

# Den nye barnevernsreformen – en oppvekstreform

MBAMAS\_1

Master i barnevernsarbeid

Institutt for sosialfag



---

Universitetet  
i Stavanger

**Hvordan forstår kommunale ledere barnevernsreformen, og hvilke endringer har det tverretatlige samarbeidet gjennomgått under implementering av reformen?**

Liv Ingrid Torkelsen

Kandidatnummer: 6017

Veileder: Tina Bojovic

Juni 2024

**MASTER I BARNEVERN SARBEID  
MASTERGRADSOPPGAVE**

**SEMESTER:**

Vår 2024

**FORFATTER/MASTERKANDIDAT:** Liv-Ingrid Torkelsen

**VEILEDER:** Tina Bojovic

**TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE**

**Norsk tittel:** Den nye barnevernsformen – en oppvekstreform

**EMNEORD/STIKKORD:**

Tverretatlig samarbeid, oppvekstreformen, barnevernsreformen, det ytre barnevernet, ledere, implementering

**ANTALL SIDER:** 70

**Antall ord:** 24 751

**Antall vedlegg:** 2

**STAVANGER 14.06.2024**

**Liv Ingrid Torkelsen**

**DATO/ÅR**

**Kandidatens navn**

## Forord

Denne oppgaven har kommet til etter to lærerike år som student på Universitet i Stavanger. Oppgaven min vil jeg dedikere til min avdøde mormor. At du ikke skulle få oppleve at jeg fikk skrevet ferdig denne oppgaven er sårt og vanskelig. Du er den som alltid har sett meg, trodd på meg og gitt meg ros og annerkjennelse for alt det alle andre syntes var «for mye for meg». Uten deg hadde denne oppgaven aldri sett dagens lys. Takk for at du alltid heiet på meg!

Videre vil jeg først og fremst takke veilederen min Tina. Du er en veileder av de sjeldne, takk for konstruktive, reflekterte og lærerike veiledningstimer.

Takk til leder i den barneverntjenesten jeg var så heldig å få være i praksis hos, du inspirerte meg til å skrive om akkurat dette temaet, og du la til rette for at jeg skulle få fine intervjuer og innhente rik og nyttig data. Takk til alle ni deltagerne som ga meg fine, reflekterte og svært nyttige intervju. Dere har lært meg mye nyttig som jeg tar med meg videre i jobben min som nettverkskontakt. Takk til søster som brukte tid på å korrekturlese hele oppgaven. Til slutt må jeg takke Sara, min medstudent fra Dalane barnevern. Uten deg hadde det vært vanskelig å motivere seg de dagene ting så mørkt ut. Du er en gledesspreder!

Det har vært to år som har gitt meg enormt med kunnskap og lærdom som jeg aldri ville vært foruten! Å jobbe som hjelper i et samfunn i endring er spennende, jeg gleder meg til fortsettelsen med mer kunnskap i sekken.

## Sammendrag

Tema for denne avhandlingen er den nye barnevernsreformen. Formålet med besvarelsen er å utforske hvordan kommunale ledere forstår barnevernsreformen, og hvilke endringer det tverretatlige samarbeidet har gjennomgått under implementering av reformen.

Avhandlingen har et kvalitativt design med semi-strukturerte intervjuer. Jeg har intervjuet ni ledere i ulike kommuner i Norge for å få innsikt i deres tanker, erfaringer og opplevelser knyttet til barnevernsreformen som tredde i kraft 1. januar 2022. Besvarelsen tar utgangspunkt i å utforske hvordan ledere i kommunen forstår den nye reformen, hva som er reformens styrker, svakheter og utfordringer, og hvordan det jobbes med målet om et bedre tverretatlig samarbeid.

Det teoretiske grunnlaget i besvarelsen er implementeringsteori, sosial kapital, samt relasjons- og kommunikasjonsteori i tverrprofesjonelle team. Disse blir anvendt for å diskutere det empiriske materialet.

Tematisk analyse er blitt anvendt for å analysere datamaterialet. Hovedtemaene som presenteres i funn- og diskusjon er som følger: 1) fenomenforståelse, 2) implementering av ny reform – styrker og svakheter, og 3) tverretatlig samarbeid. Analysene viser at det foreligger ulike forståelser av reformen, hvem den gjelder for, samt hvem som har ansvar for hva. Tid og økonomi trekkes frem som svakheter ved reformen, mens større kommunalt ansvar ses på som en styrke. Tverretatlig samarbeid blir trukket frem som viktig, hvor gode relasjoner og tydelig kommunikasjon trekkes frem som viktige faktorer i dette arbeidet.

# Innholdsfortegnelse

<b>Den nye barnevernsreformen – en oppvekstreform .....</b>	<b>0</b>
<b>Forord.....</b>	<b>2</b>
<b>Sammendrag .....</b>	<b>3</b>
<b>1.0 Innledning .....</b>	<b>6</b>
1.1 Færder kommune .....	7
1.2 Presentasjon av problemstilling og forskningsspørsmål.....	9
1.3 Formålet med oppgaven .....	10
1.4 Kunnskapsstatus.....	10
1.5 Begrepsavklaring .....	12
1.5.1 BTI – bedre tverrfaglig innsats .....	13
1.5.2 «Det ytre barnevernet» .....	14
1.5.3 Tverretatlig samarbeid – hvorfor dette begrepet? .....	14
1.6 Oppgavens oppbygning .....	15
<b>2.0 Teori og modeller .....</b>	<b>16</b>
2.1 Implementering.....	16
2.1.1 Implementering.....	16
2.2 Kommunikasjonsteori.....	18
2.2.1 Seks grunnleggende forutsetninger for meningsfull dialog.....	18
2.2.2 Fem faktorer for å lykkes med tverrprofesjonell kommunikasjonen.....	18
2.3 Relasjonen i det tverretatlige samarbeidet – relasjonsteori .....	20
2.3.1 Tverrprofesjonell relasjonskompetanse .....	20
2.4 Teorien om Sosial kapital.....	22
2.4.1 Sosial kapital .....	22
<b>3.0 Metode .....</b>	<b>24</b>
3.1 Valg av metode.....	24
3.2 Utvalg og rekruttering av intervju kandidater .....	25
3.3 Semistrukturert intervju .....	27
3.4 Intervjusituasjonen – hvordan skape trygge intervju? .....	28
3.5 Vitenskapsteoretisk ståsted .....	29
3.6 Forskningsetikk - under intervjuet og i analysen av data.....	30
3.6.1 Posisjonering .....	31
3.6.2 Reliabilitet og validitet .....	32
<b>4.0 Analyse.....</b>	<b>34</b>
4.1 Tematisk analyse .....	34

4.1 Kodegrupper og koder.....	36
4.2 Avgrensninger.....	37
<b>5.0 Presentasjon og diskusjon av funn .....</b>	<b>39</b>
5.1 Fenomenforståelse – «Det ytre barnevernet» .....	40
5.1.1 «Det krever en landsby å oppdra et barn».....	42
5.1.2 «Snakke samme språk».....	42
5.2 Implementering av ny reform – styrker og svakheter.....	45
5.2.1 Reformens styrker – kommunens medbestemmelse og lovendring .....	45
5.2.2 Reformens utfordringer – økonomi og tid.....	48
5.2.3 Ledernes opplevelse av implementeringsprosessen .....	50
5.3 Tverretatlig samarbeid .....	54
5.3.1 Ulike tiltak for tverretatlig samarbeid.....	54
5.3.2 Har noe blitt endret i det tverretatlige samarbeidet etter reformen tredde i kraft? .....	56
5.3.3 Hva må kommunene ha fokus på videre for å få til et godt tverretatlig samarbeid? .....	60
<b>6.0 Oppsummering og refleksjon .....</b>	<b>63</b>
<b>Litteraturliste:.....</b>	<b>65</b>
<b>Vedlegg 1 - Intervjugaid .....</b>	<b>70</b>
<b>Vedlegg 2 - Infoskriv og samtykke skjema.....</b>	<b>72</b>

## 1.0 Innledning

I denne oppgaven skal jeg skrive om den nye barnevernsreformen som tredde i kraft 1.januar 2022 (regjeringen, 2021). Den nye barnevernsreformen har flere mål om endringer som skal gjennomføres i de kommunale barneverntjenestene. Den overordnede tanken bak en ny reform var: «Et bedre barnevern der flere utsatte barn og familier får nødvendig hjelp og omsorg til rett tid» (Deloitt, Telemarksforskning, 2020). Forebygging og tidlig innsats er også et av hovedmålene, samt styrking av det tverrfaglige samarbeidet på tvers av etater som jobber med sårbare barn og deres familier. Målene i reformen blir bare oppnådd med å sikre et tettere samarbeid mellom alle etater i kommunen, derfor har reformen også blitt kalt en oppvekstreform. Den skal ikke bare gjelde for barneverntjenesten, den skal slås opp som en paraply over alle etater som jobber med barn og familier i kommunene (Bufdir, u.å). Reformen kom som et resultat av at en opplevde at avgjørelser og beslutninger som skulle tas, mange ganger ble tatt langt i fra brukeren. Aspøy (2015) presisere i sin artikkel at de siste store reformer har kommet med en tanke om fristilling av statlig virksomhet og nedbygging av sentral kontroll. Samtidig var det et uklart ansvarsforhold mellom kommune og stat som har ført til utfordringer som uforutsigbare tilbud og uenigheter. Kommunen skal nå ta mer ansvar selv, for å sikre at barna som trenger hjelp får denne hjelpen individuelt tilpasset den enkeltes behov (bufdir, u.å). Med en ny reform kommer det nye oppgaver, nye krav og nye utfordringer.

Den nye reformen kom som et resultat av NOU-en 2017:12 «Svikt og svik», samt etter en gjennomgang av 106 alvorlige barnevernssaker som ble presentert i helsetilsynets rapport «Det å reise vasker øynene» (Helsetilsynet, 2019). NOU-en og rapporten viste dessverre at det er for stor svikt i mange av sakene som omhandler barna som ikke har det bra. Som det står i innledningen til NOU-en; «Tittelen gjenspeiler vår opplevelse av alvoret i det vi har fått innblikk i». Rapporten viser at det foreligger for store svik i oppfølgingen man gir de mest sårbare barna og deres familier. Norge er på mange måter et godt land å vokse opp i, men det er enda en vei å gå for å klare å fange opp alle de barna som lever og lider under vold, seksuelle

overgrep og omsorgssvikt. Som ansatt i en barneverntjeneste har jeg øyne for flere sider av saken; barnets, foreldrenes, skolens, kommunens og systemets baksider og goder.

Som et resultat av reformen ble det opprettet nettverkskontakter i min barneverntjeneste. Formålet med nettverkskontaktene var å bygge broer fra barneverntjenesten og inn i alle etater i kommunen. Den barnevernfaglige kompetansen skulle spres til alle ansatte som jobber med barn og unge, og relasjonen til barnevernet og andre etater skulle bedres. Jeg har selv vært en av nettverkskontaktene, og dette har vært en spennende og lærerik reise. Ut ifra hva jeg har opplevd og sett på denne reisen, ble min masteroppgave, sammen med min praksisleder i en annen barneverntjeneste, en realitet. Interessen for hvordan barnevernet og kommunene jobber, og bør jobbe tverretattlig var en interesse som både jeg og praksisleder delte. Dette ble starten på denne oppgaven.

Jeg vil innledningsvis skrive om Færder kommune. Dette fordi kommunen var en av tre kommuner som fikk prøve ut den nye reformen før den tredde i kraft. Av de tre kommunene, kom Færder med mange gode og effektive tiltak, blant annet nettverkskontaktene. Dette var et helt konkret tiltak for å bedre det tverretattlige samarbeidet som den nye reformen krever av kommunene. Kommunikasjon, relasjonsbygging og tverretattlig samarbeid er avgjørende momenter for å lykkes i dette arbeidet (Iversen & Hauksdottir, 2023). Dette vil dermed være sentrale temaer i dette prosjektet.

## 1.1 Færder kommune

Færder kommune var en av tre forsøkskommuner til den nye reformen. Alle tre forsøkskommunene fikk midler fra staten for å sette i gang forebyggende tiltak, og andre tiltak som kunne bedre kvaliteten i det kommunale barnevernet. Færder gjorde en rekke tiltak som viste seg å være svært positive sett både under prosjektet og etterpå. Da staten imidlertid trakk ut de økonomiske prosjektmidlene, raste mye av det de hadde bygget opp. Dette er en tydelig indikator på at en er avhengig av tid, penger og nok ressurser for å lykkes med dette prosjektet som staten ønsker kommunene skal implementere (fontene, 2023). Jeg vil i diskusjonsdelen i oppgaven bruke noe av det Færder kommune gjorde, og deres prosess. Dette ser jeg på som viktig å trekke inn fordi jeg opplever at de fikk til noe som også tekkes frem i mine intervju. Det Færder kommune har gjort, har fungert. Samtidig som en ser de mange fallgruvene de kunne forutse om en ikke prioriterte nok ressurser til, nemlig tid og økonomi. Dette vil jeg komme tilbake til i diskusjonsdelen i oppgaven.



Det ble i 2020 laget en stor rapport fra de tre forsøkskommunene som prøvde ut reformen før den tredde i kraft. Det er Deloitte, Telemarksforskning, som har utarbeidet rapporten. Færder kommune fikk til mye bra, og noen av disse erfaringene har to av tre intervjukommuner kopiert. Færder kommune er en kommune med ca. 27 000 innbyggere og ligger på Østlandet. Kommunen er organisert med barneverntjenesten som en del av et samlokalisert Familiens hus der alle tjenester som jobber med barn og unge holder til. Kommunalområdet oppvekst og kunnskap har ansvaret for disse etatene. I forkant av prosjektet gjennomførte de en kompetansekartlegging, og BTI (bedre tverrfaglig innsats) ble også innført i samme periode. Alle de tre kommunene jeg har valgt å intervju er BTI kommuner. BTI vil bli presentert under begrepsavklaringen, kapittel 1.6.1. Færder kommune opprettet en prosjektgruppe med kommunalsjef for oppvekst og kunnskap som leder. De har hatt fokuset inn i barnevernet, og tenkt at dette først og fremst er et barnevernsprosjekt. I forsøksperioden forsøkte Færder å implementere forsøksprosjektene inn i ordinær drift. De var opptatt av at det skulle være en plan for hvordan forsøket også kunne videreføres etter prosjektet var over (Deloitte, Telemarksforskning, 2020).

I oppstarten av forsøket ble det ifølge Deloitte, Telemarksforskning (2020), vist til et klart forbedringspotensiale når det kom til det faglige samarbeidet mellom barnevern og andre instanser som jobber med barn og unge i Færder kommune. I en intern undersøkelse kommunen hadde i 2015, viste at barnevernet opplevde at de hadde et godt samarbeid med andre instanser, samtidig som de andre instansene ikke opplevde dette. Kommuneledelsen og ansatte hadde i oppstarten av dette prosjektet et klart ønske om å bedre samarbeidet, og ønsket at prosjektet skulle bidra til dette. Noe det også gjorde. Færder kommune opprettet to nettverkskontaktstillinger i barneverntjenesten. Formålet med dette var at de skulle være en ressurs til det tverrfaglige, primærforebyggende arbeidet i kommunen. De skulle utvikle gode nettverk/relasjoner mellom barneverntjenesten og barnehager, skoler, lag, foreninger og så videre. Nettverkskontaktens rolle har bidratt til å ufarliggjøre barneverntjenesten ovenfor barn, foreldre og ansatte, står det i rapporten. Det er også grunn til å tro at dette har gjort terskelen for å melde en sak til barneverntjenesten lavere, og at det er de sakene som «hører hjemme» i barnevernet som kommer inn (Deloitte, Telemarksforskning, 2020).

«Forsøket var en stor suksess» sier ansatte i Færder ett år etter at reformen for alvor tredde i kraft. Når prosjektet var slutt, var det også slutt på midlene, og 11 av stillingene ble tatt bort. Dette har resultert i at de ikke lengre klarer å være så tett på de barna og familiene som trenger hjelp. Nettverkskontaktene er av økonomiske grunner flyttet til en annen enhet. Dette skaper

større avstand mellom barnevern og andre etater. Forsøket var en suksess, samtidig velger kommunen å «gå tilbake der de startet» fordi de ikke har de økonomiske midlene som skal til (Fontene, 2023).

Grunnen for at jeg velger å presentere Færder sitt prosjekt i min oppgave, er fordi dette er et stort prosjekt som viste seg å være svært vellykket. Prosjektet drar frem flere av de momentene som reformen påpeker som viktig i jobben med å bedre arbeidet med sårbare barn og familier. Samtidig viser prosjektet i Færder at tid, økonomi og tydelig ledelse er viktig for å lykkes. «Forsøket viser at flere forutsetninger bør være på plass for å lykkes i reformarbeid. Tilstrekkelig bemanning, relevant kompetanse, nødvendige økonomiske rammer, god styring og bedre forankring er viktige faktorer for at kommunen skal lykkes med implementering av barnevernsreformen» skriver departementet (Fontene, 2023). Det blir interessant å se det Færder opplevde opp mot mine egne funn.

## 1.2 Presentasjon av problemstilling og forskningsspørsmål

Problemstillingen min er:

- **Hvordan forstår kommunale ledere barnevernsreformen, og hvilke endringer har det tverretatlige samarbeidet gjennomgått under implementering av reformen?**

Som nevnt innledningsvis kom denne problemstillingen til når vi skulle ut i praksis. Reformen er forholdsvis ny, og jeg opplever at det er store variasjoner mellom etatenes kunnskap om reformen. Mange er usikre på hva den handler om, og noen er usikre på sin rolle i dette arbeidet. Det er viktig at alle etater i kommunen har kunnskap om, og tar ansvar for, sin del av jobben med reformen. Uten et felles ansvar vil kommune Norge ikke lykkes med det reformen har som mål (Misund, 2022). Videre påpeker også Willumsen og Ødegår (2023) at for å lykkes med innovasjon og nytenkning i Norske kommuner må en samarbeide på tvers av profesjoner og etater. Jeg fant derfor ut at dette var en spennende problemstilling, som vil gi meg ny kunnskap om det jeg selv jobber med.

Utarbeidelsen av forskningsspørsmålene mine har vært en frem- og tilbake prosess, og forskningsspørsmålene kom til på grunnlag av nøye fortolkning og analyse av det empiriske materialet mitt (Grønmo, 2011).

Dette er studiens forskningsspørsmålene:

1. Hvordan forstår ledere i kommunen formålet med barnevernsreformen/oppvekstreformen?
2. Hvordan forstås begrepet «Det ytre barnevernet» - etater rundt barnet som skal samarbeide for å sikre sårbare barn og deres familier riktig hjelp, til riktig tid?
3. Hva er reformens styrker og svakheter/utfordringer?
4. Hva har etatene rundt barnet gjort for å nå målene om et bedre tverretatlig samarbeid?

### 1.3 Formålet med oppgaven

Formålet med oppgaven er å utforske hvordan ledere i ulike etater utenfor barneverntjenesten forstår barnevernsreformen, samt kunnskap og erfaringer knyttet til reformen. Studien vil også se på hvordan det tverretatlige samarbeidet fungerer, samt om «det ytre barnevernet» kobler seg tidlig nok på de sårbare barna og deres familier. Formålet med prosjektet er å bidra med ny kunnskap til feltet – om hvordan en kan jobbe tverretatlig og bygge broer mellom etater. Glavin & Erdal (2022) skriver innledningsvis i sin bok: «Erfaring viser at det er nødvendig å samarbeide på tvers av profesjoner og etater for å sikre best mulige oppvekstvilkår for barn og unge» (s.3) og videre påpeker de at «det er nødvendig å tenke helhetlig når det kommer til barne- og ungdomspolitik» (s.15). Formålet blir nettopp dette; å utforske hvordan jobbe tverretatlig etter den nye reformen, og hva som fører til et bedre samarbeid.

### 1.4 Kunnskapsstatus

Det foreligger lite forskning på den nye reformen ettersom den bare er to år gammel. Det ble i 2022 levert en masteroppgave på UIS om tanker rundt implementeringen av reformen, skrevet av Siv Tyldum Bruvik. Hun har i hennes oppgave sett på hvordan en tenker at barnevernet skal jobbe etter ny reform. Bruvik (2022) konkluderte med at kommunene som hadde forberedt seg godt på implementering av ny reform hadde bedre forutsetninger for å lykkes. Sammenheng mellom strategiplaner og jobben som gjøres i praksisfeltet er en viktig faktor. Hun trekker også frem bekymringen knyttet til økonomi. Hun stiller spørsmål ved om økonomien vil være til hinder for «riktige» tiltak inn i familiene som trenger hjelp. Et eksempel på dette er at barneverntjenesten jobber med tiltak inn i hjemmet lengre enn de burde, i frykt for å plassere barnet ut av hjemmet, da en plassering er økonomisk krevende for kommune. Hun finner også

at reformen har for stor mulighet til å oversettes på ulikt vis, og at det finnes for mange tolkninger av den (Bruvik, 2022).

Det ligger også en stor rapport (Deloitte, Telemarksforskning, 2020) fra de tre kommunene som fikk prøve ut reformen før den tredde i kraft. Denne viser hvordan staten så for seg hvordan arbeidet skulle endre og forbedre det tverrfaglige arbeidet. Det blir også beskrevet både suksesshistorier og fallgruver de tre forsøkskommunene kom opp i. Menon Economics og NTNU samfunnsforskning har fått i oppdrag fra Bufdir om å levere årlige rapporter frem til 2027 på hvordan det går med den nye reformen. Den første rapporten var en oppstarts-måling. Den andre rapporten handler om tidlig innsats og forebygging. Rapportene er bygget på casestudier, og den kvantitative analysedelen av funnene har gitt noen indikasjoner på hvordan det har gått etter reformen. Rapporten sier at det er vanskelig for mange kommuner å lage gode planer for forebyggende arbeid samtidig som de skal jobbe med mange akutte saker. Kommunene er enda i stort behov for tiltak fra staten, da kommunene selv ikke har gode nok tiltak. Rapporten sier at barneverntjenestene i ulike deler av landet strever, og opplever reformen som krevende. Samtidig påpeker de at reformen er ny, og at det blir for tidlig å si noe om effekten (bufdir, u.å).

