skau, 2018).

En viktig del av denne kompetansen er å ha ferdigheten til å være *personlig* (Skau 2018). Det vil si at fagpersoner kan i profesjonelle settinger være personlig for å skape et personlig bånd med brukere. Det er viktig å bemerke at personlig i profesjonelle settinger ikke er det samme som i private settinger. Det er det skillet mellom når en skal ta i bruk den ene eller den andre som gjør fagpersonen profesjonell (Skau, 2018).

Personlig kompetanse spiller en viktig rolle i yrker som arbeider med mennesker. For samhandlingen, relasjonen og kommunikasjonen vil bli influert av yrkesutøverens holdninger og verdier. Dermed kan det være aktuelt å anerkjenne og bevisstgjøre sin personlige kompetanse (Skau, 2018).

Siden et av underspørsmålene er hvordan barnevernsarbeidere tar i bruk deres kunnskap i arbeid med minoritetsfamilier vil det være hensiktsmessig å ta i bruk Skau sin kompetansetrekant. Dette vil hjelpe oss med å sette fokuset på hvilken komponent barnevernsarbeidere tar i bruk, og hvilken del av kompetansen kommer den flerkulturell kompetanse og kultursensitivitet til synet.

2.4 Kulturforståelse

I boken «Etniske minoritetsfamilier og sosialt arbeid» skriver Marianne Skytte (2019) følgende om kulturforståelse: «Som i alle mellommenneskelige møter blir den betydningen en persons kulturelle markører får i møtet med sosialarbeideren, bestemt av de deltakendes forståelse av kultur og etnisitet.» (Skytte, 2019, s. 20). Hun presenterer tre perspektiver som påvirker vår kulturforståelse: evolusjonistisk, relativistisk og kontekstuell kulturforståelse (Skytte, 2019).

2.4.1 Evolusjonistisk kulturforståelse

I den evolusjonistiske kulturforståelsen blir mennesker rangert i et utviklingshierarki (Skytte, 2019). Rangeringen skjer ved å måle kvaliteten eller utviklingsnivået til samfunnet eller landet mennesker kommer fra. Øverst på hierarkiet finner vi dagens vesteuropeiske og nordamerikanske land. Ifølge evolusjonistisk kulturforståelse har de oppnådd det høyeste utviklingsstadiet og dermed har rett og plikt til å tilby eller påtvinge sine sosiale og kulturelle verdier, normer og tradisjoner til mennesker lengre ned i utviklingsstigen. Kortfattet vet vi bedre hva samfunnsborgere fra mindre utviklede land er best tjent med. Derfor bør sosialarbeidere gjøre sitt ytterste for å befri barn og foreldre fra laverestående kulturers syn på barneoppdragelse og familieliv (Skytte, 2020).

2.4.2 Relativistisk kulturforståelse

En relativistisk kulturforståelse ønsker å forstå forskjellige kulturer innenfra og på deres egne premisser (Skytte, 2020). Det vil si at enhver kultur besitter helt unike historier og logikk. Dermed er det helt avgjørende å forstå kulturen fra dets egen logikk, og unngå å generalisere. Et fenomen som gir mening i en kultur, må ikke gi mening i en annen kultur. Kultur blir betraktet som noe homogent og håndfast, hvor et sett av verdier og tradisjoner videreføres fra en generasjon til en annen. I praksis betyr det at minoritetsborgeres handlinger blir forklart ut fra deres kulturelle og/eller religiøse bakgrunn. Konsekvensen av en slik tankegang kan bli at en generaliserer og ikke ser individets særtrekk ved situasjonen eller handlingen. Skytte forklarer at spesielt i arbeid med barnefamilier kan dette være et alvorlig problem siden barnets og foreldres virkelige utfordring blir oversett (Skytte, 2020).

2.4.3 Kontekstuell kulturforståelse

Innenfor den kontekstuelle kulturforståelsen betrakter man etniske gruppers særtrekk som resultat av spesifikke historiske, sosiale og politiske omstendigheter (Skytte, 2020). I motsetning til de ovennevnte kulturforståelsene blir etniske gruppers karakteristikk betegnet

til den lokale situasjonen heller enn noe opprinnelig og fundamentalt. Etnisitet skapes av at opplevde kulturforskjeller blir relevante i konkrete møter mellom mennesker, som definerer etniske grupper og etniske grenser. Dermed blir etniske forskjeller heller forstått som subjektive enn objektive, og mennesker er selv klar over at subjektive forskjeller eksisterer. Eksempelvis, dersom involverte grupper opplever at hudfarge er viktigere enn religion, vil de etniske grensene følge grensene mellom mørkhudede og lyshudede (Eriksen, 1997; sitert i Skytte, 2020). De fremhevede kulturelletrekkene blir da brukt som grense – og identitetsmarkører i den gitte situasjonen, og ikke for at de er mest typiske eller opprinnelige for den kulturen det dreier seg om. Kortfattet forklart, eksisterer grensemarkeringene også innenfor den kontekstuelle kultforståelsen, men forskjellen her er at etnisitet blir forstått som en relasjon mellom grupper og ikke som en egenskap i en gruppe. I lys av det, blir kultur og etnisitet forstått som et erfaringsrom hvor en kan skape, fortolke og forandre sin identitet. Ergo er kultur og etnisitet foranderlige og heterogene. Menneskers valg og handlinger blir analysert i forhold til de konkrete vilkårene (Skytte, 2020).

Disse kulturforståelsene vil komme opp under diskusjonsdelen hvor jeg går nærmere inn på hvilke tilnæringer som kommer til syne i barnevernsarbeidernes erfaringer.

2.5 Kultursensitivitet

Behovet for kulturforståelse i det norske flerkulturelle barnevernet øker. Studier viser at kultursensitivitet, kulturkompetanse og flerkulturell kompetanse utgjør å være nøkkelbegreper i møtene mellom barnevernsarbeidere og minoritetsfamilier (Eide et al., 2009; Keya et al., 2010; Kriz & Skivenes, 2010; NOU 2009: 08; Paulsen et al., 2015). Nedenfor vil en kort redegjørelse av begrepet kultursensitivitet presenteres, samt hvordan barnevernsarbeidere kan praktisere kultursensitivitet i arbeidshverdagen.

Begrepet kultursensitivitet består av to ord – «kultur» og «sensitivitet», og er ganske selvforklarende. I følge Magelssen (2008) utgjør kultursensitivitet evnen til å forstå den andres logikk og perspektiver. Tilsvarende, presiserer Qureshi (2009) at kultursensitivitet innebærer å være følsom for ikke bare sin egen, men også andres kulturelle preferanser (Eide et al., 2009). Kortfattet forklart, kan kultursensitivitet i denne sammenhengen defineres som hvilke holdninger barnevernsarbeidere skal ha i møte med etniske minoriteter (Bunkholdt & Kvaran, 2021). Barnevernsarbeidere kan praktisere kultursensitivitet ved å være bevisst og respektere mennesker med ulike verdier, tro, oppførsel og holdninger enn selv (Healy, 2018). På den måten kan kultursensitivitet bidra til å gjøre en bevisst sin egen livshistorie, egne

holdninger og normer, samt få kunnskap om andres bakgrunn. Det vil hjelpe barnevernsarbeidere til å forstå «den andre» og akseptere ulikhetene fremfor å lete etter problemer og feil (Eide et al., 2009; Røkenes & Hanssen, 2012). For å kunne utøve kultursensitivitet er barnevernsarbeidere bundet til å ha en form for kulturkompetanse eller flerkulturell kompetanse (Jávo, 2010). Det vil si at kulturkompetanse, flerkulturell kompetanse og kultursensitivitet på en måte henger sammen og komplementerer hverandre. På den måten, kan det sies at kultursensitivitet er en tilnærming som baserer seg på at en har flerkulturell kompetanse.

Kultursensitivitet kan bidra med å danne grunnlaget for samhandlingen og dialogen med mennesker fra ulik kultur enn oss (Healy, 2018). Kultursensitiv samhandling går ut på at barnevernsarbeidere tar hensyn til kulturelle forskjeller for å anerkjenne og verdsette andres opplevelser, behov, kunnskap og kulturelle bakgrunn som gir verdi i samhandlingen (Røkenes & Hanssen, 2012). Ved å gjøre dette kan barnevernsarbeidere innta brukerperspektiv.

2.6 Vitenskapsteoretisk tilnærming

Et av formålene med studien er å fange opp barnevernsansattes erfaringer og opplevelser i møter med minoritetsfamilier. For å få tak i det, var det nødvendig å snakke med barnevernsansatte for å få innsikt i deres erfaringsverden og meninger. Følgelig ble fenomenologi og hermeneutikk ansett som gunstige redskap for forståelsen. Både fenomenologi og hermeneutikk er eksempler på subjektperspektiv. Det vil si at det ikke finnes noen absolutt, objektiv sosial virkelighet, men heller ulike forståelser av virkeligheten. Med andre ord vendes oppmerksomheten mot slik subjektet – som i denne sammenhengen er barnevernsansatte, selv opplever, føler og erfarer sosiale fenomener (Jacobsen, 2015; Thomassen, 2006). Å studere et fenomen med et fenomenologisk og hermeneutisk perspektiv vil innebære at synspunktene og fortolkningene til barnevernsansatte vil danne et utgangspunkt for forskningen, som ikke kan tallfestes eller måles. Samtidig vil jeg som forsker ha rom til å vurdere fortolkningene til barnevernsansatte med et kritisk og reflekterende blikk.

Thomassen (2006, s.57) understreker at undersøkelser av mennesker må «ivareta det særegne ved den menneskelige erfaringsverden». Fenomenologisk perspektiv tar utgangspunkt i nemlig dette, og søker etter å oppnå forståelse av fenomener slik informantene mest direkte og umiddelbart opplever det (Kvale & Brinkmann, 2015; Thagaard, 2018; Thomassen, 2006).

En slik posisjon krever at forskeren er åpen for erfaringene til de personene som studeres, siden det er den levdes erfaringsverden en søker å forstå, som vil bli kilde til ny eller eksisterende kunnskap. Ved å finne fellesnevner i erfaringene som informantene gir uttrykk for kan forskeren utvikle en generell forståelse av fenomenet (Thagaard, 2018; Thomassen, 2006). Et fenomenologisk perspektiv innebærer i denne studien at jeg har stilt meg åpen og utforskende til informantenes opplevelser ved å sette min forhåndskunnskap i parentes. Samtidig som jeg så etter eventuelle fellestrekk i informantenes opplevelser og erfaringer.

Hermeneutikk betyr fortolkningslære og stammer opprinnelig fra tolkning av religiøse tekster (Gilje & Grimen, 1993; Thagaard, 2018). En hermeneutisk tilnærming er ikke noe en anvender når vedkommende skal tolke en tekst, men det er et eksistensielt grunnvilkår.

Mennesker er selvfortolkende og alt de retter oppmerksomhet mot, fortolkes automatisk. Det er viktig å understreke at menneskets forståelse er betinget av kontekst, som igjen er avhengig av tradisjon, verdier og historisk liv. Fortolkning, i denne sammenheng, innebærer at forskeren forsøker å forstå og finne et dypere meningsinnhold i subjektens svar enn det som er umiddelbart innlysende (Kvale & Brinkmann, 2015). Hensikten er ikke at forskeren bare skal formidle det som observeres, men reflektere over hva informantene kunne ha ment med sine handlinger eller ord, for å gi troverdige fortolkninger av underliggende mønster i det som studeres (Gilje & Grimen, 1993; Kvale & Brinkmann, 2015; Thagaard, 2018). Kort sagt kan hermeneutikk være et viktig redskap for å hjelpe oss med å forstå hvordan vi forstår og hvordan vi gir verden mening.

Jeg anser hermeneutisk tilnærming som en viktig bidragsyter i denne studien. Alle mennesker har sin særegne måte å tolke og forstå situasjoner, samtaler og tekster. Min tolkning og forståelse av intervjuene og litteratur vil være avhengig av min forforståelse og fortolkningsevne. Som forsker har jeg tilstrebet å være bevisst over at mennesker aldri er forutsetningsløse, og at informantenes og mine oppfatninger og tolkninger vil være betinget av vår forståelseshorisont og forforståelse.

3. Metode og analyse

I dette kapittelet gjør jeg rede for forskningsprosessen, fra planlegging til rapportering. Kapittelet er delt inn i to deler, hvor jeg i første omgang begrunner og vurderer valg av metode. Videre vil jeg presentere fremgangsmåten jeg har benyttet for å svare på forskningsspørsmålene. Til slutt vil jeg foreta en kvalitetsvurdering av forskningsprosessen.

3.1 Vitenskapelig kunnskap

Mennesker har en iboende drift om å forstå sammenhenger, tolke betydninger og andre rundt oss. Det gjør at vi hele tiden skaper teorier om virkeligheten. Dette kan være en hensiktsmessig fremgangsmåte i hverdagen, men slike hverdagsteorier skiller seg fra det vi kan definere som forskning. Forskning blir «skapt» ved å følge en systematisk undersøkelse av et emne (Dalland, 2020; Jacobsen, 2015). Karakteristisk for systematisk undersøkelse er at innsamling av data, behandling av informasjonen og presentasjonen er gjennomført nøyaktig. Det innebærer at forskeren er ærlig og redelig om fremgangsmåten som tas i bruk, samt i stand til å resonnerer og systematisere tankene. På den måten kan det være mulig å etterprøve forskningens gyldighet og troverdighet (Dalland, 2020; Jacobsen, 2015).

Metode tvinger forskeren til å følge bestemte «spilleregler» for å kunne gjennomføre en undersøkelse. Kort sagt er metode veien til målet (Kvale & Brinkmann, 2015).

3.1.1 Kvalitativ og kvantitativ tilnærming

I samfunnsfagene er det normalt å skille mellom kvalitativ og kvantitativ tilnærming. Kvantitative studier omfatter store utvalg uten å komme altfor nærme forskningsfeltet. Her ønsker forskeren å finne ut hvor utbredt noe er og finne korrelasjonelle eller kausale sammenhenger mellom fenomener. Det gjøres ved å for eksempel ta i bruk spørreskjema og andre former for data. Data som innhentes kan oppgis i tall og presenteres i form av en tabell eller en graf (Dalland, 2020; Jacobsen, 2015; Thagaard, 2018).

I motsetning til kvantitativ metode fokuserer kvalitativ metode «på å fange opp mening og opplevelse som ikke lar seg tallfeste eller måle» (Dalland, 2020, s. 54). Metoden egner seg godt til studier hvor en ønsker å eksplorere og få dypere forståelse av et fenomen via få undersøkelsesobjekter. Datainnsamlingen foregår i direkte kontakt med feltet (Dalland,

2020). Hvilken fremgangsmåte, eller vitenskapelig metode en ønsker å ta i bruk for å innhente datamaterialet avhenger av studiens tema og forskningsspørsmål (Thagaard, 2018).

3.3 Valg av metodisk tilnærming

Forskningens tema og problemstilling har vært retningsgivende for valg av metodisk tilnærming. Fokuset mitt er å få frem barnevernsansattes *erfaringer og opplevelser* i møter med minoritetsfamilier. For å oppnå innsikt i dette har jeg innhentet informasjonsrike opplysninger fra barnevernsansatte. Derfor ble kvalitativ metode ansett som mest egnet fremgangsmåte for denne avhandlingen.

Det finnes flere måter å samle inn kvalitativ data på. I følge Thagard (2018) er kvalitativt forskningsintervju en velegnet metode for studier som ønsker å utvikle data fra feltarbeid. Dessuten vil kvalitativ metode være mer passende for temaer som det er lite forskning på fra før, og hvor det stilles særlig store krav til åpenhet og fleksibilitet. Tilsvarende forklarer Brinkmann og Kvale (2015) at dersom en ønsker å studere hvordan et individ erfarer et fenomen bør kvalitativt intervju få forrang foran andre metoder.

Informasjonen som ble innhentet gjennom intervjuene ga et svært rikt utbytte. Jeg anser imidlertid ikke informasjonen som en fasit, heller et grunnlag for å reflektere og drøfte videre i samsvar med relevant teori. Derfor har jeg valgt å bruke faglig teori som sekundær kilde. På den måten oppnår jeg en grundig forståelse og klarhet rundt forskningsspørsmålene, samt en helhetlig innsikt av fenomenet. Dermed ble både kvalitativt intervju og faglig litteratur brukt som metoder.

3.4 Vurdering av metoden

I metodelitteraturen foreligger det stor uenighet om hvilken metode som anses for å være «best» (Jacobsen, 2015). Hvilken forskningsmetode som passer best i et prosjekt avhenger av en rekke kontekstuelle faktorer. For eksempel vil formuleringen av forskningsspørsmålet, hvilke data man har tilgang til, og hvor mye tid/ressurser man har til rådighet vil være med på avgjøre metodevalget (Dalland, 2020; Jacobsen, 2015). Det er midlertidig viktig å understreke at uansett hvilken metode en velger finnes det ingen perfekt forskningsprosess. Alle fremgangsmåter vil inneholde feil, svakheter og manglende presisjon på en eller annen vis (Jacobsen, 2015).

Som nevnt tidligere, mener jeg at kvalitativ metode vil belyse forskningsspørsmålene en mest hensiktsmessig måte. Fordelen knyttet til kvalitativ tilnærming er at den har stor grad av fleksibilitet og gir rikere og dypere forståelse av fenomenet som undersøkes. Ulempene ved metoden er at det er et intensivt design som krever mye tid og ressurser. I tillegg kan detaljert informasjon gi en uoversiktlig og kompleks undersøkelse (Jacobsen, 2015).

Kvantitativ metode kunne også ha belyst forskningsspørsmålene på en god måte, ved å ta i bruk spørreskjema og sende det til flere barnevernstjenester. Metoden jeg valgte vil imidlertid gi en dybde i undersøkelsen og en detaljert og helhetlig forståelse. Med andre ord kan begge metodene gi riktig og viktig informasjon, men av ulike type og innhold (Jacobsen, 2015). Dermed er det forskerens ansvar å tenke gjennom hva slags informasjon og innhold han eller hun ønsker å komme frem til (Thagaard, 2018).

3.5 Datainnsamling

De neste avsnittene vil ta for seg de ulike stegene jeg foretok under datainnsamlingsprosessen. Rekkefølgen nedenfor presenterer tidslinja i selve forskningsprosessen. I første omgang vil utvalgsstrategi og rekrutteringsprosessen bli belyst. Deretter vil utforming av intervjuguiden presenteres og til slutt vil gjennomføring av intervjuene fremlegges. Jeg vil underveis reflektere over noen av valgene jeg tok.

3.5.1 Praktiske forberedelser

Det første steget som ble tatt i dette forskningsprosjektet var å melde inn prosjektet til norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Da jeg fikk godkjenning av NSD startet jeg med rekruttering og forberedelser til intervjuet.

3.5.2 Utvalgsstrategi

Utvalget som plukkes ut for undersøkelsen vil legge grunnlaget for datamaterialet (Malterud, 2015). For å besvare forskningsspørsmålene i denne studien ble det foretatt et strategisk utvalg. Det vil si at forskeren velger informanter som har egenskaper eller kvalifikasjoner som er egnet for problemstillingen (Malterud, 2015; Thagaard, 2018). Jeg valgte å søke primært etter barnevernsansatte som hadde erfaring med minoritetsfamilier. Hensikten med det var å få et utgangspunkt som omfatter tilstrekkelig dybde og kunnskap med spesiell relevans til problemstillingen.

Betegnelsen ”barnevernsansatte med erfaring fra arbeid med minoritetsfamilier” er en svært omfattende kategori, og betydningen varierer avhengig av konteksten. Det var derfor nødvendig å være mer konkret for hvordan denne kategorien ble operasjonalisert.

Når det gjaldt *barnevernsansattes erfaring* ble to momenter retningsgivende. For det første var det hensiktsmessig å rekruttere barnevernsansatte med ulike typer erfaringer innenfor barnevernet. Eksempelvis stillinger som, saksbehandler, kontaktperson, ansatt barnehjem, førstelinja, rådgiver og minoritetsrådgiver. Flere av informantene hadde erfaring innenfor flere av de ovennevnte posisjonene og i noen tilfeller arbeidet de med flere av stillingene parallelt. Ulike erfaringer, stillinger og posisjoner i barnevernet vil være til hjelp med å få bredde i datamaterialet.

For det andre er begrepet *etnisk minoritetsbakgrunn* et sammenfattet begrep om mennesker med ulike nasjonaliteter, sosial status, kultur, emigrasjonshistorikk med mer (se begrepsavklaring). Jeg valgte å ikke stille krav til hvilken type gruppe eller minoritetsbakgrunn barnevernsansatte hadde erfaring med. Det var et pragmatisk valg, siden det vil gi mer bredde og variasjon i analysen - som er vesentlig i en slik undersøkelse.

Når det gjelder utvalgets størrelse hadde jeg som mål å intervju 6-8 barnevernsansatte. Det ble imidlertid for ambisiøst, og måtte nedjusteres underveis. Den overordnede vurderingen var at datamaterialet skulle være tilstrekkelig informasjonsrikt (bredde og dybde) til å oppnå kvalitet i henhold til forskningsspørsmålene. Innenfor kvalitativ tilnærming ansees et mindre antall utvalg å være mer hensiktsmessig, siden det da vil være mer detaljerte analyser av den enkelte fortellingen (Malterud, 2015; Thagaard, 2018).

Det endelige utvalget består av fem personer i aldersspennet av 32-62 år på intervjutidspunktet. Alle har jobbet innenfor det aktuelle feltet i 5-18 år, og er fortsatt aktive ytere. I tillegg var alle utdannet. Tre av informantene var utdannet som sosionom, hvorav en hadde tatt videreutdanning i etnisitet og barnevern. En var sosiolog med to mastergrader i både helsevitenskap og sosialt arbeid. En av informantene hadde to bachelorgrader innen barnevern og sosiologi og statsvitenskap.

Informantene omfatter en blanding av minoritetsbakgrunn og norsk bakgrunn. De fleste (4) informantene hadde en eller annen tilknytning til minoritetsbakgrunn. En av informantene var født i utlandet (Midtøsten), og kom til Norge i voksen alder. De resterende (3) var født i

Norge, men hadde foreldre eller besteforeldre med minoritetsbakgrunn (Asia). En av informantene hadde etnisk norskbakgrunn. Intervjuene ble gjennomført i 2021.

3.5.3 Rekruttering

For å få til en god rekrutteringsprosess bestemte jeg meg for å starte tidlig. Det var en god opptart men endte opp med å bli en lang og vanskelig prosess. Til å begynne med fikk jeg en kontaktperson på barneverntjenesten i Rogalandsområdet, som også ville bistå med å rekruttere informanter til studien. På grunn av høyt sykefravær og utfordringer med Covid-pandemien kunne ikke flere enn kontaktpersonen delta på forskningsprosjektet. Jeg hadde også sendt forespørsel til flere barneverntjenester i Rogalandsområdet, men etter å ha fått avslag fra nesten alle, forstod jeg fort at jeg måtte utvide det geografiske området. Jeg sendte forespørsel til andre kommuner i Norge, men uten hell. Til slutt ble jeg nødt til å rekruttere gjennom mitt eget nettverk for å få flere informanter. Dette var til stor hjelp, og det førte til fire barnevernsansatte som ønsket å delta.

3.5.4 Forberedelser til intervjuet

Thagaard (2018) forklarer at det å forberede seg godt før intervjuet vil legge premisser for et vellykket intervju. Det krever at forskeren setter seg godt inn i deltakernes situasjon, og har tilstrekkelig kunnskap om tematikken som blir tatt opp (Thagaard, 2018). Siden utvalget var spredt i tre kommuner i Norge, prøvde jeg å sette meg litt inn i kulturen og miljøet i de forskjellige kommunene. Det vil si at dersom en informant var fra småby, prøvde jeg å ta stilling til det og å forstå hva som kan være relevant for dem.

3.5.6 Utforming av intervjuguiden

En intervjuguide kan betegnes som et manuskript som intervjueren tar i bruk under intervjuet (Kvale & Brinkmann, 2015). Det er en slags "huskeliste" over temaene og spørsmålene for å holde en rød tråd gjennom hele intervjuet. Kort sagt, skal intervjuguiden veilede deg gjennom intervjuet.

Utforming av intervjuguiden startet tidlig i forskningsprosessen, og et førsteutkast ble vedlagt meldeskjemaet som ble tilsendt NSD for godkjenning. Hovedstrukturen i intervjuguiden ble endret og utformet i samråd med veileder, og i samsvar med forskningsspørsmålene. Ved utforming av intervjuguiden (vedlegg 3) har Rubin og Rubin (2005) sin "tre-med-grenermodell" vært en inspirasjonskilde (Thagaard, 2018, s. 95). I denne modellen representerer stammen hovedtemaet i prosjektet, og grenene de enkelte temaene. Det kan stilles ytterligere

oppfølgingsspørsmål innenfor hvert tema for å se sammenheng og få dybdeforståelse (Thagaard, 2018).

Intervjuguiden var tematisk organisert med fire overordnede tema og tilhørende hovedspørsmål og oppfølgingsspørsmål. Av den grunn kan guiden ansees for å være semistrukturert (Kvale & Brinkmann, 2015). Slike intervjutyper er velegnet for fenomenologisk tilnærming, siden det da vil være enklere å finne fellestemaer på tvers av intervjuene (Kvale & Brinkmann, 2015). Spørsmålene inneholdt en blanding av åpne og lukkede spørsmål. Eksempel på et åpent spørsmål var «*Hvilken betydning tror du flerkulturell kompetanse har i møte med minoritetsfamilier?*» og lukket spørsmål «*Har du tatt i bruk noen spesielle metoder eller strategier for å ivareta kultursensitivitet? I så fall hvilke da?*».

Denne kombinasjonen gir intervjupersonen muligheten til å styre selv hvordan vedkommende ønsker å uttale seg om de ulike spørsmålene (Thagaard, 2018). Samtidig fikk jeg bevart den røde tråden ved å dekke alle temaene, men i ulik grad av detalj.

Nedenfor blir både disposisjonen, tema og kort beskrivelse av underspørsmål presentert.

- 1) Bakgrunn: alder, kjønn, utdanning, arbeidserfaring.
- 2) Ansattes tanker og egne tilnærminger: relasjonsarbeid og tillitsarbeid
- 3) Kultur: ideer om flerkulturell kompetanse, utøvelsen av flerkulturell kompetanse i praksis, betydning av referanseramme og kulturell bakgrunn.

Hensikten med disposisjonen har vært å innlede med relative enkle spørsmål som skal fungere som en oppvarming for senere spørsmål som vil kreve mer refleksjon og tankevirksomhet. Under intervjuene var jeg fleksibel i forhold til rekkefølgen og spørsmålsform. Dessuten var jeg åpen for nye temaer, og kunne stille andre oppfølgingsspørsmål som ville bidra til å konkretisere informantenes informasjon. Tanken bak det var å få tilstrekkelig forståelse av intervjupersonens vurderinger og meninger (Thagaard, 2018).

3.5.7 Gjennomføring av intervjuene

Informasjonsskrivet ble tilsendt på forhånd. Der både forskningsspørsmålene, en kort introduksjon om meg selv og hensikten med prosjektet ble belyst. Formålet var å opplyse informantene om hovedtemaet, samt undertemaene. Jeg valgte likevel å ikke sende spørsmålene i forkant av intervjuet for jeg ønsket å innhente organiske og spontane svar.

Målet med intervjuene var å innhente autentiske erfaringer, refleksjoner og kunnskap fra de aktuelle informantene.

Før alle intervjustart, ga jeg en kort presentasjon om selve prosjektet, formålet med undersøkelsen og min bakgrunn. I tillegg forklarte jeg hvordan informasjonen som kommer frem i intervjuet vil benyttes etterpå, og i hvilken grad intervjuobjektet er sikret anonymitet. Videre sa jeg ifra om at jeg vil ta opptak av intervjuet, samtidig som jeg noterer. Til slutt spurte jeg om informanten hadde noen spørsmål knyttet til prosjektet. Selv om mye av det jeg sa var gjentakelser av informasjonsskrivet anser jeg denne handlingen gunstig for relasjonen og intervjuet.

Avslutningsvis spurte jeg om informantene ville gi råd til barnevernsansatte som skal ha sitt første møte med minoritetsfamilier. For å sikre at jeg ikke hadde gått glipp av temaer som var viktige for informantene, spurte jeg også om det var noe de hadde lyst til å supplere eller formidle til slutt. Jeg spurte også om hvordan informantene hadde opplevd å delta i intervjuet. Intervjutiden varte mellom 40-90 minutter.

3.5.6 Intervjusituasjonen

I metodelitteraturen kommer det frem at rammene eller konteksten for intervjuet vil påvirke innholdet i intervjuet (Jacobsen, 2015; Thagaard, 2018). Valget om hvor intervjuet skal utføres har stor betydning for kvaliteten og resultatet til intervjuet (Jacobsen, 2015). På grunn av begrensninger i mulighet for fysisk intervju, måtte intervjuene gjennomføres ved hjelp av digital plattform. Ifølge retningslinjene og anbefalingene til UiS ble Zoom et naturlig førstevalg. Dermed ble alle intervjuene utført via Zoom-Møte. Zoom-Møte er et verktøy for videomøter og chat, hvor man kan blant annet dele skjerm, kommunisere skriftlig osv. (Uninett, 2021).

Fordelen med å ta i bruk en slik plattform er at det er (1) kostnadsfritt, (2) mulig å rekruttere deltakere med store geografiske avstander, (3) sjenerte mennesker kan foretrekke metoden (Jacobsen, 2015; Thagaard, 2018).

En tydelig implikasjon av å bruke en slik plattform, var at intervjustedet intuitivt ble til et kunstig sted, som var ukjent for både meg og intervjupersonene (Jacobsen, 2015). Følgelig medførte rammene til intervjuet noen utfordringer.

3.5.6.1 Tekniske problemer

Forholdene rundt intervjuet bør legges opp på en slik måte at samtalen ikke forstyrres (Dalland, 2020). Tekniske problemer, det være seg lyd-, bilde- eller internettforbindelser er nesten uunngåelige. Selv om det ble fortatt et testanrop før alle intervjuene for å unngå slike utfordringer, er det fortsatt en veldig uberegnelig plattform. Det hadde en direkte effekt på samtalen og engasjementet til informantene som møtte på disse utfordringene. Under første intervjuet ble det for eksempel brudd i samtalen flere ganger pga. dårlige internettforbindelser. Det førte til at flyten i samtalen ble brutt og informanten etter hvert ga kortere svar.

Det kan være tidskrevende å løse tekniske problemer som oppstår under intervjuet. Dette er noe jeg erfarte under et intervju hvor møtelenken til å begynne med ikke ville fungere. Etter mye frem og tilbake, funkete lenken, men videokameraet fungerte ikke. Informanten ble utålmodig og foreslo å starte intervjuet uten videokamera, siden det allerede var brukt så mye tid på andre ting. Sammenlignet med de andre intervjuene, var lengden på dette intervjuet betydelig kortere (40 min). Det kan antas at kvaliteten på intervjuet ble forringet av forholdene og rammene til intervjustedet. På den andre siden, kan resultatet av intervjuet også skyldes mangel på ledelse og selvtillit i intervjusituasjon fra min side (Dalland, 2020; Thagaard, 2018). Hvordan jeg skulle ha opptrådt i en slik situasjon – prøve å løse problemet eller utsette intervjuet – bør ha vært vurdert før intervjuet. En samtale hvor informantens engasjement er redusert og bare venter på å bli ferdig er ingen god situasjon (Dalland, 2020).

Erfaringen fra det ovennevnte intervjuet la grunnlag for neste intervju, der kamerafunksjonen igjen ikke fungerte. I stedet for å bruke altfor mye tid på å få kameraet til å fungere, spurte jeg heller informanten om det var greit å utføre en lydsamtale, og vedkommende hadde ingen motforestillinger. Det førte til at intervjuet gikk mye bedre enn ovennevnte.

3.5.6.2 Om å bruke seg selv

I følge Dalland (2020) er forskeren et instrument eller redskap for å innhente kunnskap og data i kvalitativt intervju. Dermed vil resultatene være preget av forskerens personlighet. Evnen til å oppnå kontakt med intervjupersonene har en helt avgjørende rolle i undersøkelsen (Dalland, 2020). Jeg opplever at relasjonen som oppstod mellom meg og intervjupersonene har bidratt til at informantene ga informasjonsrike og utfyllende svar. Allerede fra første samtale, var jeg veldig opptatt av å oppnå god kontakt med informantene. Under intervjuene

prøvde jeg å være bevisst på ordvalg som fremhevet trygghet, åpenhet og forståelse. I tillegg var det flere informanter som ga meg tilbakemelding om at engasjementet mitt smittet over på dem, som igjen ble en kilde til motivasjon til å gi utfyllende svar (Dalland, 2020; Jacobsen, 2015; Thagaard, 2018). De fleste informantene fikk jeg svært god kontakt med og dermed førte det til åpenhet og flyt i samtalen, uavhengig av støy som kunne oppstå under intervjuet. De informantene jeg ikke klarte å oppnå god kontakt med ga kortere svar. Det er en antydning om at intervjuene hadde hatt et annet utfall, dersom konteksten eller stedet var mer naturlig, ergo et fysisk intervju ansikt ti ansikt.