Misund (2022) har også skrevet en artikkel om «Reformer i barnevernet». Hun konkluderer med at dette er statens måte å tydeliggjøre kommunens ansvar på. Kommunene har et ansvar for forebyggende arbeid, og at dette arbeidet skal tilpasses lokale forhold. Hun påpeker at lovfesting av oppgaver kanskje tydeliggjør kommunens ansvar i større grad, samt tydeliggjør en del faktorer som f.eks. samarbeidsproblematikken (Misund, 2022). Det foreligger et kunnskapshull på reformen, og det er derfor behov for mer forskning på dette området. Denne oppgaven er mitt bidrag til dette kunnskapshullet.

Selv om det foreligger manglende forskning på reformen, vil forskning innenfor implementeringsarbeid, tverrfaglig samarbeid i praksis og lederstil være relevant for min besvarelse. Dean L. Fixsen (2016) har forsket mye på implementering av nye oppgaver i både skole og barnehage. Hans forskning kan også brukes i implementering på andre felt (Fixsen & Fixsen, 2016). Fixsens forskning har resultert i en modell for hvordan en bør jobbe når endringsarbeid skal gjennomføres. Han presiserer i sin teori at implementering er prosesser som går over tid. Det er ikke en oppgave du gjør, for så å være i mål. En må jobbe kontinuerlig over tid for å oppnå endring. Fixsen presiserer viktigheten av å ha kjennskap til fasene i modellen for å ha en pekepinn på hvor en er i endringsprosessen (Roland & Westergård, 2022. s.25). Videre

har jeg sett på forskning på tverretatlig samarbeid. Det foreligger ingen klare svar på om dette faktisk er til det beste for sårbare familier, men flere studier finner funn som tyder på at et slikt samarbeid er til det beste for brukeren. I flere land har det blitt gjort studier på hva som er viktig for å lykkes i den tverrprofesjonelle samhandlingen. USA, Canada, Australia og Storbritannia har ut ifra forskningen laget sitt kompetanserammeverk innenfor hvordan hjelpeapparatet lykkes med tverretatlig samarbeid. Thistlethwaite et al. (2014) har sett på alle disse rammeverkene, og sammenstilt det som er felles for alle (Rogers mfl. 2017; Iversen & Hauksdottir, 2023. s.13). Fellestrekkene er at de fleste familier som blir møtt med respekt og velvilje i et slikt team, opplever at det blir enklere å koble på riktige hjelpere, og dermed raskere få den hjelpen de trenger. Hjelpeapparatet opplever også at når ulike etater kan snakke i lag blir det enklere å finne riktige tiltak og fordele oppgaver seg i mellom. Mye av det samme fant McDonald og Rosier (2011) i sin forskning fra Australia – ARACY (2009). De har også sett på hvordan det tverretatlige samarbeidet i Australia er til fordel, eller ikke til fordel for brukerne. Studien deres resulterte i flere funn som kunne dreie i begge retninger. Hovedtrekkene er at for mange familier var det positivt fordi de fikk all informasjon på en plass, de slapp å fortelle sine historier til flere ulike etater for å finne riktig hjelp, og mange opplevde at det ble enklere å finne riktig hjelp raskere. Det som kan bli vanskelig for familier som har komplekse hjelpebehov, og som skal være en del av et større tverretatlig nettverk, er at det kan virke både overveldende og skremmende.

Stogdill, Goode og Day (1962) kom med sin forskning på ulike lederstiler og kategoriserte ledere i to grupper. Oppgaveorientert og personorientert ledelse (Saksvik-Lehouillier & Vaag, 2020. s.35). Både implementeringsteorien og forskning på tverretatlig samarbeid viser at det er avgjørende med en god og ressurssterk leder i front. Denne studien ble derfor interessant når jeg skulle diskutere hva som er de avgjørende faktorene for å lykkes med endringsarbeid.

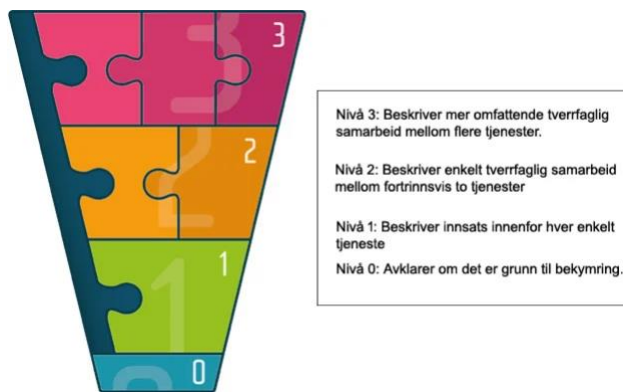
## 1.5 Begrepsavklaring

Alle deltakerne jeg har intervjuet arbeider i BTI kommuner, og det blir derfor naturlig å trekke dette inn som en faktor når det tverretatlig arbeidet skal diskuteres. I delkapittel 1.6.1 vil jeg kort redegjøre for hva BTI er.

Videre vil jeg redegjøre for hva «det ytre barnevernet» er. Dette er et muntlig begrep som brukes for å beskrive etatene rundt barnet. Dette ble et tema i intervjuene mine, og alle lederne hadde ulike tanker rundt dette begrepet.

Til slutt vil jeg kort redegjøre for tverretattlig samarbeid. Dette fordi det i forskingen de siste årene har blitt brukt ulike begreper med små nyanser i sin betydning (Willumsen & Ødegård, 2023. s.40). Jeg skal derfor redegjøre for disse, og definere hvilket begrep jeg tar utgangspunkt i.

### 1.5.1 BTI – bedre tverrfaglig innsats



Figur 1. BTI modellen (forebygging.no)

Bedre tverrfaglig innsats er en modell utarbeidet av KoRus-sør. Målet med modellen er at sårbare barn og deres familier som trenger hjelp fra kommunen, ikke faller mellom to stoler. Det er en samhandlingsmodell som skal gjøre det lettere for en kommune å jobbe helhetlig og forebyggende, med tidlig innsats og med riktig hjelp til riktig tid (KoRus, 2024). Når en bruker denne modellen i en kommune sikrer en at alle instanser som jobber med barn, unge og deres familier snakker samme språk. Tanken bak modellen er at en skal begynne på nivå 0. På dette nivået har man en undring, kanskje en bekymring for et barn. Her skal man definere denne bekymringen. På nivå 1 skal en jobbe sammen med barnet/ungdommen og familien for å finne gode løsninger. Her er det som regel bare en påkoblet instans, f.eks. skolen. På nivå 2 er bekymringen mer definert, og hjelpen på nivå 1 har ikke vært tilstrekkelig. Nå kobler andre etater seg på, som f.eks. helsestasjonen, fysioterapeut og lignende. På nivå 3, det siste nivået, skal flere kommunale instanser og/eller spesialisthelsetjenesten koble seg på. Sammen med barn/unge og deres familier skal en prøve å løse de utfordringene som ligger til grunn. Her kan f.eks. BUP eller barneverntjenesten komme inn (Forebygging, 2022). I modellen er samarbeid med familien og barnet/ungdommen vesentlig. Uten god kommunikasjon mellom etatene og

familien som skal hjelpes vil en sjelden lykkes med hjelpen som skal gis (sokndal.bedreinsats, u.å).

BTI er et resultat av, og har som mål:

- å konkretisere anbefalingene i veilederen «Fra bekymring til handling»
- å utvikle en samhandlingsmodell, som retter opp i systemsvikt. Jfr. Helsetilsynets rapport, «Oppsummering av landsomfattende tilsyn 2008 med kommunale helse-, sosial- og barneverntjenester til utsatte barn» (5/2009) (forebygging, 2022)

### 1.5.2 «Det ytre barnevernet»

I Rogaland avis (2019) skrev Stavanger Krf en artikkel der de påpeker viktigheten av å ha både et ytre og et indre barnevern. Anne Kristin Bruns (2019) skriver i sin artikkelen at alle etater som jobber utenfor barneverntjenesten er det ytre barnevernet. Dette er skolene, barnehagene, fritidsklubbene, menighetene, naboene, helsestasjonene og alle andre som ser barn, hjelper barn og snakker med barn. Selve organisasjonen barneverntjenesten er det indre barnevernet. For å hjelpe alle barn som trenger hjelp, må det ytre barnevernet ta sin del av ansvaret. De må oppdage, se, hjelpe og melde ifra. Når det ytre barnevern ikke strekker til, eller ikke klarer å gi tilstrekkelig hjelp, skal det indre barnevernet kobles på (Bruns, 2019). I intervjuene mine ble «det ytre» og «det indre» barnevernet et tema. Det er beskrivende begreper, som lederne var opptatt av, og som tydeliggjør reformens krav om et helhetlig barnevern - en oppvekstreform som gjelder for hele kommunen.

### 1.5.3 Tverretatlig samarbeid – hvorfor dette begrepet?

Willumsen & Ødegård (2023) skriver i sin bok «Tverrprofesjonelt samarbeid» at det er utfordrende med mange begreper innenfor samarbeid på tvers av etater og profesjoner. Mange av begrepene går inn i hverandre, og dette har gjort det utfordrende å både forske på fenomenet og definere hva som er hva (Willumsen & Ødegård, 2023. s.40). Både på norsk, skandinavisk og internasjonalt er det ulike begreper som er vanskelige å skille mellom. Begrepene som ofte blir brukt på norsk er; tverrfaglig, tverrprofesjonell, tverretatlig, flerfaglig og fellesfaglig. Noen mener også at de vil bruke begrepet «samarbeidspraksis», fordi dette er mer dekkende når man

ønsker at klienter, brukere eller foreldre også skal delta i dette arbeidet (Willumsen & Ødegård, 2023).

Alle begrepene som vises til ovenfor, har samme betydning, men med små nyanser. Det tverrprofesjonelle beskriver et samarbeid mellom mennesker som er profesjonelle på noe, uavhengig av etat. Det kan derfor også være innenfor samme etat. Det tverrfaglige handler mer om at hjelpere har ulike fagområder de jobber med, og når disse fagene eller yrkesgruppene blir et samarbeid kalles det et tverrfaglig samarbeid (Willumsen & Ødegård, 2016). I NOU 2017:12 blir både tverrfaglig og tverretatlig samarbeid brukt som begreper, men med liten definisjon av hva som er hva. I barnevernsloven (2021) § 15-1 står det at kommunen skal samordne sitt tjenestetilbud. Dette gir kommunen et større handlingsrom i forhold til hvordan de vil organisere seg, og få til dette samarbeidet (bufdir, u.å). Det tverretatlige handler om ulike etater som samhandler og samarbeider på tvers av etatene i en kommune (Glavin & Erdal, 2022). Målet er å finne gode løsninger for de barna og deres familier som trenger hjelp fra hjelpeapparatet. Jeg har valgt å bruke begrepet *tverretatlig samarbeid* i min oppgave. Dette fordi jeg har en oppfattelse av at det er mest dekkende for å beskrive det reformen krever knyttet til samarbeid på tvers av etater. Det handler ikke bare om at man innad i en etat skal samarbeide, men at man må på tvers av etatsgrenser for å skape gode tjenester for brukerne (Iversen & Hauksdottir, 2023). I oppgaven blir dette begrepet brukt til å dekke alle samarbeidsformer; samarbeid i samme etat, på tvers av etater og på tvers av sektorer.

## 1.6 Oppgavens oppbygning

I kapittel 2 presenteres det teoretiske grunnlaget i oppgaven. Her vil det bli gjort rede for implementeringsteori, kommunikasjonsteori og relasjonsteori, samt teorien om sosial kapital.

I kapittel 3 presenteres studiens forskningsdesign. Her redegjøres det for valg av metode, vitenskapsteoretisk ståsted, intervjuene, forskningsetikk og posisjonering.

Kapittel 4 tar for seg tematisk analyse samt redegjørelse av analysen av intervjuene. Her presenteres en modell av kodegrupper og koder.

I kapittel 5 presenteres og drøftes funnene. Denne delen av oppgaven er delt inn i hovedtema og underkapitler som tar utgangspunkt i studiens funn. Hvert tema diskuterer funnene opp mot teori, rapporter og tidligere forskning.

Kapittel 6 inneholder en avslutning med oppsummering og avsluttende refleksjoner.



## 2.0 Teori og modeller

I dette kapitlet presenteres teori og modeller som vil anvendes for å drøfte funn og oppgavens forskningsspørsmål. Jeg har i min oppgave valgt å ha et særlig fokus på det tverretatlige samarbeidet. Jeg ønsker å se på hvordan kommunikasjon- og relasjonskompetansen er elementer som blir viktige i dette arbeidet. Jeg vil derfor her presentere noen teorier og modeller innenfor kommunikasjon og relasjoner. Da dette er en ny reform som skal implementeres i mange ulike etater i kommunen, vil jeg også presentere en implementeringsteori for å forstå hva implementering og endringsarbeid handler om. Til slutt vil jeg presentere teorien om sosial kapital, da denne er relevant å se opp i mot egne funn om tverretatlig samarbeid.

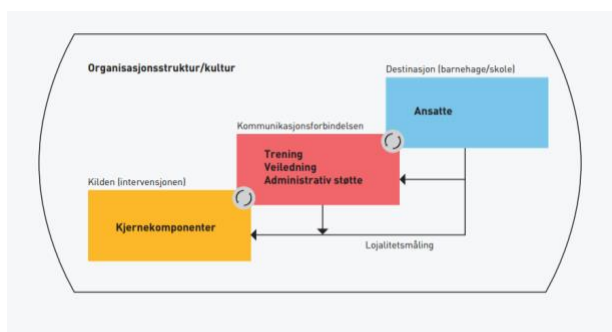
### 2.1 Implementering

I denne delen vil jeg presentere teori om implementering. Her vil jeg ta utgangspunktet i Fixen (2005) sin modell som er presentert av Roland og Westergård (2022).

#### 2.1.1 Implementering

«Implementering er den kompliserte konkretiseringsfasen når forskning, visjon og ideer skal omsettes til den virkelige verden» (utdanningsforskning, 2016). Når noe skal implementeres krever det en del endringsvilje hos de ansatte som skal omsette disse ideene ut i live. Kravene om endring kommer ofte fra staten, og for mange kan det oppleves krevende og utfordrende å endre måten en arbeider på (Glavin & Erdal, 2022).

Dean Fixsen (2005) har utviklet en modell for implementering:



Figur 2. (Fixsens et.al,2005) sitert i Roland & Westergård,2022, s.186)

Roland og Westergård (2022) påpeker at Fixsen (2005) sier at for å lykkes med implementering, er det viktig at organisasjonen har kapasitet. Med dette mener han at man må se på hvilke systemer organisasjonen har, og hvilken orden som legger føringer for hvordan en jobber i organisasjonen før implementeringen begynner. Modellen over viser hvordan Fixsen (2005) hevder en skal drive implementering. Først må en se på kulturen eller verdiene i organisasjonen. Både ledelsen og de ansatte må tenke over hva som er viktig for en i denne organisasjonen. Det kan handle om gode prosesser, inkludering, god kommunikasjon osv. Dette må gjøres før en starter på selve implementeringen. I den gule rubrikken (kjernekomponenter) kommer spørsmålet «Hva?», kilden/intervensjonen. Hva er det nye som skal implementeres? Dette er selve endringen - noen av oppgavene og endringene kan være klare før en starter, og noe kan komme til underveis (Fixsen, 2005, sitert i Roland & Westergård, 2022).

Destinasjonen, den blå rubrikken, er organisasjonen som har besluttet å gjennomføre endring, både på individ og kollektivt nivå, f.eks. barneverntjenesten, skole eller en barnehage. Her er alle de ansatte viktige for å kunne gjennomføre oppgavene, endringene og implementeringen (Roland & Westergård, 2022).

I midten av disse to er det en rosa rubrikk som handler om kommunikasjonsforbindelser. For å lykkes med implementering må en ha god kommunikasjon i organisasjonen. Hovedelementene i Fixsens modell for kommunikasjonsforbindelser er trening, veiledning og administrativ støtte. Her kommer spørsmålet «Hvordan?». Hvordan skal de ansatte gjøre oppgavene for å lykkes? For å få til implementering må en trene, det nye må innlæres og omsettes til praksis. Videre er det viktig at de ansatte får veiledning underveis, hva får de ansatte til og hva må korrigeres? (Roland & Westergård, 2022). Videre i den midterste rubrikken står det administrativ støtte. Dette kan handle om ledelsens tilsyn, tildeling av ressurser og motivasjon. En stødig ledelse er viktig for å lykkes med alt endringsarbeid (Saksvik-Lehouillier & Vaag, 2020). For å få effekt av endringsarbeidet må de ansatte være lojale og villige til å gjøre en jobb for å lykkes med implementeringen (Roland & Westergård, 2022).

Til slutt kan en se på implementeringskvaliteten. Her måler man hvor godt organisasjonen har lykkes med det som skal endres. For å lykkes og få god implementeringskvalitet er det to ting som må være på plass; intervensjonen og et støttesystem. Dette handler om planlegging, kvalitet, teknisk støtte og klarhet. Implementeringskvaliteten regnes som god når det er lite avvik i det som er planlagt (Roland & Westergård, 2022).

## 2.2 Kommunikasjonsteori

For å lykkes både med implementering og tverrprofesjonelt samarbeid er kommunikasjon en vesentlig faktor. Under vil jeg presentere Von der Fehr (1996) sine prinsipper for å lykkes i den profesjonelle dialogen. Jeg vil også presentere Iversen og Hauksdottir (2023) sine fem faktorer for å lykkes i tverrprofesjonell kommunikasjon.

### 2.2.1 Seks grunnleggende forutsetninger for meningsfull dialog.

Von der Fehr (1996, sitert i Glavin & Erdal, 2022. s.64-65) skriver at det foreligger seks forutsetninger for å lykkes med god kommunikasjon både privat og profesjonelt. Disse seks prinsippene handler om at avsender og mottaker må snakke om det samme. Man må i en dialog «snakke det samme språket». Videre må avsender og mottaker forholde seg til samme modell av verden. Det forekommer selvfølgelig noe ulikheter, men noen fellestrekk er nødvendig for å lykkes med kommunikasjonen. Om man har en helt ulik oppfatning av f.eks. hjelpeapparatets tjenester, blir dialogen vanskelig. Avsender og mottaker må ha samme historieforståelse, og ha en felles sum av informasjon. Uten en felles forståelse av informasjon og historie kan en ikke snakke om en felles kultur. Man må forstå det som skjer, det som forventes og det som er realistisk i situasjonen en står i. For eksempel må hjelperne se historien til klienten noenlunde likt. Avsender og mottaker må tenke seg fremtiden på omtrent samme måte. Her blir det viktig med forventningsavklaringer. Hva forventer man av hverandre, og hva tenker man resultatet av hjelpen skal være? Avsender og mottaker må ha en viss oppfatning av hvilke trekk en ser som typiske i verdenen de lever i. Hva er de enige i at er typisk i vår verden, hva er realistisk, hva kan vi få til og hva kan hjelperne tilby av hjelp? Til slutt må avsender og mottaker ha noe nytt å si til hverandre - et budskap. Om en ikke har noe nytt å si stopper kommunikasjonen. Dette blir viktig i for eksempel samarbeidsmøter; om det ikke foreligger noe nytt, nye ideer, nye tiltak eller endring i arbeidet, vil det være lite hensiktsmessig med møter. Vi må sikre oss at vi ikke bare driver med informasjonsmøter, men at vi har noe nytt og produktivt å komme med (Glavin & Erdal, 2022. s.64-65).

### 2.2.2 Fem faktorer for å lykkes med tverrprofesjonell kommunikasjonen

Iversen og Hauksdottir (2023) presenterer fem faktorer for å lykkes med kommunikasjonen i den tverrprofesjonelle relasjonen til andre:

Respekt er den første faktoren de beskriver bør være med i den tverrprofesjonelle relasjonen. Dette ordet er grunnforutsetningen for at et tverrprofesjonelt samarbeid skal fungere. Har en ikke respekt for sine samarbeidspartnere vil en ikke lykkes i å danne gode team. Respekt handler om ydmykhet, lytting og evnen til å forstå andre. Den andre faktoren er å forstå hverandres profesjoner og rollen i felleskapet. Dette blir viktig for å danne gode team. Videre sier forfatterne at dette handler om evnen til perspektivtaking, dette er nødvendig i et team for at alle skal få oppleve å bli hørt. Dette omhandler også evnen til å se andres side av en sak, at man aktivt lytter til andres kompetanse og deres forslag til endring eller hjelp. Å aktivt gi hverandre tilbakemeldinger på en respektfull måte, gir oss mulighet til å lære og samarbeide om felles mål. Travelhet og f.eks. manglende blikkontakt kan skape det motsatte, den andre kan oppleve hjelpere som uinteressert og misforståelser kan oppstå (Iversen & Hauksdottir, 2023. s.89-90).

Vennlig innstilling er den tredje faktoren Iversen og Hauksdottir (2023) beskriver som viktig i kommunikasjonen med andre. Å bevisst gi andre positive tilbakemeldinger og uttrykke at en setter pris på andres initiativ er positivt for samarbeidsklimaet. Å vise sårbarhet og kunne be om hjelp skaper tillit i samarbeidet. Samtidig må en være bevisst på at det kan oppstå misforståelser, og at det da er viktig å avklare dette for å rydde opp i det som en eventuelt ikke forstår eller har mistolket (Iversen & Hauksdottir, 2023. s.89-90).