Gode resultater er frukten av innsatsen til intervjueren. Å komme med bekreftende kommentarer eller vise interesse for det som blir sagt, vil skape en forståelsesfull og trygg atmosfære for informantene, som igjen vil bidra til ytterligere svar. Dette krever at intervjueren inntar en lyttende posisjon (Jacobsen, 2015). Jeg prøvde aktivt innta en slik rolle, men kunne i noen tilfeller gå glipp av viktige poeng eller ta tak i unødvendige momenter på grunn av lite erfaring.

Ved bruk av kvalitativ forskningsintervju kan det være hensiktsmessig for forskeren å være bevisst sitt eget ståsted, egen forforståelse og kontekst (Dalland, 2020). Han forklarer at mennesker aldri møter verden forutsetningsløst. Dette gjelder også de som undersøker et fenomen – vår forståelseshorisont og våre fordommer er alltid med oss, på godt og vondt. Som forsker kan jeg gjøre mitt ytterste for å møte fenomenet jeg studerer så forutsetningsløst som mulig, men jeg vil fortsatt ha tanker om det. Det er det Dalland benevner som *førforståelse* (Dalland, 2020, s. 60). Det er viktig å gjøre seg kjent med sine fordommer og førforståelse på forhånd. Siden våre tanker og dom vil påvirke vår oppfattelse av undersøkelsen. I tillegg vil det være et viktig hjelpeapparat for å bekrefte og avkrefte våre forhåndsforklaringer, samt skille gammel forståelse fra ny (Dalland, 2020).

I løpet av arbeidet med studien har jeg vært nødt til å være bevisst mine egne forforståelse. Dette for å kunne skille mellom min egen opplevelser og erfaringer fra informantenes. I likhet med noen av informantene er jeg også knyttet til minoritetsbakgrunn. Fordelene var åpenbare: det var enklere å oppnå tillit, vi fikk bedre kontakt, jeg har mer forståelse for deres bakgrunnshistorier. Dette førte til mer utdypende og åpne samtaler. På den andre siden, kan det også gi grobunn for noen utfordringer. Noen av informantene antok at på grunn av min bakgrunn forstod jeg deres referanser ved å for eksempel si: «*du skjønner hva jeg mener*» eller «*du vet...*». I slike tilfeller ba jeg informantene om å presisere hva de mente for å unngå

misforståelser i tolkningen min. Jeg har vært bevisst dette under arbeid med analyse og tolkning av det empiriske materialet. Dermed er det et klart skille mellom informantenes utsagn og mine egne tolkninger i analysedelen.

3.6 Valg av litteratur

For å få et grundig og systematisert litteratursøk valgte jeg å få hjelp av en bibliotekar. Vedkommende lærte meg kunsten i å søke på ulike søkebasen og hvordan utføre hensiktsmessige og avanserte søk. For denne studien tok jeg i bruk følgende databaser: «Academic Search Ultimate EBSCO», «Google Scholar», «Idunn», «Scopus Preview», «Norart» og «Oria». Ordene jeg brukte under søket var følgende: «barnevern og minoritetsfamilier», «flerkulturelt barnevern», «kultursensitivt barnevern» osv. Relevant litteratur ble innhentet fra biblioteket.

3.7 Systematisering og Analyse

I denne delen av kapitlet vil jeg redegjøre for studiens analyseprosess. Selve prosessen ble delt i to deler: transkribere og analysere. Nedenfor vil jeg presentere en kort beskrivelse av transkripsjonsprosessen, som danner grunnlaget for analysen. Videre vil jeg berette om studiens analytiske tilnærming og stegene i analyseprosessen.

3.7.1 Transkribering

Transkribere vil si å transformere, som i dette tilfellet er fra tale til tekst (Dalland 2020). Transkribering kan ansees for å være startfasen til analyseprosessen. Formålet med det er å strukturere intervju samtalen for å enklere hente ut og analysere data. Det kan føre til at forskeren må ta stilling til en rekke beslutninger slik som: hvor nøyaktig skal transkripsjonen være? Skal den være ordrett eller bearbeides til skriftspråkstil? Avgjørelsene kan ha en stor effekt på datainnsamlingen, og bør derfor vurderes nøye (Brinkmann, 2017).

Jeg valgte å gjengi intervjuene så ordrett som mulig, men for å få en bedre forståelse av den skriftlige teksten valgte jeg å bearbeide teksten. Det vil si at teksten ble delt inn i setninger og muntlige tilleggsord som «liksom» og «ass» ble for det meste fjernet. Jeg arbeidet grundig og nøye med transkriberingen for å sikre, så langt det går, at budskapet til informantene også skulle fremkomme i skriftlig form. Transkripsjonene ble skrevet inn i et Word-dokument, som deretter ble importert inn i OneNote som jeg brukte i analysearbeidet.

3.7.2 Abduktiv tilnærming

Studiens analytiske tilnærming har en stor betydning for det ferdigstilte produktet. Dette prosjektet ble styrt av en abduktiv tilnærming, som er en mellomposisjon mellom induktiv og deduktiv tilnærming. Den deduktive tilnærmingen går ut på at dataens analyse baserer seg på foreliggende teorier (Thagaard, 2018). Det vil si at forskeren tar i bruk eksisterende modeller og begreper som er relevant for analysen. I en induktiv tilnærming foregår prosessen motsatt vei. Forskeren tar utgangspunkt i sitt datamateriale for å klassifisere relevante begreper og teorier. Kortfattet kan vi si at denne tilnærmingen datastyrt (Malterud, 2015; Thagaard, 2018)

I en abduktiv tilnærming tar forskeren utgangspunkt i både teori og empiri. For å få utvidet kunnskap om et fenomen kan forskeren både anvende eksisterende teori, samt utvikle teori på bakgrunn av systematiske og grundige analyser (Thagaard, 2018). Enkelt forklart kan vi si at det foregår en slags dialog mellom teori og empiri i denne tilnærmingen, hvor begge påvirker hverandre gjensidig (Thagaard, 2018). Årsaken til at denne tilnærmingen ble benyttet under studien er at utvikling av kunnskap ble skapt ved å veksle mellom det induktive (intervjuer) og det deduktive (om antakelser får støtte eller ikke i empiri). På den ene siden har studiens teoretiske forankring bidratt til å forstå funn på en mer utfyllende måte, og på den andre siden har analyse av intervjuene blitt ansett som verdifulle for å videre utvikle ideer og teorier.

3.7.3 Temasentrert analyse

I lys av forskningsspørsmålet og hermeneutisk-fenomenologisk forankring, har jeg valgt å benytte meg av en temasentrert analytisk tilnærming. Metoden er veldig fleksibel og kan potensielt gi en rik og detaljert, samt kompleks redegjørelse av datamaterialet (Braun & Clarke, 2006). I tillegg kan den si noe om likheter og ulikheter på tvers av datasettet. Med andre ord fokuserer forskeren på å sammenligne informasjon fra alle informantene om hvert tema. Ved å sammenligne og gå i dybden på temaene kan en få økt forståelse og kunnskap om fenomenet som forskes på (Thagaard, 2018). Ifølge Braun og Clarke (2006) finnes det ingen entydige definisjoner på hva eller hvordan den skal gjennomføres. Noen beskriver tilnærmingen som et verktøy som kan anvendes i forskjellige metoder, mens andre anser det som en prosess i større analytiske tradisjoner. Braun og Clarke (2006) hevder at tilnærmingen bør forstås som en metode i seg selv, og presenterer sine seks steg for temasentrert analyse. Jeg valgte å ta i bruk Braun og Clarke sine seks steg for å identifisere, analysere og rapportere mønstre innen datamaterialet.

Ettersom intervjuene var semistrukturerte, var det viktig for meg å sørge for at temaet jeg arbeidet med, faktisk var det temaet informanten fortalte om. Temaene ble ikke nødvendigvis belyst under samme spørsmål eller uttrykket på samme sted i hvert intervju. Nettopp dette blir sett på som en av svakhetene til temasentrert tilnærming – nemlig at utsagnene bli oppdelt og ikke forstått i full kontekst av intervjuet (Braun & Clarke, 2006; Thagaard, 2018). På grunnlag av dette, tok jeg spesifikke forbehold om å lese svarene i sammenheng med det som blir sagt før og etter, samt ikke bruke de i feil sammenheng.

I analysen har jeg til tider sammenlignet svarene fra barnevernsarbeidere. Dette for å få frem fellestrekk og ulikheter i rutiner, strategier, erfaringer og opplevelser. Andre ganger har jeg valgt å fokusere på enkelte av barnevernsarbeidernes svar for å forholde meg til temaene. En variasjon mellom dette har vært fordelaktig, siden jeg da har vært i stand til å få frem både dybden og helheten av relevante temaer. Nedenfor presenteres en kort beskrivelse av min analyseprosess.

3.7.4 Analyseprosessen

3.7.4.1 Fase 1: Bli kjent med data

I innledningsfasen til Braun og Clarke (2006) sin tematiske analyse skal forskeren gjøre seg kjent med datamaterialet. Som nevnt over transkriberte jeg intervjuene selv og ble godt kjent med datasettet. Prosessen ble innledet med å lese hvert eneste ord og ytring i de ferdigstilte transkripsjonene minst to ganger. Hvor jeg samtidig noterte ned ord og begreper inn i et tankekart som ble ansett som relevante for datamaterialet. I tillegg ble gjentakende ord, nøkkelsetninger og andre interessante funn markert med tusj.

3.7.4.2 Fase 2: Innledende koding

Etter å ha blitt godt kjent med datamaterialet var det avgjørende å redusere og forenkle. Det bringer oss til det neste steget i prosessen, nemlig koding. Koding blir ansett for å være det første steget i å redusere en stor mengde datamateriale til noen få temaer eller kategorier som tar opp essensen i materialet (Braun & Clarke, 2006; Thagaard, 2018). Denne fasen ut på å belyse og analysere kjerneinnholdet i intervjuene som er sentralt for forskningsspørsmålet og underspørsmålene. Etter å ha kodet ferdig materialet plasserte jeg kodene som hørte sammen i en egen tabell. Eksempelvis er alle koder knyttet til relasjonsbygging i en tabell for å se sammenheng. Deretter tok jeg en ny gjennomgang av transkripsjonen og koder for å forbedre kodene ytterligere. Til slutt disponerte jeg materialet i færre kategorier og temaer.

3.7.4.3 Fase 3: Søk etter temaer

For å finne temaer måtte jeg samle inn alle kodene kategorisk for å se sammenhenger og temaer tydeligere. I praksis betyr det å finne ord og begreper som omhandler samme tema, og som videre kan bli plassert under et større overordnet tema. Jeg ble nødt til å skrive sammendrag av de ulike «kategoriene» for å se om enhetene stemmer med fellestema og hvordan de ulike «kategoriene» henger sammen.

3.7.4.4 Fase 4: Gjennomgang av temaer

Jeg leste kritisk gjennom kodene og sammendragene på nytt med temaene i bakhodet. Jeg kom frem til 3 antall temaer; «relasjonskompetanse i møte med minoritetsfamilier», «respekt og forståelse» og «flerkulturell kompetanse i form av personlig kompetanse». «Relasjonskompetanse i møte med minoritetsfamilier» inneholdte flest koder og ga en ytterligere og dypere forståelse av fenomenet. Fra denne kategorien fikk jeg også flere interessante innfallsvinkler som blir lagt frem i drøftingsdelen. I tillegg bidro temaet «flerkulturell kompetanse i form av personlig kompetanse» til å belyse forskningsspørsmålene på en mer utfyllende måte. Barnevernsarbeiderne tok opp mange av de samme utfordringene som blir trukket frem i tidligere forskning også, men med en personlig vinkling.

3.7.4.5 Fase 5 og 6: Produksjon og ferdigstillelse av resultater

Etter å ha gjennomgått temaene, begynte jeg å definere og navngi temaene. Jeg skrev et større sammendrag av temaene for å se sammenheng og vurdere om temaene var relevante sett opp mot problemstillingen. Deretter begynte jeg å flette inn studiens teoretiske forankring og tidligere forskning på feltet for å ferdigstille resultatene i en rapport.

3.8 Kvalitetsvurdering

Kvaliteten til undersøkelsen blir ofte assosiert med hvorvidt forskeren foretar kvalifiserte valg gjennom hele forskningsprosessen (Kvale og Brinkmann 2015; Malterud 2015). Metodekapittelet tar opp hvordan jeg, som forsker av studien, sikret kvalitet i undersøkelsen. Videre i kapitlet vil jeg reflektere over prosjektets kvalitet med utgangspunkt i begrepene reliabilitet (pålitelighet), validitet (gyldighet) og generalisering (overførbarhet).

3.8.1 Relabilitet

Reliabilitet går ut på hvordan jeg har arbeidet for å forebygge at prosjektets resultater avspeiler tilfeldigheter, feilkilder eller kun presentasjon av mine subjektive meninger (Kvale & Brinkmann, 2015). Jeg forsøkte å være observant på at samtalene med informantene skulle fremme mest mulig deling av relevant og nyttig informasjon. Samtidig som at spørsmålene ikke blir altfor overfladiske, tendensiøse og lukkede. For å realisere dette, iverksatte jeg en rekke tiltak. For det første, foretok jeg et pilotintervju hvor jeg prøvde ut intervjuguiden og samhandlingsstrategier. Samhandlingsstrategier slik som øyekontakt og nikking, kan være nyttige i en slik setting. Som nevnt tidligere, foretok jeg også et testanrop før hvert intervju for å sikre at alt det tekniske var på plass, samt at lydopptakeren er riktig plassert for å unngå unødvendig støy under opptaket. For det tredje, valgte jeg å transkribere intervjuene fortløpende. Fordelen med det var at jeg hadde et friskt minne av selve intervjuet, og fikk lytte gjennom klippet med kritisk fokus på spørsmålsformuleringer og min egen rolle. På grunnlag av dette, foretok jeg nødvendige endringer. Eksempelvis, av å lytte til lydopptakene innså jeg at jeg tidvis kunne forstyrre informantene ved å stille et spørsmål mens de fortalte om en hendelse. Hensikten min var å spørre om jeg hadde forstått dem riktig, men jeg forstod at det kunne være distraherende i redegjørelsen deres. Dermed, inntok jeg en mer lyttende rolle og avventet med spørsmål til etter at de hadde snakket ferdig.

Videre forklarer Thagaard (2018) at forskningens reliabilitet også innebærer at forskeren reflekterer over sin troverdighet og subjektive forhold, slik som kjønn og alder, i det som undersøkes. I mitt tilfelle, kan min etnisk bakgrunn vært med på å forme hvordan informantene oppfatter meg. Det at jeg selv innehar minoritetsbakgrunn, har både vært fordelaktig og uheldig for undersøkelsen, noe jeg har gått nærmere inn på tidligere. I forbindelse med det, har jeg tilstrebet å være bevisst over min faglige og hverdagslige forståelse, samt være åpen for å endre forståelse underveis etter informantenes informasjon.

3.8.2 Validitet

Validitetskravet går ut på at jeg som forsker skal vurdere datamaterialets gyldighet i forhold til forskningsspørsmålet/ene. Med andre ord, resultatene fra undersøkelsen, faktisk er svar som vil belyse det vi vil finne ut om. I tillegg, er det også viktig at forskeren er kritisk over sine egne tolkninger (Thagaard, 2018). Forskningsprosjektets datamaterialet er strategisk innhentet fra frivillige deltakere som er ansatt i det norske barneverntjenesten og som har erfaringer med fokusgruppen. Som nevnt tidligere under utvalg, har dette vært et

gjennomtenkt krav for å sikre at dataen er mest mulig rettet mot prosjektets forskningsspørsmål. Videre, har jeg hele tiden vært oppmerksom på mine egne tolkninger av datamaterialet. Dette ble gjort ved at jeg leste mine tolkninger flere ganger i forhold til det relevante materialet. I tillegg, har jeg vært påpasselig med å bruke data som er relevant til forskningsspørsmålene. Det vil si at resultatene som tolkes eller dataen som blir brukt vil faktisk si noe om fenomenet som undersøkes.

Gjennom hele metodekapittelet har jeg prøvd å gjengi et detaljert prosess av undersøkelsen og vurderinger og beslutninger som ble tatt underveis. Det gjør at leserne for en mulighet til å vurdere kvaliteten av prosjektet selv. I følge Thagaard, er dette med på å styrke prosjektets validitet (Thagaard, 2018).

Videre forklarer Thagaard (2018) at forskerens posisjon til feltet er også relevant og vil påvirke tolkningene. Under kapittel 2 har jeg presentert prosjektets teoretiske tilnærming til. I tillegg, har jeg gitt et innblikk på mine refleksjoner og vurderinger i forhold til min bakgrunn. I presentasjon av resultatene har jeg prøvd så langt det går å være tydelig med å skille mellom informantenes utsagn og mine egne tolkninger.