Bevissthet rundt valg av ord og uttrykksmåte er ifølge Iversen og Hauksdottir (2023) også en viktig faktor, og blir derfor den fjerde faktoren. Måten man velger å ordlegge seg på er avgjørende for å oppnå god gruppedynamikk. Når man bruker «vi» som et fellesskap, eller «dere» som om det handler om resten av gruppe, men ikke deg selv, vil det tolkes å forstås på ulike måter. Hvilken stemme man har, høy eller lav, tonefall og ansiktsuttrykk er med på å skape en oppfatning av hvordan ens humør eller samarbeidsvilje er. Det er gjennom språket vi uttrykker oss og kan vise tillitt og interesse for andre, eller skape det helt motsatte; mistillit og dårlig gruppedynamikk (Iversen & Hauksdottir, 2023).

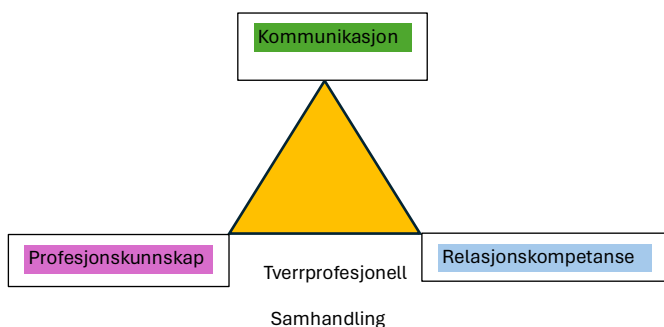
Samhandlingsarenaer er den siste, og femte faktoren de beskriver i sin modell for å lykkes i den tverrprofesjonelle relasjonen. I et tverrprofesjonelt samarbeid møtes man på ulike arenaer, med ulik struktur og ulik tid. Det blir viktig å legge til rette for at en har tid og rom for å kommunisere, rette opp i misforståelser, drøfte problemstillinger og komme frem til gode løsninger. Gode samhandlingsarenaer blir viktige for å lykkes med dette samarbeidet (Iversen & Hauksdottir, 2023. s.89-90)

## 2.3 Relasjonen i det tverretatlige samarbeidet – relasjonsteori

Jeg vil under presentere relasjonsteorien til Iversen og Hauksdottir (2023) og deres modell for tverrprofesjonell samhandling. Denne er valgt for å kunne analysere relasjon og relasjonsforståelse i tverretatlig samarbeid.

### 2.3.1 Tverrprofesjonell relasjonskompetanse

For å mestre det tverretatlige eller tverrprofesjonelle samarbeidet på en god og konstruktiv måte, for videre å skape endring, og for å oppnå gjennomføring, trenger man både kunnskap, ferdigheter og holdninger (Iversen & Hauksdottir, 2023).



Figur 3. Sentrale aspekter i tverrprofesjonell samhandling (Iversen & Hauksdottir, 2023. s.86)

Over presenterer Iversen og Hauksdottir (2023) en modell som beskriver hva de ansatte må ha med seg inn i et samarbeid med andre profesjonsutøvere. Profesjonsutøveren må ha en viss forståelse og kunnskap om kommunikasjon og relasjon, samt kunnskap om det de arbeider med, for å lykkes i denne relasjonen.

For å mestre samarbeidet både med klienter, men også i et profesjonelt samarbeid på tvers av etater må en først begynne med seg selv. Hvordan fremstår jeg som person i relasjonen? Er jeg den jeg vil være, og fremstår jeg som jeg vil fremstå i møte med andre? Dette spørsmålet må man først være nysgjerrig og utforskende på. Er min fremtoning til hinder, eller skaper den et godt grunnlag for samarbeid? (Iversen & Hauksdottir, 2023).

For å lykkes i kommunikasjonen er relasjonskompetansen vesentlig. En må være god med seg selv for å være god med andre. Jeg må ha en vennlig innstilling til mitt eget arbeid, hva får jeg

til, og hva må jeg jobbe mer med? (Iversen & Hauksdottir, 2023; Langslet, 2006; Rønsholdt, 2016). Når en er vennlig med seg selv i prosessene med å endre noe, lære noe og få til noe en kanskje ikke mestrer så godt, vil en bli en bedre versjon av seg selv. Dermed vil en videre være en bedre kollega, og på denne måten fremmer man trivsel på arbeidsplassen og i et team (Iversen & Hauksdottir, 2023; Germer & Neff, 2013; Horan & Taylor, 2018).

Om en bruker en anklagende eller negativ kommunikasjon, vil en ikke oppnå de samme resultatene som med det motsatte. En vil da bruke tid på å argumentere og skylddele, fremfor å finne løsninger. *«Innsikt i psykologiske teorier om hvordan vår samhandling påvirkes av egenforståelse og tolkning av andre hjelper oss å være bevisste og reflekterte i kommunikasjon med andre»* (Iversen & Hauksdottir, 2023. s.88). Videre påpeker Iversen og Hauksdottir (2023) at mentallisering er en viktig evne når en skal samhandle med andre. Mentallisering defineres som evnen til å se andre innenifra, sette seg inn i andres perspektiv og å forstå at ikke alle ser situasjoner med helt samme øyen. Det er implisitte og eksplisitte fortolkninger av egne og andres liv og meninger. Det handler om å forstå at vi som mennesker har ulike følelser, meninger, behov og ønsker (Bateman, 2007).

Når vi skal kommunisere med andre, både i team og med enkeltpersoner kan vi velge en konfronterende eller inviterende kommunikasjonsstil. I den konfronterende stilen kommer man som regel ikke lengre enn at den andre får et behov for å forsvare seg, og det blir fort ubehagelig for resten av gruppen. Om en bruker en inviterende kommunikasjonsstil, vil en sammen undre seg over og prøve å finne løsninger på problemer som skal løses (Iversen & Hauksdottir, 2023). En faktor som også blir viktig i en slik gruppe er evnen til å innrømme feil. Å si «Jeg beklager» eller «Jeg tok feil» er selve nøkkelen til medisinsk profesjonalitet. Profesjonsutøvere må evne å se at de kan ta feil og innrømme dette både for seg selv, med klienter og i profesjonelle grupper (Woods, 2007. s.11). Bateson (2005) sier også i sin relasjonsteori at vi som mennesker i relasjon til andre er styrt av følelser, som sinne, kjærlighet, hat, frykt, tillit osv. Dette er uunngåelige prosesser i enhver relasjon (Bateson, 2005). Det blir derfor viktig å være disse følelsene bevisste når vi skal være i relasjon til andre. Schibbye (1995. s.33) påpeker også at om en ikke klarer å skille mellom egne følelser og andres følelser og opplevelser, blir det vanskelig å se seg selv i opplevelsen. Å se seg selv i relasjonen blir her beskrevet som en viktig faktor, denne faktoren påpeker også Iversen og Hauksdottir (2023) i sin modell for tverrprofesjonell relasjonskompetansen. I Almås et.al. (2022. s.15) siterer de Løgstrup (1969), han sier at *«et grunnvilkår av det å være menneske er avhengigheten til andre»*. Vi er avhengige av relasjoner med andre for å fungere, for å lære og for å forstå hvordan verden fungerer (Almås et al. 2022).

## 2.4 Teorien om Sosial kapital

Jeg vil nå presentere teorien om sosial kapital av Putnams (1993). Teorien om sosial kapital er hentet fra noe ulik litteratur, da mange anvender denne teorien når de presenterer systemer, tverretatlige samarbeid og samfunnets oppbygning.

### 2.4.1 Sosial kapital

Robert D. Putnams (1993) beskriver begrepet sosial kapital «*som en kollektiv handling til det beste for felleskapet*». Han ser på det som en ressurs som kan bidra til å løse kollektive dilemmaer. Med dette mener han at det oppstår en «tragedie» når noen brukere ødelegger en felles ressurs fordi vi blir for opptatt av oss selv og handler ut ifra egeninteresse. Vi ser ikke det lange løpet, og til slutt vil det gå utover vår egeninteresse (Putnam et al., 1993)

Putnam definerer sosial kapital som: *trekk ved sosial organisering, som tillit, normer og nettverk, som kan forbedre effektiviteten til samfunnet ved å legge til rette for koordinerte handlinger til gjensidig nytte* (Putnam et al., 1993, s.167).

Teorien er en todelt, strukturell dimensjon som er nettverket i en organisasjon, og kognitiv/kulturell dimensjon som er normene og tillitten til de som er i dette nettverket. For at vi skal kunne fungere i et nettverk må vi ha tillitsfull samhandling. Tillit er det sentrale begrepet, og er avgjørende for all samhandling og nettverksbygging (Willumsen & Ødegård, 2023. s.127-129). Når vi skal se på sosial kapital i en virksomhet deles kapitalbegrepet inn i tre dimensjoner som er avhengige av hverandre for å lykkes – samarbeidsevne, tillit og rettferdighet. I en virksomhet eller i en organisasjon er det oppgaver som skal utføres. For å løse disse oppgavene er det avgjørende at normer for gjensidig forpliktende samhandling er til stede i gruppen. For å forstå den sosiale kapitalen i gruppen eller organisasjonen må en se hvordan denne samarbeidsevnen kommer til uttrykk. Hvordan er samhandlingen mellom leder(ne) og de ansatte, dette kalles i teorien vertikal samhandling. Videre ser en på hvordan samhandlingen mellom de ansatte i gruppen er hver for seg, dette kan kalles horisontal samhandling. Samhandlingskompetansen, normer for gjensidige forpliktelser og strukturen blir viktig for å fremme, eller hemme arbeidet og oppgavene som skal utføres (Willumsen & Ødegård, 2023. s.127-129). Rettferdighet er et sentralt moment i denne teorien. I en organisasjon er det alltid et makthierarki fra ledelsen og nedover. Det er leder som har makten over økonomi, ressurser og informasjonen. Uten en rettferdig prosess, vil det ikke skape tillitt i organisasjonen. Det er ikke

bare resultatet som skal være rettferdig, men også prosessen for å komme til resultatet (Kristensen, 2014).

Hvordan den horisontale og vertikale samhandlingen foregår, samt hvordan tilliten og rettferdigheten i organisasjonen fremstår, sier noe om hvor mye sosial kapital det er i en organisasjon. Alle organisasjoner har en form for sosial kapital, noen mer enn andre. Når en har høy sosial kapital i organisasjonen fungerer den bra, og motsatt (Kristensen, 2014). Rettferdighet handler om følelser, mens tillitt handler om forventninger og gjensidighet. Hvordan en håndterer disse momentene og organiserer de oppgavene som skal utføres på en rettferdig måte som skaper tillitt, er det avgjørende for utviklingen av prosessen. For å skape et godt arbeidsmiljø og god dialog er disse momentene viktige. De ansatte som føler seg hørt, sett og rettferdig behandlet vil løse oppgaven mer effektivt, med velvilje og med tillitt til ledelsen (Willumsen & Ødegård, 2023). Schiefloe (2019, s.375) nevner også sosial kapital i sin bok, og sier at dette handler om de ressursene som er tilgjengelige for aktøren gjennom deltagelse i sosiale nettverk. Det handler ikke bare om ressurser til enkeltindividet, men kan også omhandle ressurser til en gruppe, og kan da videre komme til uttrykk som en fellesgode (Schiefloe, 2019).



## 3.0 Metode

I dette kapitlet skal jeg presentere metoden jeg har brukt, presentere hvordan jeg valgte mine intervjukandidater og hvordan intervjuene er gjennomført. Videre vil jeg presentere mitt vitenskapsteoretiske ståsted og etiske vurderinger.

### 3.1 Valg av metode

Jeg har valgt en kvalitativ forskingsstrategi for å belyse min problemstilling. Dette er en strategi basert på tekstdata (Ringdal, 2022. s. 24). Ettersom jeg i min oppgave skal prøve å tilnærme meg ny kunnskap om den nye barnevernsreformen, blir det naturlig å bruke intervju som metode. Ringdal (2022) skriver at det er best å bruke kvalitativ metode når en skal forske på beslutningsprosesser, eller i organisasjoner. Samtidig passer denne metoden godt når en skal forske på noe som det ikke finnes mye forskning på fra før. Når vi skal finne svar på et «Hva» eller «Hvordan» spørsmål, blir det naturlig å bruke kvalitativ metode (Ringdal, 2022. s.25). Det finnes ulike måter å intervju på, som fokusgrupper, observasjon, semistrukturert intervju og dybdeintervju ect. (Ringdal, 2022). Jeg har valgt å bruke semistrukturert intervju for å samle inn data, da dette ble det mest hensiktsmessige for min oppgave. Lenger nede i oppgaven vil jeg utdype mer hva et semistrukturert intervju er.

Kvantitativ metode vektlegger ifølge Thagaard (1998) utbredelse og antall. Når en bruker en kvantitativ metode, undersøker en noe bredere og med mindre dybde. Man får da ikke mulighet til å spørre inngående, eller få deltakernes perspektiv på det man lurer på. Ofte er det tall og diagrammer som blir resultatet i en slik metode. En kan bruke begge metodene inn i hverandre når en skal finne svar på en problemstilling, men det er den ene eller andre metoden som er grunnlaget (Thagaard, 1998. s.16). Ved bruk av kvantitativ tilnærming kunne jeg fått informasjon om tall og statistikker. Eksempelvis kunne dette vært tall på hvor mange som er kjent med reformen av ledergruppen, eller hvor mange i en personalgruppe som er med i et tverretattlig samarbeid (Ringdal, 2022). Dette var imidlertid ikke relevant for min oppgave da jeg var ute etter utdypende refleksjoner rundt reformen.

Ettersom jeg ønsker å gå i dybden, høre ulike syn og refleksjoner rundt den nye reformen, valgte jeg en kvalitativ tilnærming til min problemstilling. Thagaard (1998) skriver i sin bok at en som forsker med en kvalitativ metode får muligheten til å danne seg en relasjon til sine informanter.

Denzin og Lincon (1994) fremhever at «*begrepet kvalitativ innebærer en vektlegging av prosesser og mening ...*» og videre sier de at «*kvalitative metoder ønsker å studere virkeligheten slik den fortøner seg for de personer som studeres*» (Denzin & Lincon, 1994 sitert i Thagaard, 1988. s.16). Det som beskrives ovenfor er målet med mine intervjuer; å legge til rette for en trygg arena hvor deltakerne føler seg komfortable og trygge nok til å reflektere over, samt gi sin ærlige mening om erfaringer knyttet til reformen, samt dens styrker og svakheter.

For å finne ut hvordan den nye reformen har forankret seg i etatene blir det naturlig for meg å starte med de øverste lederne og deres mellomledere. Jeg og min medstudent i praksis, samt praksisplassens leder, diskuterte fokusgrupper, men kom frem til at jeg vil få de beste «svarene» om jeg intervjuer intervjukandidatene hver for seg. Dette ga meg mulighet til å stille oppklaringsspørsmål og få deltakerne til å forklare mer inngående om jeg ikke forstod det som ble fortalt. For å få størst mulig bredde i dataen som ble innhentet ble det fornuftig å ha semistrukturerte intervju der jeg brukte god tid og lot deltakerne få svare mest mulig fritt på spørsmålene jeg stiller (Tjora, 2021). Semistrukturerte intervju er et intervju som er «halv strukturert» eller «delvis strukturert» (Andersen, 2020). Samtidig var jeg opptatt av å stille alle mine intervjukandidater de samme spørsmålene. Jeg var på jakt etter intervjukandidatens tanker rundt den nye reformen, både negative og positive tanker uten påvirkning fra andre. En annen fordel med semistrukturerte intervjuer er kandidatens muligheter til å gi informasjon som de selv opplever viktig, informasjon som vi intervjuere ikke hadde tenkt på, på forhånd (Tjora, 2021).

### 3.2 Utvalg og rekruttering av intervjukandidater

I samarbeid med leder på min praksisplass har jeg rekruttert ni deltakere i tre ulike kommuner i Norge. Alle deltakerne er ledere og mellomledere i etater som jobber med barn og unge. Etatene det ble intervjuet i er helsestasjon, skole, familieveileder, enhetsledere og kommunalsjefer innenfor både helse og omsorg, og oppvekst og kultur. Da min problemstilling kom til i praksis sammen med praksisplassens leder, begynte rekrutteringen der. H\*n snakket med kommunalsjefene i den aktuelle kommunen for å høre om de kunne tenke seg å bli intervjuet, samt om de kunne informere sine mellomledere om mitt prosjekt, samt info om at jeg tok kontakt med de jeg tenkte ble aktuelle. De var positive, og sendte e-post ut til sine ansatte. Etter at jeg fikk klarsignal fra leder på praksisplassen om at e-posten var sendt ut, valgte jeg ut de deltakerne jeg tenkte kunne gi meg svar på, eller informasjon om

forskningsspørsmålene mine. Utvalget av deltakere kom til etter en drøfting mellom meg og min praksisleder, samt etter en veiledningstime med min veileder. De var alle ledere i «det ytre barnevernet», og ble derfor plukket ut. Jeg ønsket meg ledere fra ulike etater, og fikk navn og tittel på flere. Hvilke etater som ble plukket ut var helt tilfeldig ut ifra den listen med navn jeg fikk av min leder på praksisplassen. Det jeg hadde fokus på var at ikke alle skulle komme fra samme sektor. I oppstarten av dette prosjektet hadde jeg en tanke om å intervjuer kun i praksiskommunen, men sammen med min veileder kom jeg frem til at jeg ville få bredere og rikere data om jeg utvidet til tre kommuner. Jeg er glad for at det ble resultatet, da jeg tenker at jeg nå har et større sammenlignings grunnlag. Etter at kommunalsjefene hadde sent ut info om prosjektet mitt, og selv takket ja til å delta, ringte jeg de andre jeg hadde plukket ut som aktuelle kandidater.

Jeg fant telefonnummer til de aktuelle kandidatene på kommunens nettside. I de to andre kommunene jeg intervjuet kom jeg fram til kandidatene ved å selv bruke de kanalene jeg har gjennom min jobb. Dette kan selvsagt by på noen etiske dilemmaer og fortolkinger som en kanskje ikke hadde gjort om en ikke hadde noe kjennskap til intervjukandidatene. For eksempel kan jeg fort ta informasjonen til dem jeg har kjennskap til som mer «sann», da spesielt om jeg er mer «enig» i denne informasjonen. Det kan også tenkes at de jeg har kjennskap til gir meg informasjon de tenker jeg vil ha ut ifra deres kjennskap til meg, eller at de valgte å delta fordi de kjenner meg. Jeg har hatt fokus på dette, og behandlet all informasjon så likt som mulig, og ikke hatt fokus på hvem som sa hva. Fokuset har vært helheten av all data, helt uavhengig av hvem informasjonen kom fra. Jeg var også tydelig i min forespørsel på at de kunne si nei til å delta selv om de hadde kjennskap til meg.

Jeg ringte alle deltakerne for å forklare formålet bak oppgaven og intervjuene. I denne telefonsamtalen gav jeg alle muligheten til å tenke seg om før de svarte på om de ønsket å delta. Alle ni var positive og ønsket å delta. Jeg fikk dermed mailadressen deres og sendte dem informasjonsskriv og samtykke skjema. Jeg ga dem også da muligheten til å velge plass for intervjuet. Dette fordi det er avgjørende at deltakeren føler seg trygg og komfortabel, og at stedet intervjuet skal avholdes på er nøytralt. Når deltakerne føler seg trygge og komfortable vil de mest sannsynlig snakke mer fritt og uformelt, og intervjuet vil gi mer utdypende svar og mulighet for en mer uformell drøs om temaet (Tjora, 2021).

Hovedregelen i rekrutteringen er at deltakerne som velges kan uttale seg på en reflektert måte om det aktuelle temaet. De er dermed ikke tilfeldig plukket ut; de representerer seg selv, men

også en posisjon og et syn (Tjora, 2021). Det ble naturlig for meg å selv plukke ut deltakere, da dette ikke skal være en tilfeldig undersøkelse av noe. Deltakerne var strategisk utvalgte ettersom jeg hadde en tanke om at de hadde informasjon og erfaringer om den aktuelle problemstillingen. Det som kan diskuteres er hva resultatet hadde blitt om jeg valgte andre ledere fra andre kommuner, da jeg ikke vet hva de hadde svart. Alle mennesker har ulikt syn og forståelse av noe, og et fenomen vil forstås ulikt. Derfor kan det tenkes at andre ledere kunne hatt andre erfaringer og oppfatninger av reformen, og videre kunne disse svarene gitt meg et annet resultat. Intervjuene har gitt meg en rik database, med mye informasjon og tanker. All data er fra erfarne ledere innenfor systemer som jobber med den nye reformen - både fra skole, barnevern og helsesektoren. Fellestrekket til alle deltakerne er at de samarbeider med barneverntjenesten i variert grad.

### 3.3 Semistrukturert intervju

Etter at rekrutteringen var gjort, gjennomførte jeg ni semistrukturerte intervjuer. Semistrukturert intervju gir meg som forsker mulighet til å ha spørsmål som er like for alle, samtidig som det gir kandidatene mulighet til å fritt fortelle om sine tanker og sine forståelser av det aktuelle temaet. Jeg fikk mulighet til å innhente informasjon om temaet som jeg muligens ikke hadde fått dersom jeg hadde hatt et fokusintervju, som er mer snevert og spisset (Tjora, 2021). I disse intervjuene brukte jeg åpne spørsmål og underspørsmål (se figur 4 under). Dette ga deltakerne mulighet til å svare utdypende og med egne tanker og synspunkt. Jeg presiserte i starten av intervjuet at det ikke fantes noe fakta svar - for meg var det viktig å høre deres personlige tanker og opplevelser. Spørsmålene ble valgt fordi jeg var på jakt etter å finne data om den nye reformen, dens styrker og svakheter, samt hvordan den ser ut i dag, 2 år etter oppstart. Det er mangel på informasjon og forskning på området ettersom reformen enda er ny. Det ble derfor viktig å stille åpne, undrende spørsmål. Et eksempel fra intervjuguiden:

Hva tenker du når jeg sier barnevernsreformen?
• Hva handler reformen om i dine øyne?
• Hva er utfordrende med reformen?
• Hvilke styrker har den?

Figur 4. Utdrag fra egen intervjuguide

Jeg fikk veiledning på min intervjuguide av min veileder som hadde flere gode tips til hvordan en kan stille åpne spørsmål som kandidaten kan reflektere rundt. Selv om mine intervjuer ikke er dybdeintervjuer, hentet jeg ideer fra oppbygningen til dybdeintervju når jeg skulle lage intervjuguiden. Dybdeintervju er delt inn i tre faser. Oppvarmingsspørsmål, refleksjonsspørsmål og avrundingspørsmål (Tjora, 2017). I oppvarmingen spør jeg deltakeren enkle og presise spørsmål som handler om deres arbeidsstilling og arbeidsoppgaver. Refleksjonsdelen handler om de mer konkrete spørsmålene som skal gi meg data til oppgaven min. Det er her kandidaten får anledning til å reflektere rundt spørsmålet og fortelle om sine tanker og erfaringer. Her har jeg valgt å begynne flere av spørsmålene med «Hva tenker du...?» eller «Hva legger du i...?». Intervjuet inneholdt fem hovedspørsmål med en del hjelpe eller tilleggsspørsmål. Disse hadde jeg utarbeidet med tanke på å få deltakerne til å utdype mer om det som ble spurt om, om det viste seg å være vanskelig å forstå hovedspørsmålet, eller for å få dem til å utdype mer. Til slutt hadde jeg noen avrundingspørsmål som handlet om hvordan de opplevde intervjuet. Dette oppsettet er hentet fra Tjora (2017) sin bok om «Kvalitative forskningsmetoder i praksis».

### 3.4 Intervjusituasjonen – hvordan skape trygge intervju?

Som nevnt over fikk alle deltakerne mulighet til å velge plass for intervjuet, samt tidspunkt innenfor en to ukers periode. Dette er viktig for å skape et trygt grunnlag for intervjuet (Tjora, 2017). Ettersom alle de jeg intervjuet er ledere, kan det tenkes at de hadde en viss kommunikasjonskompetanse. De er trente i å snakke med ulike mennesker, svare for det de er opptatt av og det de jobber med. Det kan derfor være en fordel å intervjuere ledere om et spesifikt tema som de kan noe om. Ofte blir de engasjerte om de er interesserte i temaet som snakkes om. Forskingsintervjuet er imidlertid en profesjonell samtale med et klart asymmetrisk maktforhold mellom forsker og den som blir intervjuet (Kvale & Brinkmann, 2019. s.51). Det kan derfor også tenkes at noen av kandidatene ikke var komfortable med å bli intervjuet da de skulle si noe om et tema som de kanskje ikke hadde så mye erfaring med, eller at de kanskje ikke forsto den nye reformen og dens krav. Med utgangspunkt i dette kan det ha vært ubehagelig for noen (Kvale & Brinkmann, 2019). Selv om man har en viss kommunikasjonskompetanse, kan det være vanskelig å være i den situasjonen der man skal intervjues. Intervjueren sitter med makten, og noen kan føle seg truet av denne makten og tenke «hva blir min informasjon brukt til?» (Brinkmann, 2013). Engasjement var imidlertid til stede i de aller fleste intervjuene. Jeg opplevde at alle samtalene følte uformelle og trygge, og jeg fikk tilbakemeldinger fra alle ni

at de opplevde det som gode intervjuer. En av kandidatene sa «du var behagelig og god å snakke med. Fine spørsmål ...».

Alle intervjukandidatene valgte at jeg skulle komme på deres kontor. Jeg informerte muntlig og skriftlig om at jeg tok opp samtalen med deres samtykke, og hvordan dette opptaket skulle håndteres etter intervjuet var ferdig, og oppgaven skrevet. De fikk informasjon om at opptaket kun skulle brukes for å sikre at en får med seg alle detaljer og riktige ord når en etterpå skal transkribere samtalen, og når denne er transkribert, slettes opptaket.

I det tidsmessige korteste intervjuet opplevde jeg mest usikkerhet. Vedkommende hadde ikke like mange tanker rundt reformen, var kort i svarene sine og var mer enn de andre opptatt av personvern og sletting av opptak. Her brukte jeg god tid i starten av intervjuet på å trygge deltakeren i hvordan opptakene skulle håndteres, samt hvordan dataene skulle anonymiseres. Etter endt intervju virket vedkommende mer lettet og sa selv at h\*n opplevde at det hadde gått bra.

Jeg opplevde prosessen med å intervjuer som spennende og svært lærerik. Samtlige av deltakerne sa i etterkant av intervjuet at de selv opplevde at dette hadde satt i gang en del tanker som de før ikke hadde tenkt på. Kanskje satte intervjuene i gang nye prosesser i arbeidet med å implementere den nye reformen?

### 3.5 Vitenskapsteoretisk ståsted

I masteroppgaven min vil jeg se på dataene mine ut ifra et fenomenologisk og hermeneutisk perspektiv. Fenomenologien handler om den enkeltes oppfatning av en situasjon eller et fenomen (Tjora, 2017, s. 258). Da jeg ut ifra intervjuene ønsker å se på hvordan det enkelte individ oppfatter og erfarer implementeringen av den nye reformen blir denne tilnærmingen sentral (Netland & Hovd, 2024). Videre handler dette om å finne den dypere mening hos enkeltpersoner. Hvordan ser den enkelte deltakeren på dette fenomenet, hva er deres opplevelser og oppfatninger av «hvordan» spørsmålet? (Thagaard, 1988, s.34). Fenomenologien har også blitt kritisert for å fremme en individualistisk og essensialistisk tilnærming til forskning. Kritikerne fokuserer på fenomenologiens interesse for å beskrive det gitte (Kvale & Brinkmann, 2019. s.50). Videre blir det diskutert at denne tilnærmingen handler om å fortolke situasjonen og at det ikke finnes noe stabilt grunnlag for at noe er som det er. Alt vil være en individuell tolking av en sannhet eller en forståelse av en situasjon og personens illusjon av det gitte (Kvale & Brinkmann, 2019. s.50).

Videre blir det da aktuelt å se på hermeneutikken da dette handler om fortolkningen og forståelsen av noe. Hver og en vil ha en ulik forståelse av situasjonen og vil ut ifra dette ha formeninger om hvordan vi jobber, eller bør jobbe (Alnes, 2020). Når en tolker en intervjuetekst, kan dette sees på hvordan forskeren ser på den meningen teksten formidler. Det kan videre sees på som et skjult budskap om hva handlingene eller utsagnene betyr. Forskeren skal sammen med deltakeren tolke det som blir formidlet. En kan stille seg selv spørsmål som; Hvordan ser enkeltindividet på fenomenet? Kan det tolkes på ulike måter? Hvordan tolker jeg som forsker dette? Det blir her viktig å tolke fenomenet og dataene som innhentes sammen med teorien. Hermeneutikken handler om meningsinnhold og det legges stor vekt på hvordan en tolker det som blir sagt med ord. Imidlertid skal også det non-verbale språket tolkes for å forstå fenomenet og betydningen av det som blir formidlet (Thagaard, 1998. s.36-37).

### 3.6 Forskingsetikk - under intervjuet og i analysen av data.

Norge har en personopplysingslov som er streng, og etter internett ble utbrett ble det nødvendig å lage en felles lov for dette som gjaldt hele EU. Det ble derfor i 2018 utarbeidet en felles personvernlov for å sikre alle innbyggerne i EU og EØS → GDPR (datatilsynet, 2023). Det er viktig å slette opptakene etter endt transkribering, samtidig som en anonymiserer transkriberingsnotatene (NDLA, 2019). Jeg søkte SIKT 06.09.2023, og fikk godkjenning til å gjennomføre intervjuene 20.09.2023. Alle deltakerne fikk tilsendt et informasjonsskriv før intervjuet der de også skulle skrive under på samtykke. I infoskrivet ble det pressisert at de når som helst i prosessen, frem til oppgaven var sendt inn, kunne trekke samtykket sitt.

NESH har utarbeidet noen retningslinjer for hvordan et intervju skal håndteres, både før og etter. Her blir både personvern, ansvaret for informasjon, samtykke og informasjonsplikt, konfidensialitet, begrenset gjenbruk, lagring av personopplysninger mm. presisert (Ringdal, K. 2022, s.62). Jeg sikret personvernet til alle mine deltager med at de ble opplyst og informert om sine rettigheter og personvern gjennom et skriv, samt signering av et samtykke skjema. Jeg gikk også gjennom dette skrivet og samtykke med mine deltagere før jeg satte i gang med intervjuet. Jeg har presisert til alle mine deltagere at lydopptakene vil bli slettet når oppgaven leveres. Det er jeg som forsker som skal ta ansvar for at dette blir fulgt opp og at retningslinjene følges. Dette er gjennomført. Alle samtykkeskjemaene er systematisert i en perm som ligger innelåst i pulten på mitt kontor. Lydopptakene var lagret i «Nettskjema», en digital plattform for

lydopptak og transkribering av intervjuer. Her må jeg logge inn med feide for å komme til min side. Lydopptakene er nå slettet, da jeg bare har behov for transkriberingen i papirform.

Jeg vil ikke bruke intervjukandidatens personlige opplysninger i oppgaven, da dette er urelevant. Det vil ikke bli skrevet f.eks. «kommunalsjefen sier: .....». Det vil derfor ikke kunne ses hvem som har informert om hva.

### 3.6.1 Posisjonering

Thagaard (1998) skriver i sin bok at det er viktig å skape en god kontakt med sine deltakere, samtidig skal det være en viss avstand. Jeg hadde noe kjennskap til noen av deltakerne, noe som gjorde det (etter min oppfatning) trygt, og på en måte enklere å få til den gode samtalen rundt temaet. Ettersom jeg jobber i barneverntjenesten som nettverkskontakt, treffer jeg mange personer når jeg er rundt i de ulike etatene. Noen av deltakerne hadde jeg kjennskap til gjennom jobb [f.eks. hilst på dem tidligere, eller hatt en formell relasjon til], men ingen nær, personlig relasjon, mens andre hadde jeg ingen kjennskap til. Jeg anser det som god variasjon i relasjonen til mine deltakere. Det blir viktig å ha med seg at når en har for nær kontakt med deltakeren kan vedkommende gi informasjon som den i ettertid angres på og kan bli for frittalende. Det blir viktig å presisere at jeg i denne situasjonen er forsker som skal finne svar på noen spørsmål, ikke en bekjent som skal dele erfaringer over bordet (Thagaard, 1988. s.101; Kvale & Brinkmann, 2019. s.107). Jeg lyttet for det meste under intervjuene, utenom når jeg stilte spørsmål, og det foregikk mye en-veis-kommunikasjon. Det var stor variasjon i intervjuene, og noen snakket mer fritt en andre. Det var lite, eller ingen sammenheng i relasjonen jeg hadde til kandidatene. Etter min oppfatning handlet lengden og utdypningen mer om personens personlighet og kunnskap om reformen.

Ringdal (2022) skriver at det er viktig at forskeren ikke må la seg påvirke av sitt eget syn på et fenomen eller en foretrukket forklaring på problemstillingen. Dette kan klart være vanskelig, og noen ganger gjør man dette ubevisst. Ettersom jeg selv jobber som nettverkskontakt og har et brennende engasjement for den nye reformen og tanken om et bedre tverrfaglig samarbeid, må jeg ikke la dette farge min fremstilling av datamaterialet. Det er som Thagaard (1998) påpeker; en kan ikke være helt blank og uten noe syn, verdier og meninger om temaet en forsker på. Man må likevel være dette bevisst. Når jeg har analysert datamaterialet har jeg være bevisst på å ikke lete etter data som bekrefter mine erfaringer. Jeg har latt dataene og problemstillingen styre hva som har vært av betydning. Mine erfaringer har klart vært verdifulle å ha med seg i



prosessen da det gir meg kunnskap og innsikt i det deltakerne snakker om. Ved å følge den tematiske analysemetoden opplevde jeg at jeg med åpne øyne så over dataene mine. Valg av deltakerne førte også til at jeg fikk et nyansert blikk på problemstillingen, siden de kom fra ulike sektorer. Det kan tenkes at dette hadde vært mer utfordrende om jeg bare hadde intervjuet deltakere fra barnevernstjenesten. Jeg opplever selv at jeg var kritisk i min tenkning når dataene skulle kodes, ettersom all data, i mine øyne, var interessant. Jeg gikk ikke inn i oppgaven med en forventning om å finne svar på noe jeg ville få bekreftet. Hadde jeg gjort det, kunne det fort blitt vanskeligere å være kritisk. Jeg tror likevel at mine erfaringer fra jobben min har bidratt til en bedre forståelse for emnet og min tilnærming til eget forskningsprosjekt.

### 3.6.2 Reliabilitet og validitet

For å sikre troverdighet har jeg vært transparent i min fremstilling av data og hvordan denne dataen er analysert. Reliabilitet og validitet handler om prosjektets troverdighet og hvordan jeg fremstiller det jeg har funnet. Ringdal (2022) skriver i sin bok at hun er noe uenig i å bruke disse begrepene inn i kvalitativ forskning, fordi disse begrepene er knyttet til kvantitativ metode. Hun sier videre at begrepene troverdighet (reliabilitet) og bekreftbarhet (validitet) er bedre ord når de kvalitative dataene skal analyseres og fremstilles. Grønmo (2011) påpeker likevel at det er de samme kvalitetsvurderinger som skal gjøres uavhengig om det er kvantitative eller kvalitative studier. Derfor mener han at det er viktig å holde på validitetsbegrepet som et viktig begrep i alle typer samfunnsvitenskapelige studier (Grønmo, 2011. s.234). Ringdal (2022) trekker videre frem begrepet generaliserbarhet, som hun vil omdøpe til overførbarhet. Dette er et interessant begrep å se på i egen forskningsstudie, da det kan bli aktuelt å overføre noe av kunnskapen til andre for å lykkes med implementeringen. Undersøkelsen som her har blitt gjort skal gjøres på en troverdig måte, det vil si at det skal foreligge tillit til at det som har blitt gjort er gjort på riktig vis. Videre handler det om at en har fått målt det en vil måle. Når en så skal tolke dataene man har funnet, blir kvaliteten (bekreftbarheten) på tolkningen viktig. Kvaliteten vises når en har vurdert sitt eget arbeid. Hva kunne jeg gjort annerledes, og hva kan være eventuelle feilkilder? (Ringdal, 2022. s.247). Når jeg ser tilbake på intervjuene kunne jeg med fordel ha deltatt mer aktivt inn i diskusjonen av den nye reformen. Som Kvale og Brinkmann (2019. s.22) sier; kan et intervju være en utveksling av synspunkter mellom to personer som er opptatt av det samme temaet. Dette benyttet jeg i liten grad. Det er klart det også kan være feilkilder i innhenting av data gjennom intervju. Mine intervju var basert på den enkelte deltagers opplevelser, noe som ikke gir mulighet for et «galt» svar. Det blir derfor vanskelig å måle feilkilder i mitt arbeid.

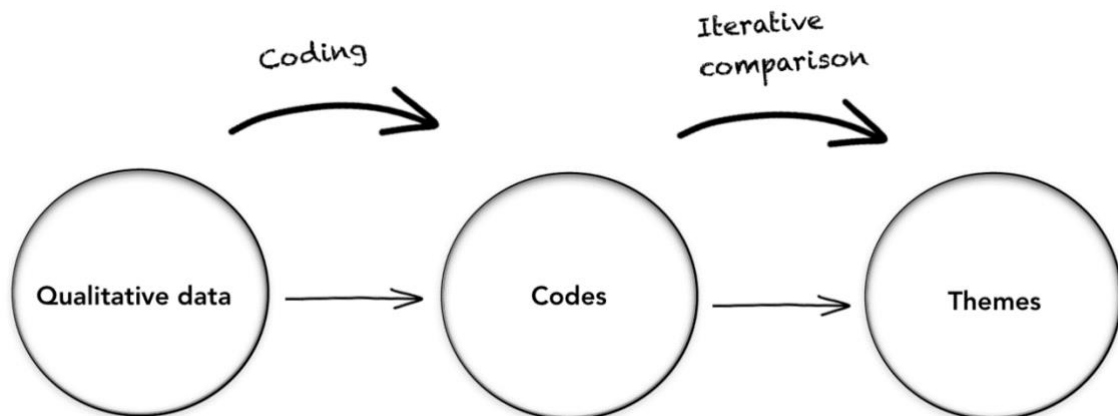
Når jeg analyserte dataene jeg hadde funnet, ble det svært viktig at jeg så på dette med åpne øyne. «Biased view-point» effekten ble viktig i mitt tilfelle. Dette handler om «Den feilkilde at forskeren fremhever ett spesielt perspektiv som representativt, men andre ignoreres» (Ringdal, 2022. s. 249) Dette var noe jeg aktivt jobbet med å unngå, da jeg har både kunnskap, erfaringer og jobber i feltet. Jeg det jeg antok på forhånd, eller var jeg åpen for at det jeg selv så eller trodde, ikke trengte å være sannheten? Videre ble det viktig å ikke overse noe, da en fort kan anta eller tro at de andre vet det samme somen selv vet. Med å ikke tenke over dette kan en gå glipp av viktig informasjon, eller risikere at deltakeren ikke forstår det som blir etterspurt. Samtidig er det nyttig å ha kunnskap om det som skal forskes på, da en er mer bevisst på hva en skal spør etter, og se etter. Hadde jeg ikke hatt noe kjennskap til reformen, eller barnevernsfeltet hadde både intervjuene og tolkingen av data blitt en helt annen. Det er både fordeler og ulemper med begge sider (Thagaard, 1998). I mitt tilfelle var jeg bevisst på dette når jeg tolket og analyserte, og velger å tro at det er mye positivt med å ha den kunnskapen og erfaringen jeg har, med meg inn i analysedelen. Dette har gitt meg en klarer formening og forståelse av hva som blir formidlet av deltakerne. Det har også gitt meg fordelen med å lett rekruttere flere dyktige ledere. Samtidig som jeg fikk en forståelse av at deltakerne opplevde det som trygt og positivt under intervjuene. Det som ble det viktigste i analysen var at jeg som forsker og feltarbeider var bevisst rundt egne roller, mine antagelser og mine tolkninger. Jeg måtte hele tiden stille meg selv spørsmålet om hvorfor jeg velger å tolke dette slik, eller hvorfor jeg velger å ta disse kodene med inn i temaene. Er det fordi koden «passer» inn i mitt allerede tenkte scenario, eller er det fordi det er en gjentakende kode som viser et klart funn? (Kvale & Brinkmann, 2019). Ved å bruke analysemodellen tematisk analyse har jeg kodet med utgangspunkt i problemstillingen min. Etter hvert som forskningsspørsmålene mine kom på plass, ble analysen og kodene sette i lys av disse. Jeg opplever at jeg ikke har lett etter spesifikke koder, men sett på alt med åpne øyen.

## 4.0 Analyse

I dette kapitlet skal jeg presentere analysen. Jeg har valgt tematisk analyse som metode. Avslutningsvis i kapitlet vil jeg presentere en tabell med endelige kodegrupper og koder.

### 4.1 Tematisk analyse

Når intervjuene er gjort og dataen skal hentes ut må en bruke en metode for å analysere intervjuene. Her skal man finne ut hva som betraktes som relevant data. En må finne en måte å strukturere og ordne intervjuene på, for å få oversikt (Thagaard, 1998). For å finne meningsmønstrene i intervjuene har jeg kodet dataen jeg tilegnet meg gjennom intervjuene. Tematisk analyse består av 6 faser. Jeg vil gi en kort beskrivelse av hvordan jeg har gått gjennom disse fasene, og vise tabellen jeg har laget. Ut ifra denne tabellen fant jeg frem til de temaene jeg vil bruke i min oppgave. Det er først når jeg har funnet temaene ut ifra datasettene/kodene jeg kan skrive selve «historien» (Braun & Clarke, 2006)



figur 5. (folk.ntnu.no) et eksempel på metoden tematisk analyse

For å starte kodingen har jeg lest gjennom intervjuene mine flere ganger. Fase en er å gjøre seg godt kjent med intervjuene og datamaterialet (Braun & Clarke, 2006). Grunnfjellet i oppgaven min er dataen som har kommet fra de ni intervjuene jeg har gjennomført. Her leste jeg først gjennom intervjuene uten å kode. Videre i fase to begynte jeg kodingen. Når jeg kodet, kodet jeg ord og begreper som kunne være med å belyse forskningsspørsmålene mine (Braun & Clarke, 2006). Jeg hadde på forhånd tenkt på noen tema jeg ville finne mer ut av som er relevante for problemstillingen, og bestemte meg derfor for å «lete» etter koder som passet til disse i datasettene mine. Temaene jeg ønsket å finne mer ut av var «styrker og utfordringer med reformen», «Det ytre barnevernet» og «tverretatlig samarbeid». Passet kodene til de tenkte

temaene, eller måtte jeg finne nye tema? Det kunne her tenkes at en etter å ha kodet og funnet all data jeg ville bruke, så var det andre tema enn de først tenkte som ble aktuelle. Under denne frem og tilbake prosessen med tenkte tema og koding ble forskningsspørsmålene mine til (se kapittel 1.3).

Jeg har valgt å bruke et selv- laget skjema for å kode intervjuene. Jeg har hatt alle intervjuene i papirform foran meg, laget et skjema for hver kodegruppe/tema og satt inn de kodene som passer til de ulike kodegruppene inn i tabellene (Braun & Clarke, 2006). Grunnen for at jeg har valgt denne analyse modellen er fordi den gir meg et stort spillerom. Metoden er fleksibel og et konkret verktøy som gjør kodingen vid og med mange muligheter for å hente ut data (Braun & Clarke, 2006).