Thagaard (2018), forklarer at validitet baserer seg også på at funnene forskeren kommer frem til skal kunne forholde seg til tidligere forskning, og andre aktuelle teorier og perspektiver. I kapittelet datapresentasjon og drøfting ble det foretatt sammenligninger med annen forskning som belyser samme tema. Flere av resultatene til prosjektet samsvarer med annen forskning, som viser en form for validitet av prosjektet. I tillegg, var det noen ulike resultater også. Det kan tenkes at det er skiftende mønster i barnevernsarbeideres møtet med minoritetsfamilier.

3.9 Forskningsetiske vurderinger

I løpet av forskningsprosessen har jeg forsøkt å opptre med høy etisk bevissthet. Det var spesielt to etiske retningslinjer som ble grunnleggende i denne forskningsprosessen: informert, frivillig samtykke, konfidensialitet og etisk forsvarlig (Dalland, 2020; Thagaard, 2018).

3.9.1 Samtykke

Prinsippet om informert, frivillig samtykke skal ivareta respekten for de opplysningene som informantene oppgir (Dalland, 2020; Kvale & Brinkmann, 2015). Jeg valgte å sende samtykkeskjema og informasjonsskriv før jeg hadde avtalt intervjuetid. Formålet med dette var

totalt. I første omgang for å legge til rette for at informantene vet hva studien går utpå, og hva det innebærer å delta i studien. I andre omgang ønsket jeg å legge grunnlag for et frivillig samtykke. Jeg ønsket at informantene skulle være fri fra all form for press eller begrensinger idet de gir sitt samtykke for deltakelse. I tillegg valgte jeg å informere om studiens formål og samtykkeskjema før intervjuene startet. Informantene fikk beskjed om at de til enhver tid kunne avbryte og trekke tilbake samtykket sitt.

3.9.2 Konfidensialitet

Det neste prinsippet angår konfidensialitet. Informantene fikk beskjed om at deres ytringer til enhver tid vil bli behandlet konfidensielt, selv i den ferdigstilte oppgaven. I tillegg forklarte jeg informantene at møtelenken som vi tar i bruk ikke kan deles åpent og er passordbeskyttet. På den måten kunne informanten være trygg på at samtalen kun foregår mellom oss.

Anonymiteten til informantene beskyttes ved at det kun er jeg som vil ha kjennskap til deres identitet. Jeg har valgt å utelate og aidentifisere personlige opplysninger slik som navn, arbeidssted, kjønn osv. Dette for at det ikke har noe relevans for undersøkelsen.

Informantenes navn er endret til *barnevernsarbeider 1*, *barnevernsarbeider 2* osv. All data ble oppbevart i en passordbeskyttet PC.

3.9.3 Etisk forsvarlig

Det tredje prinsippet går ut på de konsekvensene forskningen kan ha for involverte deltakere og at de blir informert om det (Thagaard, 2018). Alle deltakerne fikk detaljert informasjonsskriv som tok opp hva prosjektet skulle brukes til og hvilke konsekvenser det hadde for dem. Forskeren skal arbeide ut fra en grunnleggende respekt for menneskeverdet, og respekt for deltakernes autonomi, integritet, frihet og medbestemmelse (Thagaard, 2018). Jeg har vært opptatt av å møte deltakerne mine med ydmykhet og respekt for deres erfaringer og opplevelser. I tillegg, tok jeg hensyn til at pandemien hadde ført til at arbeidshverdagene var litt mer hektiske og uvanlige, og lot dem bestemme når intervjuene skulle gjennomføres.

4. Datapresentasjon og drøfting

I dette kapittelet skal jeg drøfte resultatene og analysere det empiriske materialet i lys av teorien som ble fremlagt tidligere i oppgaven, samt trekke inn tidligere forskning og mine tolkninger.

Datamaterialet berører 3 antall temaer: «relasjonskompetanse i møtet med minoritetsfamilier», «respekt og forståelse for ulikheter» og «flerkulturell kompetanse i form av personlig kompetanse».

Jeg vil igjen presentere forskningsspørsmålet og underspørsmålene som lyder slikt: *Hvilke erfaringer har barnevernsarbeidere med å ta i bruk flerkulturell kompetanse i møte med minoritetsfamilier?*

- Hvordan tar barnevernsarbeidere i bruk deres kunnskap i arbeid med minoritetsfamilier?
- Hvilke strategier tar barnevernsarbeidere i bruk for å ivareta kultursensitivitet i arbeid med minoritetsfamilier?

4.1 Bruk av relasjonskompetanse i møte med minoritetsfamilier

Forskningen viser en signifikant sammenheng mellom positiv relasjonsetablering og et vellykket resultat av behandlingen (Lone & Paulsen, 2018). Relasjon var et gjennomgående tema i mer eller mindre grad hos alle de intervjuede barnevernsarbeidere. De snakket om betydningen av å bygge gode relasjoner til minoritetsfamilier og hvordan tillit og trygghet var to avgjørende elementer i samarbeidet. Nesten alle barnevernsarbeiderne understreket at relasjonsbygging kunne være en tid – og ressurskrevende oppgave, men bør uansett bli prioritert. Uten relasjon får man ikke fremgang i prosessen. Barnevernsarbeider 3 sier følgende om relasjonens betydning:

«Det er veldig viktig å ha god relasjon med familien for å kunne lykkes med jobben man skal gjøre. For hvis du ikke har relasjon så kommer du ikke noe videre. Hvis foreldre og barn ikke ønsker å snakke med deg eller dele riktig informasjon eller noe informasjon så kommer man jo ikke videre.»

Barnevernsarbeider 3 fortsetter:

«Og da er tillit viktig, ikke sant. For ellers så får du ingen informasjon hvis de er livredde så du må jo trygge dem i første møtet med barneverntjenesten. For det er da du kan hjelpe dem på best mulig måte når de begynner å åpne seg. Hva er det de tenker de trenger hjelp til? Vi får jo en bekymringsmelding, men det er viktig å spørre dem for det er jo de som vet best om deres hjem, ikke sant. Men å skape tillit det tar tid ikke sant. Man må smøre på seg tålmodighet for det kan ta tid, og det er krevende.»

Min tolkning av dette er at for å lykkes med samhandlingen er det helt avgjørende å skape bærekraftige relasjoner. Røkenes og Hanssen (2012) fremhever tillit og tid som to viktige faktorer for å skape en god relasjon. Det er viktig å sette av tid for å bygge tillit og relasjon med familien, noe som kan være ressurskrevende. I likhet med funnene i denne studien peker også tidligere forskning på at barnevernsarbeidere opplever relasjonsbygging med minoritetsfamilier som ressurs- og tidskrevende (Berg et al., 2017, 2018; Koleib, 2020; Paulsen et al., 2014). Ved spørsmål om hvor lang tid det kan ta for å skape en relasjon, svarer barnevernsarbeider 3 følgende:

«Det varierer, men den ene familien jeg hadde brukte jeg ca. to år på å få en god relasjon og få deres tillit. Jeg måtte trygge dem hele tiden og sikre at jeg ikke jobber mot dem, men med dem, så ja det tar tid.»

Barnevernsarbeider 3 sin erfaring gir et bilde av hvor tid – og ressurskrevende det kan være å skape gode relasjoner med familien. Med utgangspunkt i de tre ovennevnte utsagnene til barnevernsarbeider 3 kan det se ut til at hun tar i bruk Røkenes og Hanssen sitt andreperspektiv i samhandlingsprosessen. Barnevernsarbeideren peker blant annet på en støttende og anerkjennende *væremåte* hvor hun prøver å lytte til familien og høre deres side av saken uten å insinuere noe. Samtidig har hun en *empatisk* tilnærming ved å trygge dem og gi tid til relasjonen. Her ønsker jeg også å presisere at barnevernsarbeidere i studien mente at relasjonsarbeid er like viktig i arbeidet med etnisk norske familier, men det som skiller dem er at minoritetsfamilier krever mer tid. Jávo (2010) fremhever at arbeid med minoritetsfamilier krever kultursensitivitet, kultur kompetanse, kunnskap om barneoppdragelse, kompetanse i flerkulturell kommunikasjon og bruk av tolk. Det kan antas at disse «tilleggsdimensjonene» kan føre til at samarbeidet blir utfordrende og mer

tidskrevende for barnevernsarbeidere med norskbakgrunn (Berg et al., 2017, 2018; Innvandrersforum, 2013; Paulsen et al., 2014).

Barnevernsarbeidere med minoritetsbakgrunn i studien opplever at de bruker mindre tid på å skape relasjon og tillit til familien, ettersom de ofte hadde felles referanseramme. I tillegg mente de at deres bakgrunn kunne være en viktig spillebrikke for å skape tillit hos minoritetsfamilier. Dette ble forklart på følgende måte av barnevernsarbeider 1 med minoritetsbakgrunn:

«Det er et eller annet med at de ser min hudfarge og da treffer det på en helt annen måte. Det er bare med det at det føles trygt. Det er det de er vant med å se, svart hår eller mørke øyner eller hva enn det er for noe. Frykt for det ukjente dempes kanskje for du kommer gjerne under huden deres, og kan hjelpe dem fortere for mange av utfordringene er du kjent med fra før og da trenger ikke vi å bruke tid på å forstå det kulturelle aspektet for eksempel.»

Det virker som om barnevernsarbeiderens utseende har en påvirkning på samhandlingen. I hovedsak hadde det en beroligende effekt på familien og bidro med å få raskere tillit og trygghet i relasjonen. Jávo (2010) skriver at en av barrierene mot å oppsøke hjelp kan handle om frykt for at norske barnevernsarbeidere ikke skal forstå deres problemer eller ha fordommer mot familien. Denne påstanden får støtte fra andre studier på feltet som fremhever meninger minoritetsforeldrenes har for det norske barnevernet (Berg et al., 2017; Koleib, 2020). Med utgangspunkt i det barnevernsarbeider 1 forteller og tidligere undersøkelser, kan det se ut til at terskelen for å oppsøke hjelp blir lavere dersom minoritetsfamilier blir møtt med en barnevernsarbeider med minoritetsbakgrunn. Det kan tenkes at gjenkjennelige aspekter ved barnevernsarbeidere kan bidra med å dempe frykten for barnevernet.

Videre fremhever barnevernsarbeider 2 med minoritetsbakgrunn at minoritetsfamiliene føler seg bedre ivaretatt av henne på grunn av hennes bakgrunn. Hun sier:

«Jeg opplever jo at foreldre og barna føler seg mer komfortable og ivaretatt. Når jeg begynner å jobbe med familien så tar de meg inn som et medlem i familien, og ikke som en saksbehandler eller en fra barnevernet, men jeg blir «tante» for barnet eller «søster», ja et familiemedlem. Det har jeg opplevd flere ganger.»

Det kan tolkes slik at det er enklere for barnevernsarbeidere med minoritetsbakgrunn å få en trygg relasjon med minoritetsfamilier. Det har en sammenheng med at familiene føler seg mer ivaretatt på grunn av lik forståelsesramme eller referanseramme. Med det før øyet, kan det også antas at det er enklere for barnevernsarbeidere med minoritetsbakgrunn å innta brukerperspektiv siden de har en bedre forståelse av hvordan de skal forholde seg til familiens opplevelse av verden.

Yrkesutøvere med innvandrerbakgrunn i barnevernsfeltet er sårt trengt (NOU 2009: 08). Dette for å dekke behovet og utfordringene barnevernet møter med innvandrerfamilier på best mulig måte. Den tilleggs kunnskapen som en yrkesutøver med minoritetsbakgrunn tar med seg er nyttig innenfor feltet (Sajjad, 2016). Kunnskapen deres kommer i form av livserfaringer, verdier og personlige egenskaper, med andre ord en unik personlig kompetanse. En slik type tilnærming og kompetanse kan barnevernet knapt finne hos etnisk norske yrkesutøvere (Sajjad, 2016).

Barnevernsarbeidere med minoritetsbakgrunn tar i bruk sin personlige kompetanse, sine erfaringer og forståelsesramme til å utvikle en bærekraftig relasjon med minoritetsfamilier. Barnevernsarbeidere med minoritetsbakgrunn pekte også på ulemper ved felles referanseramme. I noen tilfeller kunne familier bli usikre på om barnevernsarbeiderne overholder taushetsplikt, samt skeptiske til å ta imot hjelp fra barnevernsarbeidere med minoritetsbakgrunn. Dette kunne blant annet være på bakgrunn av at barnevernsarbeidere med minoritetsbakgrunn hadde bedre kjennskap til familiens normer og kultur som kunne skape problemer for familien. Barnevernsarbeider 4 med minoritetsbakgrunn uttrykker følgende om dette:

«Min kollega hadde en minoritetsfamilie, hvor hun ble fortalt at deres datter ikke kunne dra på bursdagsfest fordi troen deres ikke tillater det. Når min kollega kom til meg for å diskutere saken så fortalte jeg at det ikke er sant. Det er fordi de ikke har råd til det, ikke sant. De kan ikke sende begge barna på alle bursdagsfeiringene i klassen for det blir for dyrt, ikke sant. Jeg har opplevd det flere ganger at minoritetsfamilier har fortalt at deres tro eller i koranen så står det sånn og sånn, og derfor kan vi ikke gjøre det, men jeg kan jo religionen og leser koranen så jeg vet at det ikke er sant. Med den familien klarte vi å finne det virkelige problemet, etter at jeg kom inn i saken så det sier jo noe, ikke sant.»

Barnevernsarbeiderne presiserte likevel at deres bakgrunn og kunnskap kan være en unik personlig kompetanse som kan være verdifullt i møter med minoritetsfamilier. Spesielt kan relasjonen mellom barnevernsarbeider med samme etnisitet som bruker ha noen fordeler. Felles etnisitet gir grunnlag for felles referanseramme og dypere forståelse mellom barnevernsarbeider og familiene (Sajjad, 2016). Som igjen føre til mer innsikt og åpenhet i saken.

4.1.1 Vise sensitivitet overfor frykten

Barnevernets dårlige omdømme blant befolkningen generelt blir påpekt som en utfordring av informantene, men det er spesielt merkbart hos etniske minoritetsfamilier. Dette samsvarer med funn fra tidligere studier (Berg et al., 2017). Det henger ofte sammen med at mange minoritetsfamilier bærer på frykt for det norske barnevernet og er redde for at barnevernet skal ta barna deres. I tillegg kan familienes bakgrunnshistorie som forfølgelse, krigstraumer, flukt og mistillit til hjemlandets styresett påvirke deres inntrykk av det norske barnevernet ytterligere. Dermed hevder barnevernsarbeidere i studien at det å skape tillit og trygge rammer for familiene er helt avgjørende for hjelpeprosessen. Barnevernsarbeider 3 sier følgende om denne kompleksiteten:

«Det første en tenker er at det er viktig å etablere en tillit. Det tenker jeg med alle mennesker som møter oss første gang. Fordi at vi har et forferdelig omdømme. Vi som kommer hjem til mennesker og tar fra dem barna deres – det er jo noe av det verste som kan skje i livet. Så det ryktet vi møter folk med, og jeg vet jo at det er stor redsel for oss i det norske samfunnet. Her har vi hatt ganske trygt og godt styresett siden 40-tallet, siden andre verdenskrig. Så vi burde jo ha stor tillit til våre myndigheter, men det er det fortsatt ikke alle som har. Da tenker jeg at minoritetsgruppene, tenker jeg flyktninger, innvandrere, så tenker jeg at de kan komme fra et styresett dem faktisk ikke har hatt tillit til i det hele tatt. Tvert imot, dem har kanskje blitt forfulgt og har hatt en forferdelig historie, så jeg er veldig opptatt av det å trygge først og fremst.»

Ut ifra utsagnet tolker jeg at barnevernsarbeider 3 sin personlige kompetanse uttrykkes ved at hun bryr seg om familien. Det kommer frem når vedkommende sier: *«Vi som kommer hjem til mennesker og tar fra dem barna deres. Det er jo noe av det verste som kan skje i livet.»*. Her anerkjenner barnevernsarbeider 3 frykten og redselen minoritetsfamilier opplever for barnevernet. På den måten viser hun en empatisk forståelse for det den andre opplever som

realitet og tar hensyn til deres bakgrunnshistorie som kan ha en innvirkning på samhandlingen. Ved å sette seg inn i familienes situasjon og erfaringer uttrykker hun en mellommenneskelig forståelse som danner grunnlaget for andreperspektivet til Røkenes og Hanssen (2012). I tillegg viser barnevernsarbeider 3 en kultursensitiv tilnærming der hun tar høyde for minoritetsfamiliens særskilte bakgrunnshistorie som kan påvirke hjelpeprosessen.