Når kodingen var ferdig laget jeg en tabell hvor jeg sorterte alle kodene jeg ville bruke, eller se nærmere på. Jeg valgte så ut hovedtema og undertema. Dette er tredje fase (Braun & Clarke, 2006). For meg ble det mest ryddig med skjema, men det finnes andre måter å gjøre dette på, for eksempel ved hjelp av et tankekart. Et utdrag eller en kode kan være aktuell under flere tema. Det kan tenkes at noen andre hadde plassert koden under et annet tema, men dette er min tolkning av egne data. For meg ble det viktig å ta vare på de kodene som ikke passet inn, og la dem under kategorien «diverse». Mulig ville jeg få brukt for dem senere i oppgaven (Braun & Clarke, 2006).

I fase fire så jeg på om det var nok data til hvert tema (Braun & Clarke, 2006). Kunne jeg avgrense noe, eller måtte jeg kutte ut noen tema som jeg hadde for lite data til? Det blir viktig å avgrense, da en fort kan fortsette kodingen i det uendelige. For meg ble det viktig å forholde meg til de store hovedtemaene som jeg hele tiden hadde hatt et ønske om å utforske. Videre i fase fem så jeg på sammenhengen mellom temaene. Hva hørte sammen, og hva ble interessant å ta med seg videre? Det var nå «historien» kom frem. Hva har jeg funnet ut med å analysere de ni intervjuene? Temaene for oppgaven min ble til slutt det jeg hadde tatt utgangspunkt i:

- Fenomenforståelse – «Det ytre barnevernet»
- Reformens styrker og utfordringer
- Tverretatlig samarbeid

I siste og sjette fase utarbeidet jeg historien, selve oppgaven. Oppgaven min blir videre å fortelle deltagerens historie ut ifra mine egne tolkninger av de temaene jeg har funnet og de kodene jeg har fått, etter å ha intervjuet ni ledere og mellomledere i tre ulike kommuner. Historien handler om hvordan lederne både ser på den nye barnevernsreformen, dens styrker og svakheter, men

også hvordan den enkelte etat har jobbet for å implementere denne viktige (i mine øyen) reformen. Jeg vil også ta for meg temaet om tverretatlig samarbeid, hvordan løser kommunene dette, eller hvordan har de tenkt å løse dette? Mange drar frem økonomi som en mulig utføring, eller hinder. Det blir derfor naturlig å nevne dette i historien. For å forstå reformen, blir det viktig å se på hvordan etatene rundt barnevernet ser på seg selv, «Det ytre barnevernet». Har de forstått at grunnen til at dette blir kaldt en oppvekstreform er fordi den skal ligge som en paraply over hele kommunen?

#### 4.1 Kodegrupper og koder

Under tabell 1 viser jeg de endelige kodegruppene og kodene mine. Dette har vært en prosess, da intervjuene mine var lange og med mye informasjon. Jeg kunne valgt andre kodegrupper ut fra de dataene jeg hadde, men har valgt å fokusere på disse tre, da oppgaven måtte avgrensnes. Dette er først og fremst tema som henger sammen, og skaper en rød tråd i oppgaven. For å forstå noe nytt må fenomenforståelsen eller begrepsforståelsen først presiseres. Deretter vil det være viktig å se på om kommunen syntes det er en styrke med ny reform, evt. hva utfordringene er. Dette må vi ha med oss for å sette alt i sammenheng. Til slutt ble temaet tverretatlig samarbeid valgt fordi samtlige av intervjukandidatene mine dro frem dette som en styrke og en presisering i den nye reformen.

Jeg velger å diskutere hvert funn opp mot den teorien jeg har presentert i kapittel 2. Presentasjonen av hvert tema, funn innenfor disse temaene og diskusjonsdelen kommer etter hverandre i kapitlene under. Dette fordi jeg opplever at det skaper en helhetlig forståelse av hver kodegruppe, og binder oppgaven sammen. Teorien som blir brukt er teori som jeg vurderer at underbygger mine funn, og gir en forståelse av implementering og viktigheten av kommunikasjon, relasjon og samarbeid på tvers av etater.

Tabell 1. Kodegrupper og koder

Kodegrupper	Koder	
Fenomenforståelse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oppvekstreform</li> <li>• «Det ytre barnevernet»</li> <li>• Tverretatlig samarbeid</li> <li>• Sikre sårbare barn og familier riktig hjelp til riktig tid</li> <li>• Snakker ikke samme språk på tvers av etater</li> <li>• «Det trengs en landsby for å oppdra et barn»</li> </ul>	
Reformens styrker og utfordringer	Styrker	Utfordringer
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fokus på tverretatlig samarbeid</li> <li>• tenke annerledes</li> <li>• barnets stemme</li> <li>• større kompetansekrav (men blir det vanskelig å få folk?)</li> <li>• kommunen som ansvarlig</li> <li>• de konkrete oppgavene</li> <li>• ny lov sammen med reformen</li> <li>• brer seg over alle etater</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Økonomi og ressurser</li> <li>• Midler – økonomi og tid</li> <li>• trenger mer tid og mer folk</li> <li>• mer krav uten ressurser</li> <li>• kommunen får større ansvar</li> <li>• de løse linjene</li> <li>• blir barneverntjenesten nok styrket?</li> <li>• «Det skulle vært en oppvekstreform som barnevernet var en del av, ikke styrt ut ifra barnevernet»</li> </ul>
Tverretatlig samarbeid	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nettverkskontakter</li> <li>• Barn og familiesjef (alle tre kommunene har opprette dette)</li> <li>• BTI - stafettlogg</li> <li>• «Vet du hvem folk er og ser for deg ansiktet, og at du har skapt en relasjon til dem, så er du tryggere. Blir da lettere å samhandle og ta kontakt»</li> <li>• Ressursteam</li> </ul>	

Tabell 1. Skjema over kodegrupper og koder – endelige tema for oppgaven

## 4.2 Avgrensninger

Ved bruk av tematisk analyse, trenger ikke temaet jeg leter etter være overrepresentert. Det er jeg som forsker som velger ut tema ut fra forskningsspørsmålene jeg har valgt og kodene jeg finner. I tillegg må jeg se på om jeg vil ha en semantisk tilnærming til analysen, noe som betyr at jeg fokuserer på det som er sakt, uten å tolke det nonverbale eller måten ord blir formidlet

på. Eller skal jeg ha en latent tilnærming, et breiere syn på datamaterialet? En dypere tolkning av både kroppsspråk, tonefall og andre meninger med det som blir formidlet. Jeg så på gjentatte meningsmønstre og har ut ifra dette avgrenset meg i oppgaven (Braun & Clarke, 2006). Jeg har valgt en fenomenologisk tilnærming i oppgaven, og tenker at det passer godt med den semantiske tilnærmingen. Da en her skal holde seg så tett som mulig til de faktiske uttalelsene kandidatene kommer med. Noen ganger kan en velge å analysere kandidatens svar mer inngående for å se om det ligger noen andre meninger under overflaten. En kan da begynne å analysere kandidatens kroppsspråk, stemmeleie ect. for å vurdere om kandidaten mener noe annet enn det h\*n sier verbalt. Jeg har valgt å ikke analysere kandidatens svar så dypt (Simonsen, H.G & Henriksen, A.H. 2023). I intervjuguiden hadde jeg fem hovedspørsmål/temaer. Dette blir avgrenset til tre temaer etter endt analyse av dataen, disse vises over i tabell 1. Jeg velger å skrive om de temaene jeg selv opplever henger sammen, samt de som interesserer meg mest.

## 5.0 Presentasjon og diskusjon av funn

Etter å ha intervjuet de ni deltakerne som jobber med barn og familier utenfor barneverntjenesten (det ytre barnevernet), fikk jeg en rik database. I presentasjonen av kandidatenes sitater, vil alle bli betegnet som «deltaker». Disse har ulik fagbakgrunn, og ingen jobber i samme organisasjon. Målet med denne studien er å få et helhetlig perspektiv på kunnskap og erfaringer knyttet til barnevernsreformen, og jeg vil derfor ikke ha fokus på enkelte kommuner eller deltakere. I dette kapitlet vil jeg se på hvordan etater/organisasjoner utenfor barneverntjenesten tolker den nye reformen. Jeg vil se på om det er noen fellestrekk med deltakernes oppfatninger av hva reformen krever av kommunen, samt hva deltakerne ser på som positivt, eller utfordrende, med ny reform. Som vist i tabell 1 i kapittel 4.1 har jeg valgt meg ut tre hovedtema jeg videre skal presentere og diskutere. Hovedtemaene har i dette kapitlet fått noen undertema som jeg viser i tabellen under.

Tabell 2. Hovedtema og undertema

<b>Fenomenforståelse - "det ytre barnevernet"</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• "Det krever en landsby å oppdra et barn"</li><li>• "Snakke samme språk"</li></ul>
<b>Implementering av ny reform - styrker og svakheter</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Reformens styrker - kommunens medbestemmelse og lovendring</li><li>• Barnets stemme</li><li>• Reformens utfordringer - økonomi og tid</li><li>• Ledernes opplevelse av implementeringsprosessen</li></ul>
<b>Tverretatlig samarbeid</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ulike tiltak for tverretatlig samarbeid</li><li>• Har noe blitt endret i det tverretatlige samarbeidet etter reformen tredde i kraft?</li><li>• Har kommunene kommet lengre i det tverretatlige arbeidet enn før reformen?</li><li>• Hva må kommunen ha fokus på videre for å få til et godt tverretatlig samarbeid?</li></ul>

Tabell2. oversikt over hovedtema og undertema



## 5.1 Fenomenforståelse – «Det ytre barnevernet»

I denne delen vil jeg presentere deltakernes forståelser av reformen. Deltakerne påpeker at ved den nye reformen, får hele kommunen mer ansvar, og noen forstår dermed reformen som en «oppvekstreform», og ikke en barnevernsreform. I lys av «oppvekstreform» som en forståelse, beskriver deltakerne «det ytre barnevernet» som hele kommunen med alle etater som skal sørge for at barn, unge og deres familier har det bra og får den hjelpen de er i behov av. Andre deltakere forstår imidlertid den nye reformen i lys av barnevernets mandat, og på den måten identifiseres det ulike forståelser av reformen. To av deltakere forstår den nye reformen på følgende måte:

*«Dette er en oppvekstreform som skal ligge som en paraply over hele kommunen»* sa en deltager.

En annen deltager sa: *«Jeg tenker at den nye barnevernsreformen handler om to ting. Det ene handler om at staten melder seg litt mer ut. Og at det kommunale barnevernet må mer inn og har mer ansvar. På godt og vondt. Det er den ene biten. Den andre biten for meg handler om at det er en oppvekstreform som handler om oss alle. At det ikke handler om kun de barna og familiene som strever aller mest og har mest og størst problem. Men det handler om alle de andre også».*

«Det ytre barnevernet» handler om laget rundt barnet. Hele laget fra foreldre, naboer og fritidsaktiviteter, til lege, skole og spesialisthelsetjenesten. «Det ytre barnevernet» blir viktig for å sikre at alle barn og unge vokser opp i trygge omgivelser. Dette handler ikke bare om når livet blir vanskelig, men også forebyggende tiltak og gode vilkår for alle i samfunnet, slik at alle har gode forutsetninger for å få et godt liv. Noen ganger har foreldre det så vanskelig at de er i behov for ekstra støtte og hjelp for å klare å være gode nok foreldre, andre ganger har barna store utfordringer med diagnoser eller atferd, som gjør at hjelpeapparatet må koble seg på for å støtte familien (Schjelderup et.al. 2005). Når en skal sette inn tiltak i en familie, eller for et barn, er ikke det viktigste hvem hjelpen kommer fra, men at den hjelpen som blir satt inn faktisk hjelper (Prop.73.L.).

Samtlige av deltakerne presiserer at de forstår begrepet «det ytre barnevernet» som alle hjelpere rundt barnet, men også kommunen som en helhet. Bruns (2019) påpeker, i likhet med deltakerne, at kommunen har et ansvar for å sikre at alle barn og unge har det bra. Om noen likevel er i behov av hjelp, skal både det ytre og det indre barnevernet stå klare for å hjelpe. De fleste deltagerne sier «Dette er ikke en barnevernsreform, det er en oppvekstreform». Dette

betyr at de ser på reformen som noe større enn en bare en reform som hører til i barnevernet. Oppvekstreformen er et gode for alle, den gir kommunen sosial kapital i form av felles ressurser, til gode for grupper og felleskapet (Schiefløe, 2019). Lederne forstår at de må ta del i denne reformen og at de har like stort ansvar som barnevernet for å implementere reformen i kommunen.

Barnets beste er det overordnede prinsippet i både den nye loven og den nye reformen. Kommunen påtar seg nå et ansvar, tydeligere enn før, og hjelpeapparatet blir nødt for å samordne seg for å få til et godt lag rundt barnet (Misund, 2022). Samarbeid handler om at hjelperne forstår at de er avhengige av hverandre for å få til noe, og at alle ser nytten av at en gjør noe sammen (Repstad, 2004; Jacobsen, 2004).

En av deltakerne beskrev det ytre barnevernet slik:

*«Folkehelse begynner helt nede i reguleringsplanen til et boområde. Har vi f.eks. tilstrekkelig mengde med boenheter i ulike prisklasser? Vi skal ha en god skole, en god barnehage, du skal få gode helsetjenester når du går fra jordmor til din fastlege, og det skal være et trygt oppvekst miljø, det skal være lite kriminalitet og rus, og det skal ikke samle seg utfordringer i begrensede geografiske områder. Det er sykkelstier, det er gatebelysning, det er nærhet til natur og turer. Hvis man strekker det langt så vil jeg si at det ytre barnevernet begynner helt her».*

Deltakernes beskrivelser av reformen tyder på at de forstår reformen som et helhetlig kommunalt ansvar. Kommunen må ha en helhetlig plan for å sikre at alle forhold ligger til rette for at barna skal ha det trygt og godt. Samarbeid og dialog er det som skaper bedre skoler og bedre barnehager (Jøsendal et al 2012), og det kan tenkes at denne dialogen og dette samarbeidet også vil gjøre barnevernet, og alle etatene rundt barnet, bedre. Bruvik (2022) påpeker at de kommunene som har en helhetlig plan for hvordan de skal håndtere kommunens nye krav, har bedre forutsetninger for å tolke reformen slik den er ment.

Flere av deltakerne trakk frem laget rundt barnet, at samfunnet har et felles ansvar for å sikre at alle barn og unge har det bra. Et gammelt Afrikansk ordtak sier: «Det krever en landsby å oppdra et barn». Nedenfor vil jeg gå mer inn i ordtakets betydning.

### 5.1.1 «Det krever en landsby å oppdra et barn»

Når vi i intervjuene snakket om reformen og «det ytre barnevernet», kommer det tydelig frem at deltakerne er opptatt av at hele samfunnet er ansvarlige for at barna i kommunen har det bra. Dette har også vært formålet til reformen. Regjeringen skriver at tiltakene som skal gis de sårbare barna og deres familier skal tilpasses lokale forhold (Horne, 2017). Videre sier KS (2021) at «*Kunnskap om tjenestene er også viktig for god samordning av kommunenes samlede tjenester til barn og unge*». Å sikre at «det ytre barnevernet» er opplyste, tar ansvar og vet hvem som har ansvar for hva, blir viktig for å lykkes med å hjelpe de sårbare barna og deres familier. Målet med å kalle dette en oppvekstreform er at alle i kommunen skal ta ansvar (Bufdir, u.å). Dette presiserer flere deltakere:

En deltaker sa: «*Det krever en landsby å oppdra et barn...*».

En annen sa: «*som Gro Harlem Bruntland sa, vi må få tilbake tantene i vinduene som passer på barna i gata*».

En tredje sa: «*Det handler om kultur, det handler om fritid, det handler om frivillige organisasjoner, det handler om hele samfunnet generelt, egentlig. Skole og barnehage. Foreldre*».

Flere deltakere snakket om viktighetene med å bygge et lag rundt barnet når de forteller om hvordan de forstår den nye reformen. Det kommer frem i intervjuene at kommunene har et felles ansvar for å tilrettelegge for gode oppvekstvilkår. De trekker frem bomiljø, gatelys og sykkelstier, gode barnehager og skoler, helsetjenester og gode fritidsaktiviteter der alle kan få muligheten til å være med, og påkobling av familie og nettverk når ting blir vanskelig. Når deltakerne snakket om «det ytre barnevernet», presiserte samtlige det samme; at etatene utenfor barnevernet skal hjelpe alle, men særlig de familiene som er sårbare og trenger noe ekstra for å mestre livet.

Vider snakket deltakerne om viktigheten av at alle hjelperne forsto hverandre når en skal gjøre noe felles. At alle «snakker samme språk». Jeg vil videre se på hva deltakerne mener med dette.

### 5.1.2 «Snakke samme språk»

Deltakerne viser til at det er ulik forståelse av reformen på tvers av etatene. Noen forstår den nye reformen i lys av barnevernets mandat, og på den måten forstår det som en «barnevernsreform», mens andre knytter reformen til kommunale etater, «det ytre barnevernet», som skal koble seg tidlig på – og dermed en «oppvekstreform». De ulike forståelsene av

reformen kan skyldes mangel på kommunikasjon og informasjon, men det kan også handle om, som mange trekker frem, at man ikke «snakker samme språk».

En deltager sa:

*«Det som slo meg når jeg gikk i fra oppvekstavdelingen til helseavdelingen, er at i oppvekstavdelingen snakker de mye om denne «oppvekstreformen». Mens i helse er det nok en større distanse til barnevernsreformen eller oppvekstreformen. De i helse ser mer på det som en barnevernsreform».*

En annen deltager sa: *«... men det jeg har sett når jeg har skiftet organisering, er at vi i helsesektoren har jobbet med store prosjekter, som de aldri har hørt om i oppvekstsektoren, og visa versa. Reformen handler om at en skal koble på det ytre barnevernet, på en måte i første ledd, i en bekymring rundt et barn eller en familie».*

En tredje deltager sa: *«Vi snakker forskjellige språk, viktig å forsikre seg om at en forstår hverandre».*

Virkelighetsoppfatningen vår blir styrt av det språket som blir brukt, hvordan vi tolker det som blir sagt, og hvordan vi formidler vårt budskap til mottakeren (Vestad, 1999). Flere av deltakerne fremhevet det å «snakke samme språk» som viktig når det gjelder å forstå reformen. Med dette mener de at profesjonsutøvere som skal hjelpe sårbare barn og familier må ha den samme virkelighetsoppfatningen av det som har skjedd og det som skal skje (Von der Fehr, 1996 sitert i Glavin & Erdal, 2022. s.64-65). Iversen og Hauksdottir (2023) presiserer at det er viktig at hjelpere forstår hva den andre prøver å formidle og at man kommuniserer på en måte som gjør det forståelig i relasjonen til andre.

Kommunikasjon betyr å gjøre noe felles, og å ha en forbindelse med noen. Kommunikasjon handler om utveksling av både verbale, og nonverbale tegn og signaler (Eide & Eide, 2017. s.17). Å kommunisere, å være i et samspill med andre mennesker, å skape en dialog med noe – er et medfødt behov (Brudal, 2014). I profesjonell kommunikasjon forholder man seg til helheten og responderer ut ifra sin fagkunnskap, men uavhengig av om man kommuniserer profesjonelt eller hverdagslig, er aktiv lytting og respons på det som blir formidlet avgjørende for at alle parter skal føle at de mestrer kommunikasjonens kunst. Hjelperen må oppfatte både det verbale og det nonverbale for å oppfatte det som er viktig for den andre i relasjonen (Eide&Eide, 2017). Deltakerne påpekte kommunikasjon som et viktig moment for å lykkes i dette arbeidet. Flere trakk frem at det er viktig å snakke samme språk – på den måten vil en få

en felles forståelse for hva den nye reformen innebærer. For å snakke samme språk, må man imidlertid kunne kommunisere på en profesjonell måte. Man må forstå hva kommunikasjon betyr i møte med klienter og andre profesjonsutøvere (Eide & Eide, 2017)

Deltakerne fremhever informasjon og tydelig kommunikasjon for å forstå reformens innhold og mål. Det er her «å snakke samme språk» ble trukket frem av deltakerne. Bruvik (2022) påpeker også at kommunikasjon er viktig når man skal i gang med planlegging og implementering av den nye reformen. Hun presiserer videre at de ulike kommunene «oversetter» reformen ulikt, og at det på den måten også blir variasjoner i hvordan man jobber for å nå målene i reformen (Bruvik, 2022). Dette kan ses i lys av det deltakerne i denne studien trekker frem; Hvordan man «oversetter» det man hører, hvordan man forstår reformen og hvordan man samarbeider har en betydning for det videre arbeidet. Det er imidlertid også viktig å se på hvordan lederne kommuniserer ut det som skal endres i lys av reformen. Har lederne i de ulike etatene de samme forventningene og den samme forståelsen av det som skal endres? Slik jeg har forstått deltakerne, har de i noen grad den samme forståelsen av hva reformen krever. Samtidig påpeker de som har jobbet i både helsesektoren og oppvekstsektoren at det foreligger en for stor avstand mellom dem. Den avstanden skyldes mangel på forståelse knyttet til hva reformen er, og hvem den gjelder for.

Forståelsen av «det ytre barnevernet» (etater utenfor barneverntjenesten) og «det indre barnevernet» (barneverntjenesten) handler til slutt om at hjelpeapparatet og kommunen som en helhet forstår hva oppvekstreformen handler om, at alle har eierskap i den nye reformen og «snakker samme språk». Om ikke helsesektoren med de ulike etatene, forstår at den nye reformen også omhandler dem like mye som den omhandler oppvekstsektoren, blir det vanskelig å favne hele kommunen, og å sikre at alle forstår at hele kommunen er «det ytre barnevernet». I intervjuene kommer det frem at «det indre barnevernet» er avhengig av at «det ytre barnevernet» kobler seg på, snakker samme språk og tar like mye ansvar for alle barn og unge i kommunen.

## 5.2 Implementering av ny reform – styrker og svakheter

Et av forskningsspørsmålene mine handler om reformens styrker og utfordringer. Deltakerne har delt deres tanker og erfaringer knyttet til dette temaet. I denne delen av besvarelsen (kapittel 5.2.1 og 5.2.2) presenterer jeg hva deltakerne trakk frem som styrker og svakheter med den nye reformen.

Når en ny reform skal implementeres vil det alltid by på noen utfordringer, men målet skal i utgangspunktet være at noe som ikke fungerer optimalt skal fungere bedre (Misund, 2022). Grunnen for at reformen tredde i kraft var først og fremst de mange bekymringsfulle funnene i rapporten «Svikt og svik» (NOU 2017:12). I rapporten kommer det frem at de fleste av familiene som blir omtalt i rapporten var i kontakt med en eller flere hjelpetjenester, uten at en klarte å avdekke de uheldige situasjonene som foregikk bak lukkede dører. En annen stor svikt som fremkom i rapporten, var at en i samtlige saker ikke hadde snakket med barna (NOU 2017:12). Reformen og den nye loven skal styrke arbeidet med tidlig innsats for å sikre at utsatte barn og unge får den hjelpen de har behov for. Hovedprinsippet i loven er - «barnets beste» jf. Barnevernsloven 2021: § 1-3.

### 5.2.1 Reformens styrker – kommunens medbestemmelse og lovendring

Flertallet av deltakerne fremhever at en styrke ved reformen var at den var mer presis og at den tydeliggjorde kommunens oppgaver. Samtidig med reformen kom det også ny lov, noe som gjør reformen til en lovreform. Dette trakk også noen deltakere frem som en styrke.

*En deltager sa: «...Og jeg mener det er en klar styrke for barnevernsreformen at det fulgte med endringer i barnevernslovverket samtidig. Ny barnevernlov og barnevernsreform samtidig gjør at du på en måte vet hva du skal gjøre mye tydeligere enn når det kommer andre kommunale reformer der det gamle lovverket enda henger igjen. Barnevernsreformen var jo ikke bare en reform som skulle være i barnevernet. Det var jo noe som skulle kalles for en oppvekstreform».*

Det fremkommer også i intervjuene at flere opplever at bestemmelsene kommer nærmere brukeren, og at det er en styrke at kommunene selv kan bestemme hvordan de skal jobbe for å nå disse målene. Med dette mener de at reformen har noen krav og bestemmelser, men kommunen har mer autonomi til å bestemme hvordan de ønsker å gjøre dette i praksis. Et eksempel på dette er den økonomiske siden. Lite av midlene som er tildelt kommunen er forhåndsbestemte midler. Dette vil si at kommunen selv bestemmer hvordan de vil bruke pengene. Skal de satse mer på forebyggende arbeid i «det ytre barnevernet», eller skal de

bruke midler til flere barnevernsansatte? Dette er noe deltakerne ser på som en styrke, men også en svakhet – dette blir diskutert nærmere i kapittel 5.2.2.

Kommunen står fritt til å bestemme hvilke samarbeidsstrukturer de ønsker, samt hvordan de vil drive det forebyggende arbeidet. Dette presiseres i Barnevernsloven: *Kommunen skal sørge for å samordne sitt tjenestetilbud til barn og familier* (Barnevernsloven, 2021, §15-1). Reformen tvinger kommunen til å samarbeide mer på tvers av etater og faggrupper. Kommunen får et større ansvar, og det opplever de fleste som positivt. Med ansvar følger også et sterkere eierskap. En deltaker presiserte dette, og sa:

*«Det er større fokus på riktig hjelp til riktig tid etter reformen kom på plass»*

En annen sa: *«Fokus på å tenke nytt og annerledes».*

Med dette mente de at kommunen over tid har jobbet likt uten å oppnå de ønskede resultatene. Nå har de ansatte i alle etater som skal hjelpe barn og familier, fått en større forståelse av at en må jobbe på en annen måte. Barnevernet og etatene rundt barnet må endre praksis og komme frem til nye tiltak for å endre den praksisen staten så at ikke gir tilstrekkelig hjelp til de som er i behov av den. Ofte har en organisasjon en måte og arbeide på, en struktur som har utviklet seg over tid, og det kan derfor bli vanskelig med endring. *«Det vide blikk»* kan handle om at etater har en inngrodd kultur, som gjør at en trenger tid å omorganisere seg. Ofte handler dette om at en må få en helhetlig forståelse av at det er kompleksiteter i et samarbeid mellom profesjoner og organisasjoner, som igjen gjør det vanskelig å endre på ting (Uglum, Nordnes-Nymark & Ludviksen, 2023). Videre poengterer noen av deltageren at barnevernet henger etter i samfunnets utvikling, samt at en trenger å løfte barnevernet opp, slik at flere får riktig forståelse av hva barnevernet jobber med.

En deltaker sa: *«Jeg opplever at barneverntjenesten ikke har utviklet seg i takt med samfunnet. Samfunnet har de siste tiårene endret seg dramatisk. Barneverntjenesten klarer ikke å endre seg like fort som samfunnet endrer seg».*

En annen deltaker sa: *«Det var jo pedagogisk smart å kalle det for en barnevernsreform. Barnevernet har fått mye oppmerksomhet».*

Deltakerne forteller her at oppmerksomheten til barnevernet har vært positivt fordi ikke bare har barnevernet fått mye oppmerksomhet, men det har ført til at «det ytre barnevernet» har fått større kjennskap til «det indre barnevernet». Dette tvinger barneverntjenesten til å se på sin

praksis – hvordan de jobber, hva som fungerer og hva som ikke fungerer. Politikere og administrasjon har også fått mer kunnskap om barneverntjenesten. Den nye reformen krever årlige rapporter fremlagt i kommunestyret. Dette for å sikre at alle har lik kunnskap om barnevernet og da kan prioritere bedre, eller annerledes, og har mer kommunal kontroll (Bufdir, u.å). Med et større fokus kommer mer kunnskap, og med mer kunnskap kommer en bredere forståelse av hva barnevernsreformen handler om. Kommunen vet hvilke lokale utfordringer de har, og det blir da mer fornuftig at kommunen skal ha et større ansvar enn staten til å finne gode løsninger (Jøsendal et.al; 2012).

#### 5.2.1.1 Barnets stemme

Videre i intervjuene trekker flere deltakere frem at en styrke i den nye reformen er at «barnets stemme» i sin sak er bedre presisert både i reformen og i loven. I rapporten «Svikt og Svik» (2017) kan man lese at barnets stemme ikke har blitt hørt eller tatt hensyn til i mange saker. Dette fremheves av flere av mine deltakere som et viktig moment i lovendringen. Barnets stemme skal høres, jf. Barnevernsloven 2021: § 1-4, samt at en med ny lov kan vurdere barn under 15 år som part i egen sak, jf. Barnevernsloven 2021: §12-3.

Schjelderup et.al. (2005) presiserte for 19 år siden at tiden er inne for et nytt barnevern, og at barnevernet må tilnærme seg et nytt og mer ydmykt syn på barnets stemme og klientenes deltagelse i egen sak. Hun påpeker også at samfunnets tiltak for å beskytte barn ikke alltid lever opp til sine ambisjoner. At barnevernet ikke har kommet i mål med dette arbeidet, og at dette er et tydelig behov i Norsk barnevern, kommer tydelig frem i rapporten «Svikt og svik» (2017), 10 år etter boken til Schjelderup et.al (2005). Reformen er et viktig moment i veien mot å skape endringen av det norske barnevernet.

Selv om reformen setter fokus på barnets beste og barnets stemme, ytres det noe bekymring på om reformen er mer familiefokusert fremfor barnefokusert.

*En deltager sier dette: «...Samtidig opplever jeg at det som skal stille sterkest, som er barnets beste, ikke på samme måte blir vurdert som barnets beste lenger. At retten til familieliv stiller mye sterkere nå. I utgangspunktet synes jeg at Norge hadde kommet veldig langt innenfor det å ha barnets beste i fokus. Nå opplever jeg at Norge har tatt et steg tilbake på akkurat det området».*

At reformen har fokus på barnets stemme, og at partene i saken skal få mer deltagelse, er et viktig moment. Noen av deltakerne er likevel bekymret for om reformen har gjort barnevernet til mer et familievern da det er mange hensyn som skal tas i saken. Deltakerne presiserte at



foreldre har svært mange rettigheter som skal ivaretas, og ytrer bekymring rundt om dette i noen tilfeller går ut over barnets beste. Andre opplever imidlertid at med denne presiseringen av loven, jf. Barnevernsloven 2021: §1-4, blir det tydeligere for kommunen at det er barnets stemme som skal settes i fokus. I boken «Håndbok for forandrede» av Dønnestad og Sanner (2006) beskriver de viktigheten av å høre på barnet og ungdommen, å våge å la dem tale sin sak, og være med i beslutningene om hva som er beste for dem. «Du må være bevisst din rolle som voksen. Barn og unge er ekspertene, trass din kunnskap og alle dine år med erfaring» (Dønnestad & Sanner, 2006. s.100). Reformens fokus på barnets stemme er et viktig moment og blir presisert som avgjørende i Nou-en 2017:12. Diskusjonen om reformen er for familiefokusert fremfor barnefokusert blir for stor til å gå videre inn i, i denne oppgaven. Jeg vurderer det som nødvendig å nevne dette, ettersom deltakerne snakker om reformens styrker og utfordringer, og trekker frem barnets beste som et viktig moment.

### 5.2.2 Reformens utfordringer – økonomi og tid

Når spørsmålet om reformens utfordringer kommer i intervjuene, trekker alle ni deltakere frem tid og økonomi som en utfordring, eller noe som *kan* bli utfordrende. De samme funnene fant Bruvik (2022); en skepsis til det økonomiske aspektet ved reformen. Hun trekker frem at økonomien er en mulig trussel for barnevernets mandat om å hjelpe barn og familier. Dette tolker jeg at flere av mine deltagere også er bekymret for. Med dette mener både Bruvik (2022) og mine deltagere at når ikke midlene fra staten kommer i konkrete poster der en har spesifisert hva de skal brukes til, kan kommunene prioritere å bruke pengene i andre etater eller benytte seg av «billigere» tiltak for å spare penger. Når det skal sies er økonomi og tid en utfordring som har vært i barnevernet også lenge før ny reform. Min opplevelse er at det til stadighet trekkes frem som en av de største utfordringene med å jobbe i barneverntjenesten. Dette kan en lese om i både aviser og tidsskrifter der barnevernsansatte uttaler seg. Noen eksempler på dette er Valdres avis (Kasin, 2023), Nettavisen (2023) og Drammen tidene (Sandli, 2005), der alle artiklene påpeker ressursmangel, for smale økonomiske rammer og tidspress. Etter ny reform er lite av de ekstra midlene som blir delt ut til kommunene øremerkede. Øremerkede midler er tilskudd fra staten som skal benyttes til spesifikke formål som staten har bestemt (NOU 1996:1). Med lite øremerking blir barneverntjenesten avhengig av at politikere og administrasjonen bevilger pengene på en hensiktsmessig og god måte.

En deltaker sier: «Lite av de økonomiske midlene er øremerket. Hvordan skal økonomien deles ut? Skal pengene til barnevern eller andre etater?».

En annen deltaker sier: *«Vi trenger mer folk, nok folk. Vi trenger nok tid til å få puste mellom slagene. Og det er jeg ikke sikker på om denne oppvekstreformen bidrar til».*

Her ytrer deltakerne at det kan bli problematisk om en ikke har øremerket midlene. Dette fordi en da kan risikere at man eksempelvis ikke prioriterer de tiltakene som koster mest, men som kanskje er de mest nødvendige. For eksempel kan det koste mye å plassere et barn i spesialisert fosterhjem, selv om dette er det beste alternativet for barnet. Om kommunen opplever at dette tiltaket er for dyrt, kan barneverntjenesten «tvinges» til å prøve ut hjelpetiltak i hjemmet lengre en forsvarlig. Det blir derfor viktig at politikere tenker «barnets beste», og ikke «økonomiens beste», når det skal vurderes hvordan de skal bruke pengene som er tildelt kommunen.

En deltaker sier: *«Når det blir mer krav, men ikke mer ressurser blir det utfordrende. Håper at det i fremtiden viser seg at det hadde noe for seg at vi jobbet hardt i en periode. At barn f.eks. ikke trenger å gå til helsesykepleier i 10 år. At vi jobber annerledes og bedre etter reformen».*

I Deloitte (2020) rapporten fra de tre forsøkskommunene, presiseres det at tanken bak det økte finansieringsansvaret til kommunene er at de selv skal stå ansvarlige for å forbygge godt nok slik at en ikke havner i dyre barnevernstiltak. Tidligere har kommunene sendt ansvaret videre til staten når et barn ikke har fått tilstrekkelig hjelp fra kommunes lavterskeltilbud og må ha dyre tiltak dekket av staten. Målet er god og effektiv ressursutnyttelse, og her skal kommunen selv kunne ta vurderinger ut fra det enkelte barnets eller familiens behov (Deloitte, Telemarksforskning, 2020).

I Fontene (Skotheim, 2024) sier barnevernleder Jacobsen at *«reformen har spilt fallitt»*. Med dette mener hun det samme som mine deltakere ytrer bekymring rundt, rammebetingelsene er for snevre, da klarer ikke barnevernstjenesten å jobbe forebyggende. En deltaker trekker frem utfordringen med at reformen styres ut fra barnevernet, samtidig som det er administrasjonen og politikerne som skal styre økonomien. At «det ytre barnevernet» og «det indre barnevernet» fremdeles jobber for fragmentert, blir også nevnt.

En deltaker sier: *«en utfordring er at den styres ut i fra barnevernet. Den skal styres opp til politikerne og ned i hele kommunen. Det skulle vært en oppvekstreform som barnevernet var en del av, ikke styrt ut i fra barnevernet».*

En annen deltaker sier: *«...Ikke forankret like godt i helse, handler om at vi jobber for fragmentert. Vi jobber godt i hver enkelt avdeling, ikke på tvers».*

Akkurat dette presiserer også Jacobsen i Fontene (Skotheim, 2024). Når hele kommunen skal stå til ansvar for det forebyggende arbeidet, blir det for snevert at loven og reformen ligger hos barnevernet. Den skulle vært under kommuneloven slik at den presiserte alles ansvar for det forebyggende arbeidet (Skotheim, 2024). I fontene (2022) påpeker Svein Helland Sivertsen at det ikke trengs flere ansatte i barneverntjenesten, men tydelige ledere. Han sier at så lenge ledelsen i barnevernet er utydelig og ikke klarer å organisere og lede, vil ikke tjenesten fungere, selv med flere ansatte og mer økonomi (Rød, 2022). Etter å ha analysert hva de ulike deltakerne sier om reformens svakheter blir det tydelig at økonomi og tid er noe flere frykter er en svakhet. Fixen (2005) presiserer i sin implementeringsmodell at ledere som er påkoblet og tildeler nok ressurser er avgjørende for å lykkes med implementering. Det samme påpeker Saksvik-Lehouillier & Vaag (2020), uten en stødig og tydelig ledelse vil en ikke oppnå ønsket resultat av endringsarbeidet. Samtidig har ikke mine deltagere pekt på konkrete eksempler på at dette har blitt en utfordring. Som Svein Helland Sivertsen sier til Fontene (2022) må ledelsen ta mer ansvar for å oppnå endring (Rød, 2022). Studier (Stogdill, Goode&Day, 1969; Saksvik-Lehouillier & Vaag, 2020) viser at tydelige ledere produserer mer og har mer kontroll. Det kan da tenkes at tid og økonomi ikke vil bli en utfordring om ledelsen tar ansvar og leder på «riktig måte».

### 5.2.3 Ledernes opplevelse av implementeringsprosessen

Lederne jeg intervjuet hadde noe ulike oppfatninger av implementeringsprosessen, men jeg opplevde at de hadde en felles enighet om at dette er prosesser som tar tid og som krever at en jobber sammen.

En av mine deltagere sa: *«Implementering er vanskelig, det tar tid».*

En annen sa: *«Jeg føler vi har lyktes med å bygge opp en mye høyere forståelse av hva de enkelte avdelinger og enheter holder på med, og at vi er avhengig av hverandre for å få gode resultat».*

Å lykkes med implementeringsarbeid kan være vanskelig, og det krever at en har forståelse av det som skal endres. Fixens (2005) teori om hvordan en lykkes med implementering underbygger de funnene jeg har gjort. Han sier at en må ha kapasitet og forståelse av det som skal implementeres. Det blir viktig at ledelsen ser på hvilke styrker en har i organisasjonen, og hvordan de ansatte er mottagelige for endringsarbeid (Roland& Westergård 2015).

Flere av deltakerne trekker frem rutiner og kapasitet i organisasjonen som en styrke når noe nytt skal settes i system. Dette ser jeg i lys av Fixens (2005) modell om

implementeringsprosesser. Han påpeker viktigheten av at alle ansatte er påkoblet og villige til å være med på endringen (Roland & Westergård, 2022). Mange har gjort større endringer i rutinene sine, og noen har gjort mindre. Deltakerne trekker frem at de har laget skriftlige planer for hvordan de skal jobbe etter ny reform. Dette sees på som en styrke for både barnevernets implementeringsprosess, men også kommunen som en helhet. Med gode planer og rutiner blir arbeidet lettere å sette ut i live. Roland og Westergård (2022) påpeker at planer og rutiner er viktig, men at dette samtidig krever at de ansatte lærer og veiledes på hvordan disse planene skal brukes og forstås (Roland & Westergård, 2022. s.162). Noen av etatene har ut fra reformen og planene som er laget, satt i gang konkrete tiltak. Flere av deltagerne informerer om at de i prosessen med ny reform har laget plan for forebyggende arbeid. Andre beskriver at de i tiden etter ny reform har endret struktur i administrasjonen. Der barnevern tidligere har vært under helse- og omsorgs etaten, skal de nå ligge under oppvekst- og kultur. Alle tre kommunene har også fått et tilskudd i ledergruppen, tilskuddet er barne- og familiesjef. Denne rollen skal lede barnevern og etater i det «ytre barnevernet» som skal hjelpe barn og familier. Deltagerne trekker frem dette som et konkret resultat av barnevernsreformens krav om styrking av kommunene og driften av barnevernet. Dette vil forhåpentligvis styrke barnevernets helhetlige arbeid, også ut i «det ytre barnevernet». Videre presiserer deltagerne viktigheten av å ha kjennskap til barneverntjenesten og folkene som jobber der, samtidig som noen presiserer at det noen ganger blir for personavhengig.

*En deltager sier: «Implementeringen handler om å ha god relasjon og nærkontakt til den lokale barneverntjenesten. Det handler om nærhet, trygghet og kjennskap. Spesielt til de som jobber i barnevernet. Vet du hvem folk er og har sett ansiktet, og at du har skapt en relasjon til dem, så er du tryggere».*

*En annen deltager sier: «Tror det er veldig personavhengig. Møter du en person som liker og samarbeide og har hatt gode erfaringer med dette. Er det lettere å få til et samarbeid, kontra vis du treffer en som liker og fikse opp i tingene selv og kanskje også har hatt noen dårlige erfaringer. Tror vi har en vei å gå for å få med oss alle etater i kommunen, men ser at det er godt forankret i helse og oppvekst. Mye handler om at ledelsen må forankre det som skal endres og implementeres».*

Fixen (2005) skriver at for å lykkes med implementering må en sette i gang gode prosesser, der både ledelsen, men også de ansatte er med på å se verdien av dette. På den måten kan barneverntjenesten se på hva som blir viktig innad i organisasjon for å lykkes med implementeringen. Først må lederne i både barnevernet og resten av kommunen sette seg inn i

hva som skal endres, og hvordan en tenker en skal gjøre dette rent praktisk i organisasjonen. Etterpå må dette kommuniseres ut i organisasjonen og alle de ansatte må delta i prosessen. Alle må delta i arbeidet (Roland & Westergård, 2015). Alle under paraplyen må forstå hva som skal endres. Når noe nytt skal implementeres er det avgjørende at leder er tydelig. Dette presiseres i en studie presentert i Willumsen og Ødegård (2016). Her kommer det frem at i prosessen med å få til noe nytt, som f.eks. det å sette i gang en ny reform, krever at alle de ansatte både forstår deres rolle og deres ansvarsområder (Willumsen & Ødegård, 2016; Abbott, 1997; Glasby et al., 2008). Når den enkelte arbeider ikke forstår poenget med en endring, blir ikke endringen gjennomført. Om en ansatt fikk praktisk trening og opplæring ville den på en annen måte forstå sin nye rolle og kunne utføre arbeidsoppgavene mer hensiktsmessig og strukturert (Willumsen & Ødegård, 2016; Banerjee et al., 2007; Rothera et al., 2008).

Iversen og Hauksdottir (2023) presiserer i sin teori at kunnskap, ferdigheter og holdninger er viktige faktorer for å lykkes med endringsarbeid. I en kommune er det mange ulike systemer, det handler om politikk, media, ledere og alle ansatte. Alle disse faktorene skal samhandle, fungere sammen, kommunisere og ha en relasjon til hverandre for at systemet skal fungere. Profesjonsutøveren kan ikke forandre noe om han ikke ønsker det selv, eller ser behovet for endringen. Å få alle til å dra i samme retning blir et viktig moment i det videre arbeidet med å implementere reformen under hele «paraplyen» (Glavin & Erdal, 2022). Det kan tenkes at det er her den største utfordringen ligger, som også noen av deltagerne presiserer. Om ikke alle tar et eierskap til reformen blir det vanskelig å få til implementering i alle etater. Den sosiale kapitalen til organisasjonen blir her vesentlig, om barnevernet mestrer å koordinere handlingene og endringene til samfunnets gjensidige nytteverdi, slik at det blir en kollektiv handling til det beste for felleskapet, vil kapitalen i organisasjonen øke (Putnams, 1993). En deltager presiserer dette med å øke bevisstheten rundt barnevernet for at alle skal se nytten av reformen.