Funn i andre studier samsvarer med resultatene over hvor det kommer frem at minoritetsfamilienes negative erfaringer med hjemlandets myndigheter, slik som forfølgelse eller krig, gir et dårligere utgangspunkt for samarbeidet (Berg et al., 2017; Paulsen et al., 2014). Det kan tolkes slik at frykten og mistilliten minoritetsfamilier har for sine offentlige myndigheter i hjemlandet smitter over til norske offentlige instanser. I tillegg peker barnevernsarbeidere i studien på at mangel på tilsvarende hjelpesystem i deres respektive hjemland kan bidra til å skape frykt for barnevernet. Berg mfl. (2017) forklarer at det kan ha en sammenheng med at det som er fremmed kan skape frykt.

Barnevernsarbeider 4 fremhever betydningen av vise varsomhet med tanke på hva minoritetsfamilier potensielt har opplevd. Hun sier følgende:

«Jeg er opptatt av at det norske barnevernet skal bli bedre på å tenke at de ikke sitter med fasitsvaret. Vi må ha respekt for at de bærer med seg en annen oppvekst, et annet samfunn. Jeg som sitter i mitt tue i et veldig trygt samfunn kan ta innover meg en helt annen utvikling og læring enn en som har opplevd krig. Så når jeg møter familier så er jeg ikke opptatt av å tue meg inn på dem. Jeg prøver å trygge de på at jeg har ikke fasitsvaret, men barneverntjenesten sin rolle er jo å sikre barns omsorgssituasjon.»

Med utgangspunktet i det barnevernsarbeider 4 forteller kan det se ut til at hun tar i bruk sin personlige kompetanse til å få selvinnsikt og reflektere rundt betydningen av å ha to helt forskjellige livssituasjoner. Hun tar i bruk andreperspektivet ved å forholde seg til det familiene har opplevd. Videre anerkjenner hun at deres livssituasjon er helt forskjellig fra hennes, og derfor er det viktig å møte familiene der de befinner seg. Dersom de har opplevd krig, er det viktig å ta hensyn til det og vise sensitivitet overfor deres opplevelser. Ettersom disse opplevelsene er med på å forme personen og menneskene rundt. Det vil si at familiens omsorgssituasjon vil være preget av deres erfaringer og traumer som kommer fra krig eller flukt. Ved å presisere at barnevernet ikke har «fasitsvaret» prøver hun å ufarliggjøre barnevernet, samtidig som hun viser en form for kontekstuell kulturforståelse.

Videre fremhever barnevernsarbeidere i studien at det er viktig å tilrettelegge de første møtene med hensyn til frykten minoritetsfamilier opplever for det norske barnevernet. Det er viktig å anerkjenne og identifisere den frykten, samtidig være følsomme og varsomme overfor den. Det første møtet med minoritetsfamilier danner som regel grunnlaget for hvordan prosessen vil foregå videre. Dessuten peker barnevernsarbeidere på viktigheten av å være bevisst sin væremåte og holdning i det første møtet. Barnevernsarbeider 5 sier følgende om dette:

«Det er klart at du ikke starter møte med «her i Norge er det ikke lov å slå barn». Det er ikke en veldig åpen kommunikasjonsmetode å bruke på et møte til en annen som er livredd barnevernet. Jeg har hørt det av og til, og jeg vet at dette blir sagt i enhver barneverntjeneste. Er ikke det skjulende for hvilken holdning du har kanskje? Hvis du ikke har en holdning, så er det hvert fall en retorikk du må legge av deg.»

I sitatet over ser vi at barnevernsarbeider 5 reflekterer over ens holdninger og væremåte i møtet med minoritetsfamilier. Fokuset blir rettet mot ulikhetene mellom barnevernsarbeider og minoritetsfamilier, og ikke mot sine egne holdninger. Kulturforståelse handler ikke om å forstå den andre, men heller forstå seg selv og andre i samspill med hverandre (Eide et al., 2009). Med en slik forståelse kan det være hensiktsmessig å rette fokuset mot sine egne holdninger og fordommer en tar med i samspillet. Det kan bidra til at barnevernsarbeideren er i stand til å utvide sin «kulturelle horisont» som kan fremme et kultursensitivt arbeid (Eide et al., 2009; Magelssen, 2008).

Videre tenker jeg at utfordringene ligger i ikke i hvor reflekterte barnevernsarbeiderne er, men i måten de kommuniserer med familier i sårbare situasjoner på. Det handler om hvor dyktig barnevernsarbeideren er til å håndtere ulikhetene på anstendig måte. Hvordan barnevernsarbeideren klarer å praktisere teorien i de situasjonene sånn at det ikke blir en «vi» - «de» - situasjon. Det handler om ordbruket og ordvalget til barnevernsarbeideren. Dersom en bruker slike begreper så vil ansatte ha sånne dømmende holdninger når de møter minoritetsfamilier. En slik tilnærming peke på en evolusjonistisk kulturforståelse hvor barnevernsarbeidere anser den vestlige oppdragelsesstil og omsorgsutøvelse som dem riktige. En konsekvens av dette kan være at minoritetsforeldres oppdragelsesstil og omsorgsutøvelse blir egenskapsforklart. Det vil si at foreldrenes egenskaper blir forklart og vurdert utfra deres kulturelle bakgrunn (Rugkåsa, 2018).

Barnevernsarbeiderne påstår videre at frykten ofte henger sammen med at minoritetsforeldre har mangel på kunnskap om det norske barnevernet. Forskning som presenterer minoritetsfamiliers erfaringer med det norske barnevernet, bekrefter disse påstandene. Det kommer frem at minoritetsforeldre ofte viker unna eller avviser hjelpetilbud fra barnevernet på grunnlag av mangel på informasjon (Berg et al., 2017, 2018; Koleib, 2020).

Barnevernsarbeidere i denne studien angir media, storfamilien og rykter via det sosiale nettverket som fryktens opphav. Dessuten forteller en barnevernsarbeider at flere av minoritetsfamilier har hørt om det norske barnevernet allerede før de ankommer Norge. Barnevernsarbeider 5 presiserer det slik:

«Det er jo den største utfordringen når de som kommer i dag, de har hørt om norsk barnevern lenge før de har kommet til Norge.»

Barnevernsarbeider 5 fortsetter:

«Det her trodde jeg var en myte i starten, at de får høre om norsk barnevern i flyktningeleir og at vi blir sammenlignet med terrorister. At barnevernet bare kommer etter barna, barnehagen er spionen vår, så barnehage og barnevern alt sånt er samme snøra ... Da tenker jeg hvilken sjans har norsk barnevern da til å endre misoppfattelsen?»

Min tolkning av dette er at barnevernet har fått et rennømmé og rykte på seg som kan være belastende i samspillet. Barnevernsarbeideren peker på at det norske barnevernet blir sammenlignet med terrorister som kun *er etter å ta barna*. Med en slik oppfatning av barnevernet er det ikke overraskende at minoritetsfamilier ser barnevernet som en trussel. Flere studier som fremhever minoritetsforeldres stemmer, har kommet frem til like resultater (Innvandrerrforum, 2013; Koleibm 2020). En konsekvens av dette er at det påvirker barnevernsarbeiderens evne til å kunne yte god og riktig hjelp. Barnevernsarbeider 5 sier:

«Så når jeg drar på hjemmebesøk så sitter de fire, fem på sofaen livredd meg og sier alt er bra. Moren har laget deilig mat og serverer mat og drikke, huset er strøket og alle smiler. Så er det klart at det skal mye til at jeg får et realistisk bilde av deres hverdag på det hjemmebesøket. Det gjør jo at jeg ikke får hjulpet dem. For det er jo først og fremst det vår jobb går utpå, ikke sant.»

Redselen for barnevernet gjør at minoritetsfamilier blir veldig opptatt av å vise fram et perfekt bilde av familien og deres situasjon. Et urealistisk bilde av hjemmebesøket fører til at barnevernsarbeideren ikke er i stand til å fange opp behovene til familien, som kan medføre at familien ikke får den nødvendige hjelpen. Dette opplever barnevernsarbeideren som uheldig og utfordrende siden hun da ikke får overholdt barnevernets mandat. Min tolkning er at barnevernsarbeideren har måtte tatt stilling til frykten under gjennomføring av hjemmebesøket. Dermed blir frykten oppdaget i den praktiske delen av yrkesutøvelsen som går under yrkesspesifikke ferdigheter, jf. Skau sin kompetansetrekant.

4.1.2 Samsvar mellom handlinger og ord

Flere av barnevernsarbeiderne fremhever viktigheten av å være åpne og transparente for å skape tillit og trygghet. Barnevernsarbeider 5 sier følgende om å være åpen i møte med minoritetsfamilier:

«Jeg skal opparbeide meg en trygghet og tillit, og det er tukta på åpenhet, og det er tukta på at det jeg sier og gjør er i samsvar med hverandre. Og så får de (familiene) trygghet på meg gjennom handlingene mine at det jeg sier er det jeg gjør, som igjen vil skape tillit.»

Det kan tolkes slik at barnevernsarbeidernes væremåte og handlinger har stor påvirkningskraft på relasjonen. Derfor bør barnevernsarbeidere være åpne og tydelige med minoritetsfamilier, og unngå all form for diskrepans i sin handling og ytring. Det vil skape trygghet for familiene, som på lang sikt vil føre til tillit. Videre fremhever barnevernsarbeider 3 viktigheten av å være åpen og ærlig til enhver tid, selv i situasjoner hvor en selv har gjort feil:

«Da tenker jeg at det å kunne være stort nok menneske da, og si at vet du hva nå bomma jeg totalt. Jeg var så ivrig etter å fortelle deg og tenkte ikke på å ivareta deg i det hele her. Så det er noe med å ha faget sitt, og kompetansen, men å ha med hjertet. Det tror jeg virkelig på uansett hvem du møter, uansett hvor dem er fra så gjennomskuer folk deg hvis du ikke har med hjertet ditt og bruker det om i personene.»

Evnen til å utvikle mellommenneskelige relasjoner krever at barnevernsarbeidere er i stand til å være empatiske og forståelsesfulle, samt genuine og ekte (Røkenes & Hanssen, 2012; Skau,

2018). I sitatet over reflekterer barnevernsarbeider 3 på viktigheten av å ha med hjertet under utøvelsen av sitt yrke. Min forståelse av det er at for at barnevernsarbeidere skal være i stand til å opparbeide en relasjon med familien, er det helt avgjørende å ha med en form for oppriktighet, ektehet og sannferdighet i arbeidet. Ved å være ydmyk og sette seg selv i en «ikke vitende» -posisjon viser barnevernsarbeider en form for personlig kompetanse. Tillit er basert på at handlingene til individene i samspillet speiler deres ekte intensjoner (Skau, 2018). Ved å være seg selv og våge å fremstå som den man er vil barnevernsarbeidere klare å opparbeide tillit i forholdet. Kirz og Skivenes (2009) presiserer at barnevernsarbeidere bør forklare til foreldrene at de også kan gjøre feil, og at de ikke alltid vet når de går over en strek (Kriz & Skivenes, 2009). En slik tilnærming vil skape atmosfære av ærlighet og åpenhet som vil ha en positiv påvirkning på hjelpeprosessen. Mangel på ektehet og ærlighet i kommunikasjonen og samhandlingen vil fort komme til uttrykk og hemme følelsen av trygghet og tillit (Skau, 2018). Barnevernsarbeider 1 sier følgende om ektehet i samhandlingen:

«Jeg tror at, hvert fall opplever jeg det at etter hvert når man har vært ekte i samarbeidet så oppdager foreldre på et eller annet tidspunkt at du vil barna deres det beste. Og da oppdager vi jo at vi har et fellesmål. Men det krever at man er ærlig til enhver tid, ikke sant. Folk gjennomskuer deg lett hvis du ikke ønsker dem godt.»

I likhet med Barnevernsarbeider 1 fremhever barnevernsarbeider 4 betydning av å være ærlig i relasjonen:

«Min erfaring sier at det som skaper gode relasjoner er å ikke jobbe bak ryggen til familien. Det betyr å involvere familien i alt og gi informasjon til familien om alt. Det er snakk om deres liv og derfor har de rett på å vite når jeg for eksempel har en samtale med lærer, legen eller noen. De må vite det. Det er deres rett og det kan være vanskelig når du vet at informasjonen du gir ikke vil bli likt.»

Her illustrerer barnevernsarbeider 4 at brukerperspektivet blir ivaretatt i samhandlingen. For det første viser hun en type ærlighet ved å ikke gå bak ryggen til familien som igjen bygger på forståelse og anerkjennelse for familiens situasjon. For det andre tar hun høyde for familiens tanker og følelser, og respekterer at det er deres liv og derfor har krav på å få informasjon om det som omhandler dem. Det å være ærlig skal i hovedsak være ukomplisert, men en kan bli satt på prøve i en situasjon hvor en kan forvente negative reaksjoner som

sinne, frustrasjon eller avvisning. Barnevernsarbeiderne uttrykker at det kan være utfordrende å formidle informasjon som kan utløse negative reaksjoner fra familien. I en slik situasjon er det viktig at barnevernsarbeider uttrykker budskapet minst mulig støttende og skremmende. Det innebærer at barnevernsarbeideren har en personlig modenhet slik at vedkommende vet når og hvordan budskapet skal formidles.

Følelsen vi får når vi møter noen sitter lenger enn hva personen sier og gjør (Skau, 2018). En uærlig relasjon mellom barnevernsarbeidere og minoritetsfamilier kan gi store konsekvenser i samspillet. Relasjonens kvalitet avhenger av hvorvidt barnevernsarbeider har en støttende eller krenkende holdning (Skau, 2018). En barnevernsarbeider som ikke har tilstrekkelig personlig kompetanse, kan få problemer med å vinne tillit og skape trygge rammer for minoritetsfamilien. Det kan føre til at familiene føler seg krenket av atferden de blir møtt med. Ved å lytte og være oppmerksom på familien oppretter barnevernsarbeideren en atmosfære av trygghet som etter hvert i hjelpeprosessen vil skape tillit.

4.1.3 Sikre gode kommunikasjonskanaler

Vi har tidligere sett på hvordan frykten og mistilliten minoritetsfamilier bærer for det norske barnevernet kan påvirke kvaliteten på samhandlingen. Det vil sette preg på hjelpetilbudet familiene får. Spørsmålet en da kan stille seg er hvordan barnevernsarbeidere kan endre *misoppfattelsene* som noen minoritetsfamilier har? Dette skal vi nå utforske videre.

Barnevernsarbeidere i denne studien fremhever viktigheten av å gi god og rikelig informasjon til minoritetsfamilier. Dette er i samsvar med tidligere forskning på feltet (Berg et al., 2017; Innvandrersforum, 2013; Koleib, 2020). Deling av informasjon om barnevernets mandat, lovverket, norsk system og familienes rettigheter kan bidra til å fremme trygghet hos familiene. Informasjonen bør formidles på en forståelig måte med enkle setninger og begreper for å sikre at familiene forstår budskapet. Barnevernsarbeider 2 sier følgende om informasjonsdeling:

«Jeg tenker at informasjon og kommunikasjon er veldig viktig i første møte. Hvis de har fått feil informasjon er det veldig fint å spørre dem: Hva har dere hørt om barneverntjenesten, hva tenker dere, hvordan tror dere vi jobber, hva vi gjør? For å få informasjon om hva de egentlig vet og så kan man forklare dem hvordan virkeligheten er. Det er veldig viktig å bruke et språk som minoritetsfamiliene forstår og prøve å formulere seg så enkelt så mulig, og kanskje ikke bruke vanskelige ord som

tiltak og vedtak for det vil bare forvirre og skremme familiene. Kanskje er det behov for å gjenta seg, for vi møter jo familier som har opplevd masse traumer og kanskje er de i en krise. Derfor kan det være lurt å gjenta seg og sikre at informasjonen er nådd frem.»

Barnevernsarbeider 2 reflekterer rundt viktigheten av å starte de første møtene med å spørre familiene om hvilken informasjon de har om barneverntjenesten. Funn fra tidligere studier viser at det kan være svært tillitsskapende å vise interesse for hvilken informasjon minoritetsfamilier har av det norske barnevernet, samt lytte til deres erfaringer med barnevernet (Innvandrerforum, 2013; Koleib, 2020). Min tolkning er at dette kan være med på å skape et godt grunnlag for dialogen og samarbeidet videre. Siden foreldrene kan uttrykke sine bekymringer for barnevernet og samtidig få informasjon om barnevernets funksjon. Det vil bidra til å skille mellom mytene og faktaene om barneverntjenesten, som kan fremme trygghet hos familiene. Dessuten kan et slikt utgangspunkt hjelpe med at familien opplever den første kontakten med barnevernet som positiv, som igjen lager et godt grunnlag for relasjonen. Undersøkelser viser at minoritetsforeldre er misfornøyd med at de ikke får tilstrekkelig informasjon om barnevernet, prosedyren og om foreldres rettigheter (Berg & Paulsen, 2021; Koleib, 2020). Dermed kan en slik tilnærming bidra til at minoritetsforeldre får en god opplevelse av det første møtet, som er grunnleggende for et positivt samarbeid videre.