*Deltaker sa: «Barneverntjenesten har fått markedsført seg, både på det de skal gjøre og det de ikke skal gjøre, og da blir gjerne behovene synlige, og det blir også synlig der det ikke er gode nok tiltak».*

Dette kan videre sees i lys av teorien om sosial kapital, organisasjonens kapasitet og muligheter. Det handler igjen om «*handlinger som er til det beste for felleskapet*» (Putnams, 1993). Når barneverntjenesten får synliggjort det de kan gjøre og ikke gjøre, blir det lettere for «det ytre barnevernet» å forstå barnevernets kapasitet i organisasjonen. Den sosiale organiseringen som tillit, normer og nettverk blir mer tydelige for de rundt, og det blir da lettere å «snakke samme språk» og ha forståelse og respekt for hverandres oppgaver og begrensninger (Willumsen &

Ødegård, 2023). Flere deltagere trakk frem at det blir utfordrende når noen etater er mer opptatt av hva som er min oppgave, og hva som ikke er min oppgave, fremfor å tenke helhetlig og noen ganger gå «litt utenfor boksen». Som nevnt tidligere ble det presisert i NOU-en 2017:12, at det viktigste er ikke hvem som gir hjelpen, men at de som trenger hjelp får det. Profesjonsutøveren og lederne må se på den sosiale kapitalen i organisasjonen og sette inn tiltak der det er behov. Samtidig som alle drar i samme retting og er villige til å yte for å endre. Færder kommune så det samme som mange av mine deltagere trakk frem. Det er avgjørende hvordan ting er forankret fra toppen av kommuneledelsen og ned til bakkebyråkratene, samt at alle forstår at kommunen har et felles ansvar (Deloitte, Telemarksforskning, 2020). Alle «i landsbyen» har et ansvar for å sikre barn gode oppvekstvilkår. Bruvik (2022) presenterer det samme når hun sier at alle som skal lede dette arbeidet må ha tilstrekkelig informasjon om planene som skal settes i live. Alle som skal delta i en endring eller implementeringen må ha samme forståelse av hva endringen handler om for at en skal lykkes. Kommunen med alle ansatte må ha et felles ønske i organisasjonen om å oppnå et mål (Winer, 2009).

Jeg opplever at de lederne som fremtoner seg positive i intervjuene når vi snakker om barneverntjenesten og/eller har «bedre» kjennskap til barneverntjenesten ser på dette som en oppvekstreform som alle må ta ansvar for. Mens de som kanskje har en mindre positiv fremtoning eller mindre kunnskap om barnevernet har et mindre eierforhold til reformen, og ser mer på dette som en barnevernsreform. Styrkene til reformen er, ut ifra min analyse, at kommunene må tar mer ansvar for egen drift. Dette gjør at kommunen får et annet eierskap til både endringene, men også at «det ytre barnevernet» blir mer koblet på, og at samarbeidet styrkes mellom «det ytre og det indre barnevernet».

### 5.3 Tverretatlig samarbeid

I denne delen av oppgaven skal jeg ta for meg begrepet tverretatlig samarbeid, ledernes forståelse av dette begrepet, og tiltak kommunene har satt i verk for å styrke dette arbeidet. Tverretatlig samarbeid er ifølge Glavin & Erdal (2022) når flere yrkesgrupper i en kommune samarbeider om en felles sak eller en felles problemstilling. Det kan være både i individ saker, men også i system saker. Målet til gruppen er at en sammen skal nå målet om å hjelpe de som trenger hjelp for å mestre livet eller de utfordringene de står ovenfor (Glavin & Erdal, 2022).

For at kommunene skal lykkes med å hjelpe de sårbare barna og deres familier tidlig, og med riktig hjelp, er det avgjørende å få til et samarbeid mellom barneverntjenesten og andre etater i kommunen (Prop. 73 L, 2016-2017). Som nevnt står dette tydelig i den nye barnevernsloven, 2021, jf: § 15-1: «Kommunen skal fremme gode oppvekstvilkår gjennom tiltak for å forebygge at barn og unge utsettes for omsorgssvikt eller utvikler atferdsproblemer» (Barnevernsloven, 2021). Kommunen skal sørge for å samordne sitt tjenestetilbud til barn og familier.

Loven presiserer at kommunene *skal* ha et fokus på tverretatlig samarbeid, og når en tolker loven betyr ordet «*skal*» at det ikke er rom for å vurdere eller bestemme selv ut ifra hva en har tid og kapasitet til. Tverretatlig samarbeid *skal* ligge som et overordnet prinsipp i arbeidet med barn og familier som trenger hjelp. I høringssvarene til den nye loven ble det tydelig presisert at barnevernets arbeid må integreres i kommunens øvrige tjenestetilbud. Barnevernet skal samarbeide med andre, og de familiene som trenger hjelp skal oppleve at det er et godt koordinert og samordnet barnevern og kommune (Prop. 73 L. 2016-2017). Jeg vil videre presentere noen av tiltakene deltakerne trakk frem som gode tverretatlige tiltak, samt om de så forskjell i dette arbeidet etter reformen. Avslutningsvis i kapitlet vil jeg presentere noen tanker deltakerne har gjort seg rundt hvordan kommunene kan lykkes med det tverretatlige arbeidet.

#### 5.3.1 Ulike tiltak for tverretatlig samarbeid

I intervjuene spurte jeg spørsmålene: «hvordan har den nye reformen påvirket det tverrfaglig samarbeidet i kommunen?» og «Hvordan jobber dere med familier, helhetlig?». Av konkrete tiltak som ble nevnt hadde alle de tre kommunene noen fellestrekk:

- BTI
- Ressursteam
- Barne- og familiesjef
- To av tre kommuner hadde nettverkskontakter. Den siste ønsket seg dette i nytt budsjett.

- Forebyggende plan

Alle deltakerne trakk frem en eller flere av disse konkrete tiltakene som en form for tverretattlig samarbeid. Mitt inntrykk var at alle de tre kommunene hadde en plan på hvordan de skulle jobbe etter ny reformen. Samtlige trakk frem ressursteam som noe de opplevde som viktig og nyttig, samt ble BTI (se 1.6.1) nevnt flere ganger. Ressursteam er et forum der lærere og barnehageansatte kan drøfte enkeltsaker anonymt, eller med samtykke. Drøftingen skjer sammen med barnevern, helsesykepleier og PP-tjenesten.

Forebyggende plan ble nevnt som viktig å få på plass. Denne planen skal være en del av kommuneplanens samfunnsdel og skal inneholde kommunens plan og tiltak for å forebygge omsorgssvikt eller at barn utvikler atferdsproblemer (bufdir, u.å). Flere av deltakerne hadde vært med på å utarbeide planen, noe som gjorde at de opplevde et tettere eierskap til den. Forebyggende plan er et krav etter ny reform. I saksbehandlingsrundskrivet (2023) 12.1.1 står det som følger: «*At kommunestyret selv skal vedta planen innebærer at ansvaret ikke kan delegeres*». Planen blir viktig i det videre arbeidet med å komme tidlig inn i det familiene som strever (bufdir, u.å).

Barne- og familiesjef ble et tilskudd i ledergruppen etter ny reform, og ble trukket frem som et konkret tiltak etter den nye reformen tredde i kraft. Barne- og familiesjef ligger på rektor og barnehagesjef nivå, og skal lede barnevern, PP-tjenesten, helsestasjon og eventuelt andre etater som jobber med barn og familier. Mange trakk frem dette som noe positivt, noe som skulle være med å samle etatene mer og styrke det forebyggende arbeidet.

Nettverkskontaktene blir også nevnt av flere:

En deltaker sa: «... *i barnevernstjenesten har vi fått nettverkskontaktene, som er ute og treffer avdelingene, og kan senke terskelen for samarbeid, sånn at du ikke må sende en formell bekymring for å oppnå samarbeid med barnevernstjenesten*».

Nettverkskontakter sin funksjon blir av deltakerne beskrevet som å minske avstanden mellom barnevern og «resten» av kommunen. Flere deltakere trekker frem nettverkskontaktene som noe positivt, og som en styrking av barnevernstjenesten. Barneverntjenesten strever noen plasser med tillitt, og mange foreldre frykter barnevernet. Flere av deltagerne påpekte at nettverkskontaktene har vært med på å senke terskelen for å drøfte saker, samt skapt større tillitt både hos profesjonsutøverne, og barn og foreldre som trenger hjelp.

Nettverkskontaktens mandat skal være å hjelpe skoler og barnehager til å sende de «riktige»



meldingen til barneverntjenesten, og koble på lavterskeltilbudet i kommunene hos de familiene som ikke kvalifiserer for hjelpetiltak fra barneverntjenesten.

Færder kommune beskriver dette som viktige brobyggere mellom barnevern og andre etater. Brobygging blir beskrevet i teorien om sosial kapital og handler om å skape relasjoner som danner tillit til mennesker fra ulike yrkesgrupper. Putnam (1993) skiller mellom partikulær tillit som dreier seg om tillit til noen en har et erfaringsbasert kjennskap til, og den generaliserte tillitten, som er tillit til personer en ikke har kjennskap til. Den partikulære tilliten blir viktig for å opprettholde de relasjonene en har i organisasjonen eller på tvers av etater, men den generaliserte tilliten blir viktig når profesjonsutøverne skal danne nye relasjoner på tvers av roller og yrkesgrupper - brobyggere (Willumsen & Ødegård, 2023, s.217). I mine intervjuer ble brobyggerne (nettverkskontaktene) trukket frem som noe gjennomgående positivt barneverntjenesten hadde satt i gang som resultat av ny reform. Hovedmålet til nettverkskontaktene er nettopp å skape mer tillitt til barneverntjenesten. Både i de etatene som barnevernet samarbeider med, men også i befolkningen generelt. Et annet mål med nettverkskontaktene er å koble på de riktige instansene til riktig tid; «Riktig hjelp, til riktig tid, for sårbare barn og familier» - er nettverkskontaktens grunnleggende fokus, det samme presiseres også i reformen (Bufdir, 2024).

Alle lederne jeg intervjuet hadde kjennskap til reformens krav om et bedre tverretatlig samarbeid. De hadde også kjennskap til hvordan kommunen skulle jobbe videre i denne prosessen. Jeg skal videre ta for meg endringer i det tverretatlige samarbeidet etter reformen tredde i kraft.

### 5.3.2 Har noe blitt endret i det tverretatlige samarbeidet etter reformen tredde i kraft?

Alle deltakerne trakk frem tverretatlig samarbeid som noe de hadde hatt fokus på før reformen tredde i kraft, men at det med ny reform ble mer tydelig. En deltaker sa at de hadde ressursteam og godt samarbeid med barneverntjenesten før reformen, men at det etter reformen ble enda tydeligere. Deltakerne opplevde at de fikk en bekreftelse på at det en hadde gjort tidligere fungerte og at staten så det de selv hadde tenkt var fornuftig.

En deltaker sa: *«Vi har jo med oss en måte å samarbeide på før reformen, som vi også har med oss inn i reformen. Om det har skjedd noen sånn stor forandring i måten vi samarbeider på enda, det er jeg ikke sikker på. Når det er sagt, så opplever jeg at vi (de*

*og barnevernet) har et veldig godt samarbeid i mange saker. Men vi har mer å gå på for å systematisere det enda bedre. For det handler om tid. Hvis vi ikke har nok tid, så blir det vanskeligere å samarbeide rundt de vanskelige sakene».*

Samme deltaker sa videre: *«...det ligger i kulturen, at vi drar i lag. Vi melder oss ikke ut. Det tror jeg har blitt enda mer tydelig etter oppvekstreformen. Det er våre familier. Ingen (hjelpere) som melder seg ut».*

En annen deltaker sa: *«Jeg tror ikke reformen har vært den som har endret det tverrfaglige samarbeidet, men BTI. Men etter reformen ser vi at vi jobber i riktig retning».*

En tredje deltaker sa: *«vi har ulike samarbeidsfora. F.eks. samarbeider barnevern og politi godt. Men er usikker på om dette er reformens fortjeneste, de samarbeidsforaene vi har».*

BTI blir trukket frem som en avgjørende faktor for samarbeid og forståelse av hvem som skal hjelpe hvor, og på hvilket av nivåene. Alle de tre kommunene jeg intervjuet i er BTI kommuner. Flere av deltakerne presiserte viktigheten av BTI, og hvordan dette har vært med på sette hjelpetiltakene i system.

En deltaker sa: *«BTI modellen er forankret politisk, i kommunale planer og pluss at denne reformen kom i tillegg. Dette gjør at dette temaet (forebygging og tverretatlig samarbeid) blir snakket om på alle nivå og i alle lag».*

Samme deltaker sier: *«BTI modellen har vært samlende...».*

Jeg oppfatter at alle deltakerne opplever at arbeidet med det tverretatlige samarbeidet hadde startet når BTI modellen ble politisk forankret i kommunen. Modellen er en nettportal som skal hjelpe alle etater i kommunen å bedre fange opp de sårbare barna som trenger noe ekstra. Modellen skal hjelpe hjelperne å sette bekymringen de har rundt et barn eller en familie i system og koble på de etater som en tenker kan hjelpe i den aktuelle situasjonen (Forebygging, 2024).

Samtidig trekker noen deltakere frem at de noen ganger kan oppleve at barnevernet blir en mer lukket etat. De presiserer også at det for ofte kan bli personavhengig, både når det kommer til samarbeid og implementering av ny reform.

En deltaker sier: *«Det er for stor avstand til barnevernet, de må være mer tilstede. Opplever at det er litt tilfeldig hvem som får til et samarbeid, men handler om*

*tilstedeværelse. Barnevernet kan nok fremstå som en lukket etat som gjerne skal få informasjon, men ikke dele informasjon. Det tenker jeg nok at mine instanser kjenner en del på i ny og ned. De opplever jo ikke at det er til barnets beste».*

*En annen deltaker presiserer: «Jeg tror nok at samarbeid og implementeringsarbeid handler mer om personlige egenskaper, mandat og rammer og en del sånne ting».*

*En tredje deltaker sier: «... det blir for personavhengig, dette med samarbeidsprosesser...»*

Flere av funnen mine viser at det er tenkt på samarbeid, og satt i gang samarbeidsprosesser, men at etatene bør ha et videre fokus på dette, da en enda ikke er i mål. Både «det ytre» og «det indre barnevernet» har en jobb å gjøre i tiden fremover. Det jeg finner interessant når jeg leser Bruvik (2022) sin masteroppgave er at hun ikke fant indikasjoner på at det er satt i gang, eller tenkt på, konkrete tiltak når det kommer til samarbeid. Mine funn viser noe annet. Bruvik (2022) sier at det bare var én av hennes deltakere som brukte ordet «samarbeid» når de skulle presentere innholdet i reformen. For mine deltakere ble dette imidlertid et hovedfokus, også før jeg stilte spørsmål knyttet til tverretatlig samarbeid i intervjuene. To av kommunene [som jeg intervjuet i] hadde, som nevnt, opprettet nettverkskontakt stillinger, noe Færder kommune også hadde. Både i mine intervjuer og fra rapporten fra Færder kommune blir dette tiltaket omtalt som noe positivt når det kommer til samarbeid mellom barnevern og andre etater, da spesielt skole og barnehage. Før Færder kommune satte i gang prosjektet med nettverkskontakter kom det frem i en undersøkelse gjort internt i Færder kommune, at barnevernet selv opplevde at de hadde et godt samarbeid med andre etater, mens andre etater ikke hadde samme opplevelse (Deloitte, 2020). I Bruviks (2022) oppgave kommer det motsatte frem. Hennes deltakere, som alle er barnevernsledere, påpeker at barneverntjenesten kan bli bedre på samarbeid, mens flere av mine deltakere opplevde samarbeidet med barneverntjenesten som godt. Da Bruvik (2022) intervjuet i kun barneverntjenester var dette det motsatte funnet enn undersøkelsen i Færder kommune. I mine intervju kom det imidlertid frem, som vises i sitatet over, at samarbeidet kunne bli bedre, og at det var for personavhengig. Likevel var fenomenet samarbeid et tydelig moment som mange var opptatt av når de snakket om ny reform. Noen har personlige erfaringer som overskygger helheten med samarbeidet, mens andre har genuine ønsker om et godt samarbeid, da blir det også lettere å få til. Det mine deltakere trekker frem som viktige momenter blir viktige i det videre arbeidet med å sikre at systemet fungerer til tross for personlige egenskaper og holdninger. Når det over tid har blitt påpekt at tverretatlig samarbeid

er et viktig moment i den nye reformen, bør det ikke være personavhengig om kommunene lykkes med dette eller ikke.

Noen deltakere trekker frem at reformen skal ha æren for at ting har blitt satt mer i system og at man nå jobber mer målrettet med det tverretatlige samarbeidet og det forebyggende arbeidet i kommunene.

En deltaker sier: *«Oppvekstreformen har tydeliggjort kommunens ansvar. Alle må jobbe i lag. Oppvekstreformen skal få sin del av rosen for å tydeliggjøre og bevisstgjøre kommunens ansvar».*

En annen deltaker sier: *«Skolene blir frustrert når de opplever å stå alene i saker, da kan de utrykke frustrasjon. Frustrasjon som «de» (barnevernet) gjør ingenting ... Dette opplever jeg det er mindre av nå. Dette er et tegn på at det er bedre samarbeid. For å få til det tverrfaglige samarbeidet må alle ta sitt ansvar. Ta ansvar for sine områder inn i et samarbeid. Alle må ta sin rolle rundt det barnet det er bekymring for».*

En tredje deltaker trekker frem viktigheten av kompetanseheving og god dialog med foreldre som avgjørende for å få til et godt samarbeid. Dette har reformen vært med på å sette i system.

Deltakeren sier: *«Viktig å ta bekymringene opp med foreldrene, selv om det er vanskelig. Prøve å trygge dem i at vi bare ønsker å hjelpe. Krever kompetanseheving. Krever at vi vet hva vi skal si og hvordan en skal formidle dette. Opplever at de sakene hvor en har vært i god dialog med foreldrene, blir oppmeldingen til barneverntjenesten mye bedre enn om en har meldt uten at foreldrene er klar over det».*

Tverretatlig arbeid kan «gi rom for kreativitet og for at ulike kunnskapsgrunnlag utfyller hverandre på en måte som kommer klienten til gode» (Brodtkorb & Rugkåsa, 2019, s.57). Flere av mine funn peker på viktigheten av å ha gode relasjoner på tvers av etater for å lykkes med dette arbeidet. Dette kan forstås som at når en har en relasjon til noen, blir det lettere å ta kontakt, lettere å koble på andre og lettere å hente hjelp og kunnskap fra andre instanser. Som nevnt i relasjonsteorien kan man ikke tilnærme seg kunnskap om en ikke har en forståelse av den andres viktige rolle i relasjonen. Vi er avhengige av hverandre for å mestre, hjelpe og endre (Willumsen & Ødegård, 2023). Videre vil jeg nå se på hva som må til for å lykkes med dette arbeidet.

### 5.3.3 Hva må kommunene ha fokus på videre for å få til et godt tverretatlig samarbeid?

Når deltakerne snakker om tverretatlig samarbeid, blir relasjoner og kjennskap trukket frem som viktige moment. De fleste trekker frem vennlighet og åpenhet som viktige faktorer for å få til et tverretatlig samarbeid. Deltakerne presiserer også at leder har et viktig ansvar for å drive dette arbeidet, samt informere og veilede.

Som en av mine deltaker sa: *«Det er lettere å ta kontakt med noen hvis du tenker at dette kan de noe om, du kjenner til dem og hva de jobber med».*

En annen deltaker sa: *«Oppvekstreformen har tydeliggjort kommunens ansvar. Alle må jobbe i lag».*

Og en tredje sa: *«For å få til det tverrfaglige samarbeidet må alle ta sitt ansvar. Ta ansvar for sine områder inn i et samarbeid».*

Samme deltaker presiserte også viktigheten av «å snakke samme språket» i det tverretatlige samarbeidet: *«... Sånn at vi får litt det samme språket. Det kan ofte bare i seg selv gjør det lettere å samarbeide».*

Viktigheten av relasjoner, som trekkes frem av deltakerne, kan ses i lys av Iversen og Hauksdottirs (2023) relasjonsteori. Forfatterne har fokus på trygge relasjoner og kunnskap om hverandres felt. De påpeker videre at respekt for hverandre og evnen til perspektivtaking er viktig, samt vennlig innstilling til alle i teamet (Iversen & Hauksdottir, 2023). Om en opplever dette i et samarbeid med andre, blir en innstilt på og ønsker å samarbeide, enn hvis det motsatte hadde vært tilfelle. Om en person ikke har respekt og vennlig innstilling i et samarbeid, kvier en seg mer for å ringe eller begynne et samarbeid med denne personen. Iversen og Hauksdottir (2023) påpeker videre i sin teori at måten vi velger å bruke ord og uttrykk på, samt hvilke arenaer vi legger oss på er viktig. Flere av deltakerne trekker frem, som en kan se i flere av sitatene over, at samhandling med andre er viktig. En må ha tid til å skape dette samarbeidet, avklare hvilke strukturer man ønsker å ha, være åpne for å rette opp i misforståelser, drøfte problemstillinger, se seg selv i relasjonen til andre og være åpne for at alle sine synspunkter skal vurderes når man sammen skal finne gode løsninger (Iversen & Hauksdottir, 2023).