Videre tolker jeg tilnærmingen til barnevernsarbeider 2 som kultursensitiv, hvor vedkommende søker å forstå og anerkjenne den andres perspektiv. Forskning viser at minoritetsforeldre kan ha utfordringer med å forstå muntlig og skriftlig informasjon som de mottar fra ulike velferdstjenester (Berg et al., 2017; Berg & Paulsen, 2021). Det kan ha en sammenheng med at språket velferdstjenester tar i bruk er ganske ulikt det hverdagslige språket minoritetsforeldre er vant med (Berg et al., 2017). Barnevernsarbeider 2 oppfordrer til å ta i bruk enkle ord og legge seg på et veldig enkelt nivå når en formidler informasjon til familiene. Samtidig fremhever hun behovet for å gjenta informasjon. Ved å reflektere og ta hensyn til de ovennevnte tingene viser hun en form for kultursensitivitet i form av forståelse for familiens bakgrunn og ferdigheter.

4.1.3.1 Tolken – den tredje parten

I følge Magelssen (2008) synker språkkompetansen når et menneske er redd, sykt eller har smerter. Minoritetsfamilier kan klare seg fint når det gjelder å kommunisere på norsk i hverdagslige sammenhenger, men i noen spesifikke situasjoner – slik som møter med barnevernet, kan det være enklere for dem å kommunisere på morsmålet sitt (IMDi, 2007). Dermed må barnevernsarbeidere foreta en skjønsmessig vurdering om tolkebruk i saker hvor det mistenkes at språket kan bli til et hinder for forsvarlig kommunikasjon og samarbeid (Paulsen et al., 2014). Hensikten med tolk er å bidra til bedre forståelse mellom begge partene, og unngå at alvorlige konsekvenser oppstår, slik som tap av viktig informasjon og tillit (Sawrikar, 2015). Dermed besitter tolken en del ansvar, siden informasjonsdelingen er avhengig av at tolken er dyktig i sin rolle. På bakgrunn av dette, blir vurdering av tolkebruk avgjørende for dynamikken i både kommunikasjonen og relasjonen mellom barnevernsarbeidere og minoritetsfamilier (Berg et al., 2017; Berg & Paulsen, 2021; Innvandrersforum, 2013; Koleib, 2020). Barnevernsarbeider 1 sier følgende om bruk av tolk i møter med minoritetsfamilier:

«For å få gitt god informasjon om barnevernet er man avhengig av gode tolker, og det er visst veldig forskjellig. Fordi vi bruker et veldig avansert språk, ikke sant. Dessuten ser vi at tolkene stadig vekk misforstår det vi har sagt. For vi kan jo ikke være hundre prosent sikker på at dem har fått akkurat den informasjonen vi gir. Jeg blir jo opptatt av å stille litt sånn spørsmål om hva har du forstått av det vi har snakket sammen. Altså kan du gjenfortelle litt hva vi har blitt enige om.»

Andre barnevernsarbeidere har lignende erfaringer. Barnevernsarbeider 5 sier følgende:

«Det er krevende å bruke tolk. Du er jo usikker på om tolken har tolket deg og oversatt deg riktig.»

Sett i lys av dette tenker jeg at bruk av tolk kan skape utfordringer i kommunikasjonen og relasjonen mellom barnevernsarbeidere og minoritetsfamilier. Dette er i samsvar med flere studier som uttrykker barnevernsarbeidernes usikkerhet rundt kvaliteten på tolkearbeidet (Berg et al., 2017; Keya et al., 2010; Skivenes et al., 2015). Tolkens manglende forståelse for barnevernsystemet og begreper kan påvirke måten informasjonen blir formidlet på. Det gjør at barnevernsarbeidere er skeptiske til informasjonen de får via tolk. Kriz og Skivenes (2009) kaller dette for kommunikativ usikkerhet, hvor både barnevernsarbeider, minoritetsforeldre

og barn føler seg usikre på begreper, meninger og intensjoner. Det kan se ut som en slik usikkerhet også befinner seg hos barnevernsarbeider 1, og derfor er vedkommende opptatt av å stille oppfølgingsspørsmål for å sikre seg at alle partene i kommunikasjonen er forstått.

Ifølge Wormnes (2013) er behandlingskonteksten essensielt for at brukeren skal oppleve aksept, sikkerhet, følelse av å bli forstått og for at vedkommende videre skal utforske omgivelsene med nye øyne (Wormnes, 2013). Dersom minoritetsfamilier opplever usikkerhet rundt konteksten til møtet, vil det påvirke deres holdning til hele møtet og personene involvert.

Barnevernsarbeider 5 forteller at dårlig tolking har blitt oppdaget av saksbehandlere med felles språk som minoritetsforeldre og tolken. Hun uttrykker det følgende:

«Tenker at jeg stolte mye mer på å tolke de første årene enn det jeg gjør i dag. For det er mye dårlig erfaring med dårlig tolkning. Vi har hatt saksbehandlere som er arabisk talende som har oppdaget at det er helt gæren tolkning for eksempel. Og så vi som ikke kan arabisk eller hvilke språk det skulle være, så er det vanskelig å gjennomskue da.»

Dette blir også fremhevet fra en annen barnevernsarbeider med etnisk minoritetsbakgrunn. Hun forklarer at enkelte ganger kan tolkingen være så dårlig at hun må gripe inn og korrigere tolken:

«Jeg har selv erfart det. Siden jeg snakker både urdu og punjabi, men har valgt å bruke tolk uansett. Så når jeg forklarer noe og så nå skal tolken tolke så sier de faktisk ikke det jeg sier. Da må jeg gå inn og si det på urdu eller punjabi hva jeg mente for enkelte ord har stor betydning.»

Min tolkning av begge disse utsagnene er at det er svært viktig at tolken er språklig sterk i begge språk og kjenner innholdet i begrepene som brukes innen feltet. Det kan utgjøre en fare for kommunikasjonen og relasjonen mellom barnevernsarbeidere og minoritetsfamilier dersom tolken ikke oversetter riktig. Under oversettelsesprosessen kan spørsmål og ord få en helt annen betydning enn det som var motivet (Sawrikar, 2015). Her kan vi se at barnevernsarbeideren med felles språk har en fordel. Siden vedkommende kan ta i bruk sine språkferdigheter for å avklare feilinformasjon som tolken muligens gir på grunn av dårlige

oversettelser eller annen støy. Dette er en stor fordel for barnevernsarbeideren når det gjelder bruk av tolk. Det kan potensielt forhindre negativ effekt på utfallet.

Det kan antas at felles språk automatisk fører til at det ikke lenger er behov for tolk (Sajjad, 2016). Men det er ikke så enkelt i praksis. Et overraskende funn som kom frem, var det Barnevernsarbeider 2 med minoritetsbakgrunn uttrykket:

«Jeg kan ikke være både saksbehandler og tolk for det blir veldig vanskelig. For jeg har prøvd det tidligere og det synes jeg blir veldig komplisert.»

Det er flere skjønnsmessige vurderinger og kontekstmessige forhold som kan gjøre det vanskelig å utføre kommunikasjonen på fellesspråket (Berg et al., 2018). For det første kan det være mer enn én saksbehandler i saken, som ikke kan minoritetsspråket. For det andre kan fellesspråket fortsatt være en barriere i interaksjonen, fordi en av partene ikke kan uttrykke seg tilstrekkelig muntlig. For eksempel kan det hende at barnevernsarbeideren ikke har gode nok språkferdigheter eller at barnevernsarbeideren og minoritetsfamilien har forskjellige dialekter. Følgelig vil tolkbruk være viktig for å få en tilfredsstillende kommunikasjon (Berg et al., 2018).

Behandlingskonteksten er essensiell for at brukeren skal oppleve aksept, sikkerhet og følelse av å bli forstått (Røkenes & Hanssen, 2012). Det vil si at dersom minoritetsfamilier opplever usikkerhet rundt konteksten til møtet, vil det påvirke deres holdning til hele møtet og personene involvert. I tillegg kan bruk av tolk kreve mer av barnevernsarbeidere og minoritetsfamilier siden det vil være flere mennesker å forholde seg til i møtet (Sawrikar, 2015). Dermed kan metodevalget og konteksten være avgjørende for relasjonsetableringen. Barnevernsarbeider 2 beskriver sin erfaring med tolketjenesten på følgende måte:

«Veldig mange saker krever tolk så da er det viktig å klargjøre for det er flere faktorer som spiller inn. Sånn som den saken jeg fikk – hun var veldig på at tolken skulle være fra det landet hun kommer fra fordi arabisk har de i veldig mange land, men de har forskjellige dialekter. Så da jeg ringte tolketjenesten var jeg veldig spesifikk på at de må sende en fra det landet. Og når jeg skal ha møtet, tror du ikke at de har sendt en arabisktalende tolk, men fra et annet land. Da i første møtet beklaget jeg til henne og fortalte at jeg var veldig på det, så det skal jeg sende tilbakemelding på, men hvis du ønsker så kan vi avslutte møtet med én gang og så kan jeg innkalle deg på nytt. Men moren sa at vi kunne prøve og se om hun forstår tolkens dialekt og

det gikk faktisk så bra at vi holdt møtet. Men jeg sa flere ganger underveis at hun måtte gi beskjed hvis hun ikke forstår for da avslutter vi bare.»

Barnevernsarbeider 2 forteller om en erfaring hun hadde med tolketjenesten hvor de sendte inn feil tolk, selv når hun på forkant hadde bedt om en tolk med spesifikk bakgrunn og språkferdigheter. Min tolkning av denne erfaringen er at tolkebruk krever refleksjoner og vurderinger rundt flere aspekter, som for eksempel forskjellige dialekter i et språk. Øvrig (2007) argumenterer for at tolking ikke bare bør forstås som den konkrete oversettelsen av ordene, men som en bredere kulturoversettelse. Språk utvikles i en samfunnsmessig og kulturell kontekst, noe som gjør at ord og begreper fra et språk som er utbredt i forskjellige land kan ha ulike betydninger (Berg et al., 2017; Claussen & Ørving, 2007). Dermed kan store forskjeller mellom dialekter føre til at tolken og minoritetsforeldre ikke forstår hverandre, og det kan forringe kommunikasjonen.

Qureshi (2009) forklarer at et kultursensitivt barnevern tar enkeltindivider på alvor. Dette krever at barnevernsarbeidere respekterer den andre i kommunikasjonen. Barnevernsarbeider 2 tar i bruk kultursensitivitet i den praktiske delen av arbeidet sitt. Hun tilpasser møtet etter morens behov og er hensynsfull og anerkjenner at situasjonen moren befinner seg i kan være utfordrende. Dermed legger hun til rette for at moren skal føle seg sikker og selv kan bestemme om møtet skal fortsette eller ikke. På den måten tar hun samtidig bruk av andreperspektivet i den praktiske delen av arbeidet sitt.

4.2 Respekt og forståelse for ulikheter

Å vise forståelse og respekt ble trukket frem av barnevernsarbeidere. Det å vise forståelse for at familien er i en vanskelig situasjon så vel som å vise forståelse for at deres kultur fremsto som betydningsfull for relasjonsbygging. Tidligere forskning på feltet har kommet frem til like resultater (Berg et al., 2017; Fylkesnes, 2018; Koleib, 2020). Samtidig presiserer barnevernsarbeidere at ved å anerkjenne at familien vet best om sin egen situasjon og barnevernet er til for å hjelpe dem, kan skape et godt samarbeid med familiene.

Barnevernsarbeider 4 sier følgende om dette:

«Å vise forståelse og respekt. Det er viktig at vi forstår situasjonen de er i, og samtidig vise respekt ved å anerkjenne at de vet best om deres situasjon, ikke sant. Vi er der for å hjelpe, ikke for å invadere hjemmet deres, ikke sant.»

I likhet med barnevernsarbeider 4 peker Barnevernsarbeider 2 på verdien av å anerkjenne familien som kompetente mennesker i sitt eget liv:

«Det å høre dems stemme og deres side. Hva tenker dere at dere trenger hjelp til? Hvordan kan jeg hjelpe dere best? Og veldig åpent at det er de som kjenner seg selv og barnet best, og har mest kompetanse. Vi kan bare hjelpe til utenifra. Forklare at noen ganger så er det greit at det kommer noen utenifra fordi de har jo prøvd alt så fungerer ikke ting uansett, og det trenger alle foreldre. Da sier jeg meg selv og alle. Det er jo ingen som er perfekt forelder og at alle kan komme i konflikter, det kan bli misforståelser, man kan gjøre ting man ikke skulle ha gjort, men man kan alltid endres. Jeg viser veldig mye forståelse og egentlig så er jeg bare meg selv.»

Barnevernsarbeider 2 forteller videre:

«Det er det som er vår jobb å styrke dem. Ikke ta fra dem ansvaret og ta selv ansvaret, og si jeg skal fikse og når jeg har fiksa så skal jeg gi tilbake barnet – det er ikke min jobb. Og jeg er veldig tydelig på det.»

Her påpeker barnevernsarbeider 4 og 2 at det er viktig å lytte til familiens subjektive opplevelsesunivers. Barnevernsarbeiderne viser en empatisk holdning i samtalen. Dette kommer frem ved at de er opptatt av å forstå den andres verden og å la denne verdenen bli fortalt slik den oppleves for den andre (Røkenes & Hanssen, 2012). Skau (2018) presiserer betydningen av å lytte og forstå den andres situasjon, problemer og behov sett fra deres ståsted. Dersom en yrkesutøver ikke aktivt lytter til brukeren sin, kan vedkommende ubevisst bli skyldig i å utføre små eller store overgrep. For å være i stand til å lytte krever det at yrkesutøveren viser empati og respekt til brukerne (Skau, 2018). Med det for øye, viser begge barnevernsarbeidere en empatisk forståelse for familien ved å vise respekt og sette seg selv i deres situasjon, som igjen danner grunnlaget for brukerperspektivet.

Videre viser barnevernsarbeider 2 personlig kompetanse. Ved å visere interesse for familiens opplevelse eller erfaringer, samt evnen til å vise empati. Hun prøver å ufarliggjøre situasjonen deres ved å si «*Det er jo ingen som er perfekt forelder*». Videre uttrykker hun en form for håp og motivasjon om at ting kan endre seg. Hun er ikke der for å «produsere» en endring og deretter dra, men hun skal støtte og hjelpe familiene på vei til en endring de tenker er aktuell. En slik tilnærming vil også være et bidrag til å opparbeide tillit hos minoritetsfamilien, som vil komme godt med i hele prosessen.

Uttrykket «bare er meg selv» ble brukt av alle fem barnevernsarbeidere på et eller annet tidspunkt under intervjuet. De fleste (3) tok det i bruk ved spørsmål om hvilke strategier barnevernsarbeidere tar i bruk for å ivareta kultursensitivitet. Det var en rådende konsensus om at flerkulturell kompetanse var viktig i møter med minoritetsfamilier. Barnevernsarbeider 5 belyser kulturens kompleksitet på følgende måte:

«Det var en familie fra et afrikansk land. I deres kultur var det slik at moren skulle gre og flette håret hver søndag på jentene. Barnevernet var involvert i denne familien, og jentene hatet det. De gråt og det gjorde vondt. Det ble ikke hensyntatt for sånn var det bare for at man skulle gre og flette håret. Jeg måtte jo gå inn i meg selv å spørre skal jeg blande meg inn som barnevernet? Hvis det er sånn sosialgreie og nærhet mellom mor og barn at man gjør det hver søndag, men ungene sier jo at det er vondt og gråter, men det er ikke skadelig for ungene da. Da kan vi ikke tenke norsk barnevernsøynene at det er skadelig for ungen, skjønner du? Og hadde de bodd i hjemlandet så hadde ingen brydd seg, ikke sant. Jeg er ikke veldig glad i mitt eget barnevern hvis en saksbehandler hadde lagt frem det som risikovurdering i barnevernssaken, skjønner du? Det er hva du gjør med den informasjonen og husker deres kultur samtidig som du ivaretar norske lover og regler.»

Min tolkning av dette er at barnevernsarbeider 5 reflekterer over ulikheter som kommer til syne i møter med minoritetsfamilier. Ulikhetene kan virke som en barriere for forståelsen og hva som skal ansees for å være normalt. Dette er i tråd med tidligere forskning på feltet hvor det kommer frem at ulik forståelse av oppdragelsesmåter kan fremme kulturelle forskjeller, og hemme barnevernsarbeidere i å se den virkelige utfordringen i familien (Eide et al., 2009; Rugkåsa et al., 2017). Barnevernsarbeideres forforståelse er som regel knyttet opp mot majoritetssamfunnets verdier og kunnskap om barnets utvikling. Rugkåsa, Ylvisaker og Eide (2017) fremhever at i møte med minoritetsfamilier bør barnevernsarbeidere prøve å se kritiske på «normative tattforgittheter». Det vil si at barnevernfaglig tankegang og praksis har sterke normative føringer om hva som ansees for å være «barnets beste» og hva storsamfunnet anser som god omsorgspraksis. Det skaper en form for målestokk for hva en oppfatter og vurderer som en god måte å leve på. Dette blir også tatt i bruk i møte med minoritetsfamilier. Det vil at barnevernets og majoritetssamfunnets syn på god og tilstrekkelig omsorg blir sett på som den beste omsorgsutøvelsen, og minoritetsfamiliens omsorgsutøvelse blir vurdert og regulert etter den (Rugkåsa et al., 2017). En slik tilnærming

peker i retning mot en evolusjonistisk kulturforståelse og utfordrer et kultursensitivt perspektiv. Kultursensitivitet og det forfatterne kaller for «normative tattforgittheter» ser ut til å være to motstridende tilnærminger, og det kan skape utfordringer for barnevernsarbeidere. Barnevernsarbeider 5 uttrykker dette når hun sier «*Jeg måtte jo gå inn i meg selv å spørre skal jeg blande meg inn som barnevernet?*». Barnevernsarbeider 5 sine refleksjoner viser en kompetent yrkesutøver som er i stand til å imøtekomme utfordringer under utøvelsen av sitt yrke. I tillegg viser det at barnevernsarbeider 5 tok i bruk en form for helhetlig tilnærming der hun både tok vare på det kulturelle aspektet samt hva som ansees for barnets beste. Barnevernsarbeider 5 viser en form for personlig kompetanse ved å ha selvinnsett og resonnerer over andres livssituasjoner uten å være fordomsfull.

I likhet med barnevernsarbeider 5 retter også barnevernsarbeider 1 oppmerksomhet mot kulturelle ulikheter og å vise forståelse for det når en tar vurdering:

«Det er jo enkelt å sette mennesker i bås utfra deres kulturelle bakgrunn, men det er viktig å huske at det er store kulturelle forskjeller selv i de landene de kommer fra. En pakistansk familie er helt ulik enn en annen pakistansk familie, ikke sant. Akkurat som to norske familier ikke like. Du kan ikke tenke sånn at alle pakistanere er sånne eller alle norske er sånne. For uansett om man har fra samme kultur så finnes det store kulturelle forskjeller fra familie til familie. Det må vi huske at alle har sin egen måte å leve sin egen kultur på.»

Min tolkning av dette er at barnevernsarbeider 5 og 1 har en kulturel relativistisk tilnærming. Barnevernsarbeider 1 påpeker at det er enkelt å tenke på kultur synonymt med landsbakgrunn. Et slikt perspektiv kan forstås i retning av det relativistiske tolkningsrammen. Det vil si at ens identitet er knyttet tett opp mot ens kultur. Det kan tolkes slik at barnevernsarbeider 1 fremhever viktigheten av å være bevisst på at selv om hver familie har en etnisk og kulturell tilhørighet så har de også sin egen særegne måte å praktisere den på. En slik forståelse samsvarer med. Qureshi (2009) forklarer kultur som en dynamisk prosess. Det vil si at ens kultur er i stadig endring. Dermed bør barnevernsarbeidere utøve kultursensitiv tilnærming slik at deres forståelse av minoritetsfamiliens kultur er basert på det familien oppfatter som sin egen kultur.

Videre peker barnevernsarbeider 2 på at en ikke skal generalisere familier basert på deres landsbakgrunn. Det gjøres ved at barnevernsarbeider tar i bruk sine tidligere erfaringer og

finner fellestrekk mellom personer med samme kulturelle bakgrunn. Deres handlinger blir forstått ut fra deres kulturelle bakgrunn (Skytte, 2020). En slik tankegang kan i praksis hemme samarbeidet ved at barnevernsarbeideren ikke er i stand til å forstå eller se minoritetsfamiliens særtrekk og deres virkelige utfordring blir oversett. Samspeillet mellom barnevernsarbeider og minoritetsfamilier inneholder ofte forskjellige verdier, normer og kulturelle forståelser. En kultursensitiv tilnærming vil derfor være viktig i samhandlingen. Det innebærer at barnevernsarbeideren møter etniske minoritetsfamilier på en måte som fremmer samarbeidet.

Barnevernsarbeider 2 fremhever viktigheten av å ha kunnskap om andre land og kulturer for å få til en god samhandling. Hun presiserer det slik:

«Selv om man flytter til et annet land, så betyr det ikke at man må miste alt av seg selv. Det skal være lov å være annerledes og selv om Norge har regler og sin egen kultur, så betyr ikke det at det er det riktige. Her bor det 5 millioner mennesker, og her tenker de at sånn er riktig væremåte og det sånn du oppdra barn. Det finnes mange andre land, og barn vokser opp der. Det blir mennesker ut av dem og, så jeg tenker at å ha kompetanse om hvordan det er i andre land og hvordan andre kulturer er. Finne en middelvei, som er blanding av å bo her og deres kultur, og finne gode løsninger ut ifra det.»

I en studie kommer det frem at barnevernsarbeidere bør prøve å forstå forskjeller og ikke anta at alle har samme oppfattelsene av hva god og riktig barneoppdragelse er og hvordan en ønsker å leve livet sitt (Kriz & Skivenes, 2009). Det innebærer at en viser aksept og anerkjenner at andres levemåter og oppdragelsestiler kan være like gode som de norske. Slike holdninger er motsatt av den evolusjonistiske kulturforståelsen og refleksjonene barnevernsarbeider 2 gjør gir uttrykk for at hennes personlig kompetanse kommer i form av en kontekstuell tolkningsramme.

4.3 Flerkulturell kompetanse i form av personlig kompetanse

Ved spørsmål om hvordan barnevernsarbeiderne utøver flerkulturell kompetanse i praksis var nesten alle usikre på om de hadde den kompetansen. Ut ifra svarene og intervjuene virket det som om barnevernsarbeidere i studien assosierte flerkulturell kompetanse med akademisk kunnskap, ergo teoretisk kunnskap. Barnevernsarbeider 5 og 3 sier følgende om sin egen flerkulturelle kompetanse:

«Vet ikke om jeg har så mye flerkulturell kompetanse jeg. Jeg har ikke etterutdanning, så jeg vet ikke. Men jeg har arbeidserfaring og livserfaring som jeg mener beriker min kulturelle kompetanse.» (Barnevernsarbeider 5)

«Flerkulturell kompetanse? Ja, nå har jeg ingen spissutdanning eller tatt noen utdanning som retter mot flerkulturell kompetanse, men jeg tenker mine erfaringer med mennesker fra andre land opp gjennom livet har hjulpet meg veldig. Og så tenker jeg at når jeg begynte i barneverntjenesten med flere minoritetsbrukere fikk jeg en brått læringskurve må jeg si. Det var sånn små ting hele tiden, hvor jeg gikk med en tanke og gikk ut med en helt annen, og litt sånn «Hvorfor ikke?» Hvorfor skal vi alle være inne i den samme firkanten tenker jeg.» (Barnevernsarbeider 3)

Begge barnevernsarbeidere fremhever at de ikke har noe videreutdanning eller spisskompetanse innenfor flerkulturell kompetanse, men anser sine livserfaringer som verdifulle for deres flerkulturelle kompetanse. Barnevernsarbeidere med minoritetsbakgrunn ga lignende svar på spørsmålet. De fremhevet deres bakgrunn som nyttig for å kunne utøve flerkulturell kompetanse.

«Jeg kan si at min egen livsbakgrunn har hjulpet meg veldig med flerkulturelle kompetansen min. I et kurs jeg var på så var det litt sånn der at når du vokser opp med parallelle kulturer så får du den kompetanse av deg selv. Og sånn er det litt med meg også.» (Barnevernsarbeider 2)

«Jeg har jo ingen flerkulturell kompetanse. Det er jo bare at jeg er flerkulturell selv så da vil jo det bare være at jeg bruker meg selv.» (Barnevernsarbeider 1)

Dette kan indikere at erfaringer med mennesker fra forskjellige land og kulturer kan bidra til at barnevernsarbeidere utvider sin kulturelle horisont. Det kan føre til at deres flerkulturelle kompetanse øker. Qureshi (2019) forteller at flerkulturell kompetanse er en prosess og et resultat av kunnskap, holdninger og ferdigheter som en tilegner seg i løpet av vårt personlige og profesjonelle liv. Mye forskning på feltet understreker viktigheten av barnevernsansattes forståelse og fortolkningsramme i møtet med familier. Ettersom ens perspektiv vil påvirke hvordan man ser og vurderer familien (Berg et al., 2017; Koleib, 2020).

Det er en antydning til at barnevernsarbeidernes erfaringer har beriket deres fortolkningsramme, som har hjulpet dem i møtet med minoritetsfamilier. Alle

barnevernsarbeiderne i studien forteller at de fleste samhandlingene med minoritetsfamilier har gått i en positiv retning. Ved spørsmål om hva de tenker kan være grunnen til dette ble deres egenskaper fremhevet. Barnevernsarbeider 2 sier følgende om å ta i bruk seg selv i møtet med minoritetsfamilier:

«Jeg er veldig åpen person. Jeg er tydelig og prøver å se meg selv, hvis noe skulle komme hjem til meg og det hadde vært mitt barn. Jeg prøver å snu det for å se og føle på hvordan det hadde vært»

Barnevernsarbeider 3 fremhever følgende ferdigheter i seg selv som viktige:

«Jeg er veldig åpen og nysgjerrig av natur. Jeg synes det er spennende med forskjellige kultur og måter å leve på. Det er spennende å lære nytt og få møte nye mennesker som lærer deg noe nytt, ikke sant. Vi utvikler jo ikke oss, som mennesker hvis vi ikke lærer noe nytt eller noe som utfordrer vårt tankesett. Det er bare spennende.»

Tilsvarende reflekterer barnevernsarbeider 5 rundt sine egenskaper ved å gi et eksempel fra feltet:

«Jeg er nysgjerrig og åpen. Jeg prøver å sette meg inn i deres situasjon. Sånn som en mamma jeg traff som har levd ti år på flukt fra Somalia inntil Saudi-Arabia. Fem barn. Faren ble hentet av politiet og siden har de aldri sett han. Flyktet da over til Syria, men så eskalerte krigen så sendte hun sin eldste datter til Norge, som mindreårige og satset på gjenforening. Og så da når hun kommer til Norge så strever de to eldste guttene og barnevernet blir koblet på. For det første var hun livredd så hun nektet for alt i de første rundene, men til slutt etter den siste undersøkelsen på siste dagen når jeg tenkte å avslutte så sier hun «Nei, guttene har store utfordringer» Det å ta hennes perspektiv da – at hun har fader meg brukt ti år av livet sitt og et mål å få ungene sine trygt til Norge for å ha en trygg fremtid uten forfølgelse og krig, og så får gutten det de kaller atferdsproblem og rusproblemer. Da gå i takt med hun som vi skal finne de riktige tiltakene som faktisk kan hjelpe de gutta. De har levd i krise, redsel, sjokk og sorg ikke minst etter faren. Jeg er veldig engasjert i dette her, skjønner du. Jeg tror ikke jeg trenger så mye kunnskap om den andres kultur, men det jeg trenger i møte med andre kultur er genuint anerkjennelse på at den personens kultur, min kultur og levesett er ikke bedre enn hans eller hennes.»

Min tolkning av utsagnene er at barnevernsarbeidernes personlige kompetanse har en stor påvirkning på samhandlingen med minoritetsfamilier. Egenskaper som blir fremhevet av barnevernsarbeidere kommer til uttrykk i vår personlige kompetanse: vilje til å lære og utvikle seg som menneske, evnen til å bry seg om andre, åpenhet, nysgjerrighet, genuin anerkjennelse for den andre, tålmodighet, samt å sette seg selv i den andres situasjon og personlig engasjement for det man arbeider med (Skau, 2018). Tidligere forskning på feltet som tar minoritetsfamiliens perspektiv har kommet til lignende funn (Koleib, 2020). Disse egenskapene vitner til en kultursensitiv tilnærming og en kontekstuell kulturforståelse. Qureshi (2009) fremhever at åpenhet og nysgjerrighet kan være viktige egenskaper i den profesjonelle for å etablere en felles arena for en kultursensitiv samhandling. Min tolkning av dette er at ved å opptre nysgjerrig og åpen for nye tankemåter og levesett kan barnevernsarbeidere etablere trygge rammer for familiene. Barnevernsarbeider 2 og 5 viser videre at de tar i bruk andreperspektivet ved å *se og føle på* hvordan familien opplever det. Med andre ord, prøver de å innta familiens posisjon. For å forstå den andre bør en både leve seg inn i hvordan den andre opplever verden, samt avdekke hvilke motiver den andre handler utfra (Røkenes & Hanssen, 2012). Barnevernsarbeider 5 prøver å leve seg inn i hvordan den somaliske moren opplevde sin verden. Det gjør hun ved å ta hennes perspektiv samtidig som hun avdekker traumer moren har opplevd, og potensielt handler utfra. En slik tilnærming har vært gunstig for henne siden moren til slutt klarte å åpne seg for barnevernsarbeideren som førte til at deres hjelpeprosess ble påbegynt. I tillegg kan det antas at tålmodighet og empatisk anerkjennelse, som er viktige byggesteiner i personlig kompetanse, har vært en brobygger mellom partene.

5. Konklusjon

Denne studien dreier seg om barnevernsarbeideres erfaringer av flerkulturell kompetanse. Studien forsøker å forstå hvordan barnevernsarbeidere tar i bruk deres egen kunnskap i arbeid med minoritetsfamilier og hvilke strategier de tar i bruk for å ivareta kultursensitivitet. Jeg har innhentet erfaringer og opplevelser fra fem barnevernsarbeidere på tvers av Norge. Et ønske er at kunnskap som kommer frem her kan bidra til å sette søkelyset på hvordan barnevernsarbeidere kan ta i bruk sin flerkulturelle kompetanse.

Funn fra studien viser at barnevernsarbeidere tar i bruk flerkulturell kompetanse på ulike måter. Barnevernsarbeidere forteller at arbeid med minoritetsfamilier inkluderte særskilte utfordringer. Følgende utfordringer ble nevnt: frykten minoritetsfamilier opplever for det norske barnevernet, manglende eller ingen informasjon om det norske barnevernet, manglende systemforståelse og språk – og kommunikasjonsbarrierer. Disse utfordringene opptrer gjerne samtidig som gjør at arbeidet blir ytterligere komplekst. For å håndtere disse utfordringene tar barnevernsarbeidere i bruk sin kunnskap som er basert på kultursensitivitet. Barnevernsarbeidere i studien var opptatt av å ufarliggjøre det norske barnevernet ved å gi forståelig og grundig informasjon om barnevernet.

Barnevernsarbeidere fremhever betydningen av å etablere gode og robuste relasjoner med minoritetsfamilier. Tillit og trygghet ble sett på som to viktige momenter i samarbeidet. Sammenlignet med andre familier ble relasjonsetablering med minoritetsfamilier påpekt som mer tids – og ressurskrevende, men et helt avgjørende for å få til et vellykket samarbeid. Fellesspråk ble ansett som en ressurs for relasjonsetableringen.

Barnevernsarbeidere presiserte viktigheten av å vise sensitivitet overfor frykten minoritetsfamilier bærer for det norske barnevernet, samt ta hensyn til familiens bakgrunnshistorie som forfølgelse, krigstraumer, flukt og mistillit til hjemlandets styresett. Ved å ta hensyn til deres opplevelser kan barnevernsarbeidere lage tryggerammer for familien, som vil være med på å skape tillit i relasjonen. Barnevernsarbeidere med minoritetsbakgrunn bruker mindre tid på å bygge relasjon. Funn viser at det er enklere å opparbeide tillit og trygghet når det er felles referanserammene mellom minoritetsbruker og barnevernsarbeider.

Barnevernsarbeiderens væremåte og kulturforståelse ble fremhevet som viktige faktorer for hvilken vei relasjonen går. For å opparbeide tillit og trygghet uttrykker barnevernsarbeidere en særskilt samtidig ganske så vanlig kunnskap, nemlig ens personlige kompetanse. Følgende

attributter i ens personlighet ble fremhevet: åpenhet, kongruens, evnen til å vise ydmykhet, evnen til å anerkjenne og vise forståelse for familiens situasjon, evnen til å respektere og akseptere kulturelle ulikheter, unngå å sette familiene i kulturelle bokser, evnen til å lytte og høre familiens side av saken, evnen til å vise genuin empati ved å sette seg selv i familiens situasjon. Disse verdiene gjenspeiler i en kultursensitiv tilnærming også.

Barnevernsarbeiderens erfaringer med flerkulturell kompetanse viser et mer ressursorientert syn på flerkulturelt barnevern.

5.1 Implikasjoner til videre praksis

En rekke konkrete tiltak kan være nødvendige for veien videre:

- Opplæring i tolkebruk bør vies mer oppmerksomhet. Det kan gjøres ved å implementere denne problematikken i utdanningen eller få kurs for å få mer kunnskap.
- Informasjonsarbeid i minoritetsmiljøer. Barneverntjenester bør møte minoritetsfamilier der de er for å gi ytterligere informasjon om barnevernet og høre med familiene hva de vet for å få vekk misforståelsene.
- Mer fokus på flerkulturell kompetanse ved å tilby barnevernsarbeidere kurs som berører emnet på forskjellige vinkler. Her vil det være ventelig at barnevernsarbeidere for å høre minoritetsfamiliens side for å skape mer forståelse.
- Rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn til barneverntjenesten. Denne gruppen er en ressurs for barnevernet til å få en helhetlig forståelse av problematikken som ligger bak et flerkulturelt barnevern.

6. Referanseliste

- Ali, Athar. 2015. «Et flerkulturelt barnevern? - Hvordan fremme dialog mellom barnevernet og etniske minoriteter». *Tidsskriftet Norges barnevern* 92(2):148–50.
- Ask, Torunn Alise, og Solveig Botnen Eide, red. 2018. *Barnevernets begreper - i bevegelse*. Oslo: Gyldendal.
- Berg, Berit, Joakim Caspersen, Marianne Garvik, Veronika Paulsen, og Stina Svendsen. 2018. «Bruk av tolk i barnevernsinstitusjoner og omsorgssentre for enslige mindreårige».
- Berg, Berit, og Veronika Paulsen, red. 2021. *Møter mellom minoriteter og barnevernet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Berg, Berit, Veronika Paulsen, Turid Midjo, Gry Mette D. Haugen, Marianne Garvik, og Jan Tøssebro. 2017. *Myter og realiteter. Innvandreres møter med barnevernet*. NTNU.
- Braun, Virginia, og Victoria Clarke. 2006. «Using Thematic Analysis in Psychology». *Qualitative Research in Psychology* 3(2):77–101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa.
- Brinkmann, Svend. 2017. *Philosophies of Qualitative Research: Understanding qualitative research*. Oxford University Press Inc.
- Bunkholdt, Vigdis, og Inge Kvaran. 2021. *Kunnskap og kompetanse i barnevernsarbeid*. 2. utg. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Claussen, Tor, og Kjersti Ørvig. 2007. *Sosiale dilemmaer i det moderne vernden*. Unipubforlag. Oslo: Unipub.
- Dalland, Olav. 2020. *Metode og oppgaveskrining*. 7. utg. Oslo: Gyldendal.
- Eide, Hilde, og Tom Eide. 2017. *Kommunikasjon i relasjoner: personorientering, samhandling, etikk*. 3. utg. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Eide, Ketil, Naushad A. Qureshi, Marianne Rugkåsa, og Halvard Vike, red. 2009. *Over profesjonelle barrierer: et minoritetsperspektiv i psykososialt arbeid med barn og unge*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Eide, Ketil, Marianne Rugkåsa, og Signe Ylvisaker. 2017. *Barnevern i et minoritetsperspektiv - Sosialt arbeid med barn og familier*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Ellingsen, Ingunn Tollisen, Irene Levin, Berit Berg, og Lise Cecilie Kleppe, red. 2015. *Sosialt arbeid: En grunnbok*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Eriksen, Thomas Hylland, og Torunn Arntsen Sajjad. 2020. *Kulturforskjeller i praksis: perspektiver på det flerkulturelle Norge*. 7. utgave. Oslo: Gyldendal.
- FO. 2020. «Hva er en barnevernspedagog?» Hentet 11. desember 2022 (<https://www.fo.no/barnevernspedagog/>).

- Fylkesnes, Marte Knag. 2018. «Frykt, forhandlinger og deltakelse. Ungdommer og foreldre med etnisk minoritetsbakgrunn i møte med den norske barnevernstjenesten». Doktorgradavhandling, The University of Bergen, Bergen.
- Gilje, Nils, og Harald Grimen. 1993. *Samfunnsvitenskapenes forutsetninger: innføring i samfunnsvitenskapenes vitenskapsfilosofi*. [3. prøvetutg.]. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gjøsund, Peik, og Roar Huseby. 2016. *Psykologi 2 - Mennesket i gruppe og samfunn*. Oslo: Cappelen Damm.
- Healy, Karen. 2018. *The Skilled Communicator in Social Work: The Art and Science of Communication in Practice*. London: Palgrave Macmillan.
- Helse- og omsorgsdepartement. 2006. *Mestring, muligheter og mening: Framtidas omsorgsutfordringer*. Meld. St. nr. 25. regjeringen.no.
- Hollekim, Ragnhild, Norman Anderssen, og Marguerite Daniel. 2016. «Contemporary Discourses on Children and Parenting in Norway: Norwegian Child Welfare Services Meets Immigrant Families». *Children and Youth Services Review* 60:52–60. doi: 10.1016/j.chilyouth.2015.11.004.
- Holm-Hansen, Jørn, Thomas Haaland, og Trine Myrvold. 2007. *Flerkulturelt barnevern: en kunnskapsoversikt*. Oslo: Norsk institutt for by- og regionforskning.
- Innvandrerforum, Norsk. 2013. «Et flerkulturelt barnevern? - Hvordan fremme dialog mellom barnevernet og etniske minoriteter».
- Jacobsen, Dag ingvar. 2015. *Hvordan gjennomføre undersøkelser? - innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 3. utg. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Jávo, Cecilie. 2010. *Kulturens betydning for oppdragelse og atferdsproblemer: transkulturell forståelse, veiledning og behandling*. Oslo: Universitetsforl.
- Keya, Mehmed S., Asel Høgmo, og Halvor Fauske, red. 2010. *Integrasjon og mangfold: utfordringer for sosialarbeideren*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Koleib, Hanan. 2020. «Brukerundersøkelse 2020 Etnisk minoritetsforeldres erfaringer i møte med barneverntjenesten».
- Kriz, Katrin, og Marit Skivenes. 2010. «Lost in Translation: How Child Welfare Workers in Norway and England Experience Language Difficulties When Working with Minority Ethnic Families». *The British Journal of Social Work* 40(5). doi: 10.1093/bjsw/bcp036.
- Kvale, Steinar, og Svend Brinkmann. 2015. *Det kvalitative forskningsintervju*. 3. utg. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Lone, Arvid, og Erik Paulsen. 2018. «Factors in establishing positive youth–staff relations in social pedagogy-based Norwegian treatment collectives: A study of young people’s impressions and experiences». 7(1):1–13. doi: <https://doi.org/10.14324/111.444.ijsp.2018.v7.1.002>.

- Magelssen, Ragnhild. 2008. *Kultursensitivitet: Om å finne likhetene i forskjellene*. 2. Arkibe.
- Malterud, Kristi. 2015. *Kvalitativ forskningsmetoder for medisin og helsefag*. 4. utg. Oslo: Universitetsforlaget.
- NOU 2009: 08. 2009. *Kompetanseutvikling i barnevernet - kvalifisering til arbeid i barnevernet gjennom praksisnær og forskningsbasert utdanning*. regjeringen.no.
- NOU 2016: 16. 2016. «Ny barnevernslov: Sikring av barnets rett til omsorg og beskyttelse».
- Paulsen, Veronika, Hilde Michelsen, og Maria Brochmann. 2015. *Barnevernets arbeid med barn i asylsøkerfasen: Faglige utfordringer og barrierer i mottaksapparatet*. NTNU.
- Paulsen, Veronika, Kristin Thorshaug, og Berit Berg. 2014. «Møter mellom innvandrere og barnevernet: kunnskapsstatus».
- Rugkåsa, Marianne. 2018. «Etniske minoriteter og sosialt arbeid». 21(2):180–85. doi: 10.18261/issn.2464-3076-2018-02-06.
- Rugkåsa, Marianne, Signe Ylvisaker, og Ketil Eide. 2017. *Barnevern i et minoritetsperspektiv: sosialt arbeid med barn og familier*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Rysst, Mari. 2020. «Kulturelle verdier og barnevernet: Ulike forståelser av ‘barnets beste’». S. 89–111 i *Verdier i barnevernet*, redigert av H. Nordby og A. Halså. Oslo: Cappelen Damm Akademisk NOASP.
- Røkenes, Odd Harald, og Per-Halvard Hanssen. 2012. *Bære eller bryte: kommunikasjon og relasjon i arbeid med mennesker*. 3. utg. Bergen: Fagbokforlaget.
- Røsdal, Trude, Kjersti Nesje, Per Olaf Aamodt, Even Larsen, og Silje Maria Tellmann. 2017. *Kompetanse i den kommunale barneverntjenesten: Kompetansekartlegging og gjennomgang av relevante utdanninger*. 28.
- Sajjad, Torunn Arntsen. 2016. «Uformell kunnskap og formell kompetanse blant studenter og yrkesutøvere med minoritetsbakgrunn». *Tidsskriftet Norges Barnevern* 93(03–04):278–88. doi: 10.18261/issn.1891-1838-2016-03-04-11.
- Sawrikar, Pooja. 2015. «How effective do families of non-English-speaking background (NESB) and child protection caseworkers in Australia see the use of interpreters? A qualitative study to help inform good practice principles». *Child & Family Social Work* 20(4):396–406. doi: 10.1111/cfs.12088.
- Skau, Greta Marie. 2018. *Gode fagfolk vokser: personlig kompetanse i arbeid med mennesker*. 5. utg. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Skivenes, Marit, Ravinder Barn, Katrin Kriz, og Tarja Pösö, red. 2015. *Child Welfare Systems and Migrant Children: A Cross Country Study of Policies and Practice*. United States of America: Oxford University Press.
- Skytte, Marianne. 2019. *Etniske minoritetsfamilier og sosialt arbeid*. 3. utg. Oslo: Gyldendal.

- SSB. 2022. «Fakta om innvandring - Statistisk sentralbyrå». SSB. Hentet 25. oktober 2022 (<https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/faktaside/innvandring>).
- SSB.no. 2018. «Fleire og fleire med innvandrerbakgrunn i barnevernet». *ssb.no*. Hentet 10. desember 2019 (<https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/fleire-og-fleire-med-innvandrerbakgrunn-i-barnevernet>).
- Thagaard, Trove. 2018. *Systematikk og Innevelse: En innføring i kvalitativ metoder*. 5. utg. Bergen: Fagbokforlaget.
- Thomassen, Magdalen. 2006. *Vitenskap, kunnskap og praksis: innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Uninett. 2021. «Zoom møte». Hentet 13. november 2022 (<https://www.uninett.no/zoom-mote>).
- Wormnes, Bjørn. 2013. *Behandling som virker: relasjonens, alliansens og kontekstens betydning*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.

6. Vedlegg

Vedlegg 1

6.1 Informasjonsskriv

Forespørsel om å delta i intervju i forbindelse med forskningsprosjektet

Bakgrunn og formål

Jeg heter Aqsa Wirck og er masterstudent i sosialfag ved Universitet i Stavanger. I den forbindelse skal jeg gjennomføre et kvalitativt mastergradsprosjekt med temaet ”det norske barnevernet og minoritetsfamilier”. Formålet med studien er å få innsikt og forståelse i samhandlingen mellom barnevernsansatte og minoritetsfamilier sett fra barnevernsansattes ståsted.

I dette skrevet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva en eventuell deltakelse vil innebære for deg.

Prosjektets foreløpige problemstilling er følgende: *«Hvilke erfaringer har barnevernsansatte med å ta i bruk flerkulturell kompetanse i møtet med minoritetsfamilier?»*

Prosjektet har følgende underspørsmål:

- Hvordan tar barnevernsarbeidere i bruk deres kunnskap i arbeid med minoritetsfamilier?
- Hvilke strategier tar barnevernsarbeidere i bruk for å ivareta kultursensitivitet med minoritetsfamilier?

For å undersøke dette vil det være aktuelt å intervju 5-6 barnevernsansatte som har erfaring fra arbeid med minoritetsfamilier. Derfor er du en aktuell kandidat til dette prosjektet.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitet i Stavanger ved veileder Heidi Lie Eriksen er ansvarlig for prosjektet.

Hva innebærer det for deg å delta?

Metoden som vil bli brukt i prosjektet er kvalitative individuelle intervju. Før intervjuet vil du bli kontaktet enten via e-post eller telefon for å være trygg på at du er kjent med innholdet i informasjonsskrivet. Sted for intervju vil bli nærmere avtalt. I lys av dagens koronasituasjon, og med bakgrunn i anbefalinger fra lokale og nasjonale myndigheter, kan alternative

løsninger som zoom være aktuelt. Tidspunktet for intervju, dato og klokkeslett avtales nærmere med deg.

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det:

- Et intervju som vil ta omtrent 1-2 timer.
- En oppsummering av de viktigste punktene fra intervjuet blir sendt over til deg for eventuelle korrigeringer samt godkjenning.
- Avslutningsvis kan det bli behov for en kort oppfølgingssamtale. Dette er frivillig.

Det vil bli tatt lydopptak og notater underveis i intervjuet. Lydopptak og notatene vil bli vernet og makulert etter at sensur foreligger. Oppbevaringsmomentene vil kun være tilgjengelig for veileder og mastrstudent.

Det er frivillig å delta

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

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle opplysninger om deg vil bli behandlet konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Du som deltaker vil bli anonymisert ved at navn, kontaktopplysninger som arbeidssted, bakgrunn m.m. blir endret til fiktive opplysninger. Dermed vil du ikke bli gjenkjent i publikasjonen.
- Kun masterstudent og veileder (prosjektleder) vil ha tilgang til personopplysningene dine. Personopplysninger innebærer navn, kontaktinformasjon, lydopptak og notater.
- Bakgrunnsinformasjon om deg vil ikke forekomme i prosjektet utover informasjon om kjønn (mann/kvinne) og antall års arbeidserfaring.

Når prosjektet avsluttes vil opplysningene anonymiseres og andre type lagringsverktøy (lydopptak og notater) makuleres; senest innen 30. November 2021. Masteroppgaven skal leveres skriftlig 30.september 2021.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

På oppdrag fra Universitet i Stavanger har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Prosjektnummer: 466179

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- Masterstudent Aqsa Wirck, på e-post (aqsa.wirck@gmail.com) eller mobil: 404 73 405.
- Veileder/prosjektansvarlig Heidi Lie Eriksen, på e-post (heidi.l.eriksen@uis.no) eller telefon 518 32 840.
- Vårt personvernombud: Marianne Gjerlaugsen, på e-post (personvernombud@uis.no) eller telefon: 51831569.

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

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Aqsa Wirck

6.2 Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet ”*Det norske barnevernet og minoritetsfamilier*”, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- at det benyttes lydopptak i intervjuet

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet 30.06.2020.

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

6.3 Intervjuguide

1. Bakgrunnsopplysninger

- Kan du fortelle litt om deg selv og din bakgrunn?
 - o Alder og kjønn
 - o Utdannelse:
 - o Erfaring: hvor og antall år

2. Beskrivelse av erfaringer med brukergruppen

- Kan du beskrive hvordan du forsøker å oppnå gode relasjoner med minoritetsfamilier?
- Har du tatt i bruk noen spesielle metoder eller strategier for å ivareta kultursensitivitet i møtet med minoritetsfamilier? I så fall hvilken da?

3. Kultur

- Hva legger du i begrepet flerkulturell kompetanse?
- Hvordan utøver du kultursensitivitet i praksis – er du bevisst på noe spesielt?
- Hvilken betydning tenker du at flerkulturell kompetanse har i arbeid med minoritetsfamilier?
- Kan du forklare hvordan din kulturelle bakgrunn og referanseramme har påvirket arbeid med minoritetsfamilier?
 - o Hvilken fordeler og ulemper ser du ved det?
- Hvordan opplever du samarbeid med minoritetsfamilier sammenlignet med andre norske familier?

6.4 NSD sin vurdering

Meldeskjema for behandling av personopplysninger 27/10/2022, 12:24

Referansenummer Type Dato

466179 Standard 05.01.2022

Prosjekttittel

Det norske barnevernet og minoritetsfamilier

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Stavanger / Det helsevitenskapelige fakultet

Prosjektansvarlig

Ayan Abdi Mohamoud Handulle

Student

Aqsa Wirck

Prosjektperiode

01.01.2021 - 30.06.2022

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Rettslig grunnlag

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a) Uttrykkelig samtykke (Personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene kan starte så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det rettslige grunnlaget gjelder til 30.06.2022.

Meldeskjema

Kommentar

Personverntjenester har vurdert endringen registrert 04.01.2022.

Vi har nå registrert 30.06.2022 som ny sluttdato for behandling av personopplysninger.

Vi gjør oppmerksom på at ytterligere forlengelse ikke kan påregnes uten at utvalget informeres om forlengelsen.

Personverntjenester vil følge opp ved ny planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Kontaktperson hos Personverntjenester: Silje Fjelberg Opsvik Lykke til videre med prosjektet!