En deltager ville berømme barnevernsleder for den gode jobben med å informere og snakke om reformen i ulike fora, og sier: *«Jeg har veldig lyst til å trekke frem leder for barneverntjenesten. Leder for barneverntjenesten har jo vært med og snakket i stort sett alle fora om at dette er en oppvekstform. Hun har vært inne på høyeste ledelsesnivå og*

*snakket om denne reformen. Hun har vært og snakket med mange tjenester, vært i mange møter. Så jeg vil påstå at hun sammen med kommunalsjefene og andre har på en måte snakket ut om at her har vi noen endringer som kommer til å påvirke hvordan hele kommunen bør jobber i tiden frem over».*

Deltakeren presiserer viktigheten med å gjøre seg kjent med hele kommunen og vise ansikt slik at terskelen for å ta kontakt blir lavere. Når en kjenner hverandre, har sett et ansikt før og vet hva den andre gjør og kan, blir terskelen for å samhandle, ringe til hverandre, invitere hverandre inn i møter osv. lettere. Dette presiseres av samtlige av mine deltakerne som viktige momenter i det tverretatlige samarbeidet.

Samarbeidet på tvers av etater og yrkesgrupper har hatt, og har ulike definisjoner. Dette har skapt utfordringer i forskningen av fenomenet da en har omtalt dette samarbeidet med ulike begreper (Willumsen & Ødegård, 2016). Samtidig som det finnes mange begreper har alle team noen fellestrekk for å lykkes: felles mål, tillitt, respekt, god kommunikasjon og samarbeid (Iversen & Hauksdottir, 2023). Mine funn kan sees i lys av Iversen & Hauksdottir faktorer for å lykkes i den tverretatlige samhandlingen. De presiserer at det er flere faktorer som bidrar til å lykkes, og påpeker spesielt at evnen til å være nysgjerrig og å ha vilje til å skaffe seg innsikt i egen personlighet og væremåte er avgjørende (Iversen & Hauksdottir, 2023. s.86).

I McDonald og Rosiers (2011) artikkel kommer det frem at i 2005 var det lite forskning som sa at det faktisk var bedre for en familie at staten jobbet tverretatlig. Det var en antagelse, at det var en bedre måte å jobbe på, men ikke bevist. Samtidig kom det frem at flere familier viste til at de hadde fått bedre hjelp og bedre selvtillit av at de var en del av et tverretatlig team når de trengte hjelp for sine utfordringer. Senere, når flere forskere har forsket på dette, kommer det tydeligere frem at tverretatlig samarbeid kan forbedre tjenestekvaliteten. F.eks. har Camero, Lart og Bostock, og Reeves og hans kollegaer påviste gjennom systematisk litteraturgjennomgang at forskning tyder på dette. WHO (2022) og The King's Fund (2022) viser det samme (Willumsen & Ødegård, 2023). De samme forskerne viser også til det samme som McDonald og Rosier (2011); at vi likevel enda har en lang vei å gå. Dette er også funn som kommer frem i min studie. En må både jobbe mer systemrettet og forske mer på dette for å faktisk påvise at det tverretatlig intervensjonen er bedre og mer effektivt enn det motsatte, samt se på kvaliteten på tjenestetilbudet (McDonald & Rosier, 2011; Willumsen & Ødegård, 2023).

Det kommer tydelig frem i mine funn at det tverretatlige samarbeidet likevel sees på som avgjørende fra hjelperens syn, og samsvarer med det som blir presisert i McDonald & Rosier (2011) artikkel om hva som er fordelene med tverretatlig samarbeid. Dette handler blant annet om brukerens medvirkning og eierskap til egen sak. Foreldre og barn skal involveres når deres sak skal drøftes – og dette trekkes frem av flere av mine deltakere som en styrke i den nye reformen; et tydeligere krav om deltagelse i egen sak. Iversen & Hauksdottir (2023) modell om hva som blir viktig i et tverretatlig samarbeid blir her viktige momenter for å lykkes. For å lykkes i relasjonen til andre må en begynne med seg selv. Hvordan fremstår jeg i møte med andre? Dette er avgjørende for å få klienter med på «laget». Når man som hjelper fremstår som gode, og genuint opptatte av å hjelpe, fremmer vi et godt grunnlag for samarbeid. Dette gjelder også i samhandlingen mellom våre samarbeidspartnere (Iversen & Hauksdottri, 2023). Oppsummert handler det tverretatlige samarbeidet om respekt for hver enkel deltaker i teamet, det handler om å lytte, være lydhør for andres syn og meninger, og ha evnen til å kunne se seg selv i relasjonen til andre. Tverretatlig samarbeid er et tydelig krav i den nye reformen, kommunen må jobbe videre for å organisere dette på en god, lønnsom og hensiktsmessig måte, både for kommunen og brukeren.

## 6.0 Oppsummering og refleksjon

Teamet for denne besvarelsen har vært den nye oppvekstreformen. Den har nå vært en del av kommune-Norge i to år, og jeg har vært opptatt av å undersøke hvordan den har blitt forstått av kommunale ledere, reformens styrker og utfordringer, samt hvordan den har påvirket det tverretatlige samarbeidet. Reformen krever et større ansvar av kommunene når det gjelder å hjelpe sårbare barn og deres familier.

I intervjuene forstår de fleste deltakerne reformen som en oppvekstreform som alle i kommunen har ansvar for – både det indre og det ytre barnevernet. Dette for å sikre at barn og familier får riktig hjelp til riktig tid. Det er imidlertid nyanser i forståelsene, og det kommer frem at noen opplever det mer som en barnevernsreform. Dette bunner i at deltakerne opplever at man ikke «snakker det samme språket» på tvers av etatene. Analysen viser også opplevelser og forståelser knyttet til styrker og utfordringer ved reformen. Den største bekymringen hos deltakerne er økonomi, selv om det ikke foreligger konkrete eksempler på at dette faktisk er en svakhet. Bekymringen er knyttet til at midlene ikke er «øremerket» - og at det er opp til politikerne hvordan ressursene skal fordeles. I diskusjonen vises det til at denne bekymringen kan møtes med tydelig ledelse, og at økonomi nødvendigvis ikke trenger å være en utfordring ved reformen. En styrke som trekkes frem er fokus på tverretatlig samarbeid, og at kommunenes ansvar blir tydeliggjort. Flere har også fokus på barnets stemme, og den nye presiseringen i loven, og ser på dette som en klar styrke. De fleste deltakerne er opptatt av at barn skal høres og eie sin egen historie.

Etter å ha intervjuet ni ledere i kommunal sektor, har jeg spesielt tatt med meg ett sitat som jeg synes er viktig å ha med videre i jobben, som jeg selv er en del av.

*«Jeg opplever at barneverntjenesten ikke har utviklet seg i takt med samfunnet. Samfunnet har de siste tiårene endret seg dramatisk. Barneverntjenesten klarer ikke å endre seg like fort som samfunnet endrer seg».*

Sitatet illustrerer viktigheten av tverretatlig samarbeid. Dette har vært et viktig funn i denne studien. Tiltakene i barneverntjenesten utvikler seg ikke i takt med samfunnets krav og forventinger. Barnevernet har ikke tiltak som er gode nok for å hjelpe alle som trenger hjelp fra kommunen for å mestre livet. Deltakeren presiserte også at dette like mye handlet om «det ytre barnevernet». Målet med den nye reformen er at vi ikke skal jobbe hver for oss, men få til et bedre tverretatlig samarbeid. Når en familie har det vanskelig, handler det sjeldent om én



utfordring, men flere. Kommunene og staten har i dag blitt mer opptatt av helheten, ofte har familier som sliter, utforinger med blant annet økonomi, fysisk og psykisk helse, lite nettverk og/eller rusproblematikk. For å kunne favne om alle utfordringene må man jobbe tverretattlig. Reformen krever dette, og deltakerne trekker dette frem som en klar styrke med den nye reformen. Arbeidet videre må være å sette dette samarbeidet i bedre systemer, slik at det ikke blir tilfeldig og personavhengig. Om kommunene lykkes med dette, tror jeg vi har bedre sjanse for å hjelpe i takt med samfunnets utvikling.

Det blir videre viktig, som Fixen (2005) også påpeker i sin implementeringsteori; vi må ha kunnskap og forståelse av hva som skal endres, og hvorfor. Lederne må koble seg på, og videre må de sikre at alle deres ansatte i alle ledd får den samme informasjonen og den samme kunnskapen om reformen (Roland & Westergård, 2022). Lederne jeg har intervjuet påpeker at de opplever at det noen ganger blir for personavhengig. Det kan da tenkes at det i kommune-Norge er stor variasjon i hvordan ulike kommuner og tjenester har valgt å løse utforingene og godene oppvekstreformen kommer med. Min opplevelse er at det finnes mange engasjerte, dyktige ledere, som har et genuint ønske om å hjelpe de som er i behov av hjelpen. De ønsker at kommunen skal lykkes i denne jobben, og alle, med noe variasjon, hadde troen på den nye oppvekstreformen, og så nytteverdien av dens nye presiseringer.

Med tanke på videre forskning hadde det vært interessant å se på hvordan bakkebyråkratene ser på reformen. Forstår de som jobber tettest på disse sårbare barna og deres familier hva oppvekstreformen handler om? Det hadde også vært interessant å ha fokusgruppe intervju med samme problemstilling der ansatte på tvers av «det ytre-» og «det indre barnevernet» hadde diskutert oppvekstreformen.

Etter masteroppgaven sitter jeg igjen med noen spørsmål. Hva kan vi gjøre for å følge samfunnets utvikling også inn i hjelpetjenestene? Hva kan vi gjøre for å bedre sikre at de som trenger oss får langsiktig, systematisk hjelp, som virker? Hvordan kan vi forebygge bedre for at barn har de beste forutsetningene for å få et godt liv?

Med disse spørsmålene vil jeg til slutt ta meg den friheten til å oppfordre politikere og kommuneadministrasjonen til å tenke nytt, annerledes og fremtidsrettet i den videre jobben med å implementere reformen. Vi hjelpere, må jobbe i lag for å finne gode, forebyggende tiltak som vil fungere i det lange løpet, for alle som trenger oss.

## Litteraturliste:

- Almås, A.G. Bjørkelo, B. Roness, D. Ulvik, M. (2022) *Betydningen av å møtes. Relasjoner som grunnlag for læring og undervisning*. Fagbokforlaget.  
[https://issuu.com/fagbokforlaget/docs/betydningen\\_av\\_a\\_m\\_tes\\_9788245037999\\_/15](https://issuu.com/fagbokforlaget/docs/betydningen_av_a_m_tes_9788245037999_/15)
- Alnes, J.H. (09.12.2020) *Hermeneutikk*. Store Norske leksikon. <https://snl.no/hermeneutikk>
- Andersen, G. (16.04.2020) *Kvalitative intervjuundersøkelser*. Nasjonal digital læringsarena. <https://ndla.no/subject:1:54b1727c-2d91-4512-901c-8434e13339b4/topic:2:432baee9-5671-47ce-870e-48b8fc3b7a42/topic:2:1db7bf3c-3a7b-44af-b632-e3c5ff2a999e/resource:201ce19e-7011-49a6-b415-91fd42d5dfe9>
- Andresen, J.F. (2019) *Det å reise vasker øyene. Gjennomgang av 106 barnevernssaker*. Statens helsetilsyn.  
[https://www.helsetilsynet.no/globalassets/opplastinger/publikasjoner/rapporter2019/helsetilsynet\\_rapport\\_unummerert\\_gjennomgang\\_106\\_barnevernssaker.pdf](https://www.helsetilsynet.no/globalassets/opplastinger/publikasjoner/rapporter2019/helsetilsynet_rapport_unummerert_gjennomgang_106_barnevernssaker.pdf)
- Aspøy, A. (2015) *Reformenes virkninger og fiaskoenes årsaker*. Universitetsforlaget.  
<https://www.idunn.no/doi/epdf/10.18261/ISSN0809-750X-2015-04-04>
- Bateman, A. (2007) *Mentaliseringsbasert terapi av borderline personlighetsforstyrrelser: en praktisk veiledning*. Arneberg forlag.
- Bateson, G. (2005) *Mentale systemers økologi. Steps*. Akademisk forlag.
- Barne og familiedepartementet (23.12.2021) *Nå trer barnevernsreformen i kraft*. Regjeringen.no <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/na-trer-barnevernsreformen-i-kraft/id2893511/>
- Barne-, ungdom og familiedirektoratet. *Kommunens ansvar for å forebygge omsorgssvikt og atferdsvansker*. <https://www.bufdir.no/fagstotte/barnevern-oppvekst/barnevernsreformen/forebygging-kommune/>
- Barne-, ungdom og familiedirektoratet. *Barnevernsreformen – en oppvekstreform*. <https://www.bufdir.no/fagstotte/barnevern-oppvekst/barnevernsreformen/>
- Barne-, ungdom og familiedirektoratet. 23.02.2024. *Hvordan går det med barnevernsreformen?* <https://www.bufdir.no/aktuelt/hvordan-gar-det-med-barnevernsreformen/>
- Bedre tverrfaglig innsats – Sokndal kommune <https://sokndal.bedreinnsats.no/bti-veileder/>
- Braun, V. & Clarke, V. (2006) *Using thematic analysis in psychology, Qualitative Research in Psychology*.  
<https://folk.ntnu.no/baldurk/skolearbeid/Kvalitative%20metoder%20PSYPRO4318/thematicanalysis.pdf>
- Brinkmann, S. (2013) *Qualitative interviewing. Understanding qualitative research*. Oxford

- Brodtkorb, E. & Rugkåsa, M. (2019) *Mellom mennesker og samfunn. Sosiologi og sosialantropologi for helse- og sosialprofesjoner*. 3.utgave. Gyldendal.
- Brudal, L.H. (2014) *Empatisk kommunikasjon. Et verktøy for menneskemøter*. Gyldendal akademisk.
- Bruns, A.K (17.10.20019 oppdatert 20.02.2021) Vi er «barnevernet»! *DA Rogalands avis*. <https://www.dagsavisen.no/rogalandsavis/debatt/kommentar/2019/10/17/vi-er-barnevernet/>
- Bruvik, S.T. (13.06.2022). *Hvilke mulige utfall kan man tenke seg blir resultatet når barnevernsreformen skal implementeres, og hva kan gjøres for å øke sannsynligheten for at reformen kommer på plass og at resultatet blir best mulig?* Masteroppgave, Universitetet i Stavanger. <https://uis.brage.unit.no/uis-xmlui/bitstream/handle/11250/3020282/no.uis%3ainspera%3a109900289%3a65699761.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Datatilsynet (23.11.2023) *Om personopplysingsloven med forordning og når den gjelder*. <https://www.datatilsynet.no/regelverk-og-verktoy/lover-og-regler/>
- Dønnestad, E. & Sanner, M. (2006) *Håndbok for forandrere. Om verdighet i møte med de som vokser opp og de som vil vokse*. Forandringsfabrikken.
- Eide, H. & Eide, T. (2017) *Kommunikasjon i relasjoner. Personorientering, samhandling, etikk*. 3.utgave. Gyldendal Akademisk.
- Fixen, D.L & Fixen, A.A.M (2016) *An Integration and Synthesis of Current Implementation Frameworks*. National Implementation Research Network. <https://www.ojp.gov/sites/g/files/xyckuh241/files/media/document/fixsenintegrateframe.pdf>
- Follesø, M. (25.05.2022) *Kommunikasjonsråd til tverrfaglig samarbeid*. <https://www.kommunikasjon.no/pr-prat/2022/Kommunikasjonsråd%20til%20tverrfaglig%20samarbeid>
- Forebygging.no (23.01.2018) *Hva er BTI?* <https://www.forebygging.no/BTI/hva-er-bti/hva-er-bti/>
- Glavin K. & Erdal, B. (2022) *Tverrfaglig samarbeid i praksis. Til beste for barn og unge i kommune-Norge*. 4.utgave. Kommuneforlaget.
- Grønmo, S. (2011) *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Fagbokforlaget
- Horne, s. (31.03.2017) *Innlegg: bedre hjelp der barna bor*. Barne- og likestillingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumentarkiv/regjeringen-solberg/aktuelt-regjeringen-solberg/bld/taler-og-innlegg/bedre-hjelp-der-barna-bor/id2547104/>
- Iversen, A. & Hauksdottir, N. (2023) *Tverrprofesjonell samhandling og teamarbeid. Kjernekompetanse for fremtidens helse- og velferdstjenester*. Gyldendal Norsk forlag.

- Jensen, A & Bårdgård, T. (02.08.2019) *Personvernopplysningsloven*.  
<https://ndla.no/subject:1:7588cdad-751d-46a8-8546-caa28075a167/topic:e5b470a5-6838-4a98-88a1-239dee21a312/topic:b467fcb2-e473-47cf-b108-3b42a5026a72/resource:1:101585>
- Jøsendal, J.S. Langfeldt, G. & Roald, K. (2012) *Skoleeier som kvalitetsutvikler. Hvordan kommuner og fylkeskommuner skaper gode læringsresultater*. Kommuneforlaget.
- Kasin, M.B (03.06.2022) – *Det er tøft å gå på jobb, vitende om at jobben vi gjør ikke er tilstrekkelig, sier Marte (30) og Trude (37)*. Valdres avis. <https://www.avis-valdres.no/det-er-toft-a-ga-pa-jobb-vitende-om-at-jobben-vi-gjor-ikke-er-tilstrekkelig-sier-marte-30-og-trude-37/s/5-54-718251>
- KoRus (22.10.2022; revidert 01.02.2024) *Bedre tverrfaglig innsats*. <https://korus.no/verktoy-og-kartlegging/bedre-tverrfaglig-innsats-bti>
- Kristensen, T.S (30.01.2014) *Virksomhetens sosiale kapital – veien til både produktivitet og trivsel*. <https://www.idebanken.org/innsikt/intervju/virksomhetens-sosiale-kapital-veien-til-bade-produktivitet-og-trivsel>
- KS – kommunesektorens interesseorganisasjon (25.06.2021) Barnevernsreformen. <https://www.ks.no/fagomrader/barn-og-unge/barnevern/barnevernsreformen2/barnevernsreformen/>
- Kvale, S. & Brinkmann S. (2019) *Det kvalitative forskningsintervjuet*. 3.utgave. Gyldendal akademisk.
- Lov om Barnevern (barnevernsloven) LOV-2021-06-18-97  
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-18-97?q=barnevernsloven>
- McDonald, M. & Rosier, K. (2011) *Interagency collaboration. Part B: Does collaboration benefit children and families? Exploring the evidence*. Australian Institute of Family Studies. <https://policywise.com/wp-content/uploads/2016/08/Pre-Reading-Inter-Agency-Collaboration-Briefing-Paper-21-Part-B.pdf>
- Misund, B.I (2022) *Reformer i barnevernet. Oppgaver- og ansvarsfordeling til besvær*. Tidsskrift for velferdsforskning. <https://www.idunn.no/doi/10.18261/tfv.25.1.1>
- Munro, E. (2019) *Decision-making under uncertainty in child protection: Creating a just and learning culture*. Child & family social work. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/cfs.12589>
- Netland, T. Og Hovd, S. (13.02.2024) *Fenomenologi*. Store Norske leksikon. <https://snl.no/fenomenologi>
- Nettavisen Norsk debatt (10.05.2023) *Hvor mange barn må dø før regjeringen våkner opp?* <https://www.nettavisen.no/norsk-debatt/hvor-mange-barn-ma-do-for-regjeringen-vakner-opp/o/5-95-1084270>
- NOU 2017:12 (2017) *Svikt og svik. Gjennomgang av saker hvor barn har vært utsatt for vold, seksuelle overgrep og omsorgssvikt*. Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/a44ef6e251cd443396588483e97402ab/no/pdfs/nou201720170012000dddpdfs.pdf>

PROP 73 L (2016-2017) *Endringer i barnevernloven (barnevernsreform)*. Barne- og likestillingsdepartementet.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/67954c9d29dd4c0ca3134e0931f32fdc/no/pdfs/prp201620170073000dddpdfs.pdf>

Putnam, R. Leonardi, R. & Nanetti, R.Y (1993) *Making Democracy Work - Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton

Repstad, P. (2004) *Dugnadsånd og forsvarsverker: tverretattlig samarbeid i teori og praksis*. Universitetsforlaget.

Ringdal, K. (2022) *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. 4.utgave. Fagbokforlaget.

Roland, P. & Westergård, E. (2022) *Implementering: Omsetting av teorier, ideer, aktiviteter og strukturer i praksis*. Universitetsforlaget.

Rød, S. (13.01.2022). *Barnevernet trenger ikke flere ansatte, de trenger bedre ledere*. Fontene <https://fontene.no/nyheter/-barnevernet-trenger-ikke-flere-ansatte-det-trenger-bedre-ledere-6.47.844754.ee46008753>

Saksvik-Lehouillier, I. & Vaage J.R.(2020) *Praktisk organisasjonspsykologi*. Gyldendal.

Sandli, E. (07.03.2005) *Bruker lite penger på barnevern*. Drammen tidene. <https://www.dt.no/nyheter/bruker-lite-penger-pa-barnevernet/s/2-2.1748-1.3199412>

Schibbye, A-L.L. (1995) *Utvikling av personlig og teoretisk refleksjon: om studenters utdanning i psykoterapi*. Psykologisk institutt – Universitetet i oslo. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00291463.1995.11863847>

Schiefloe, P.M. (2019) *Mennesker og samfunn. Innføring i sosiologisk forståelse*. 3.utgave. Fagbokforlaget

Schjelderup, L. Omre, C. & Marthinsen E. (2005) *Nye metoder i et moderne barnevern*. Fagbokforlaget.

Simonsen, H.G & Henriksen A.H (25.08.2023) *Semantikk*. <https://snl.no/semantikk>

Skotheim, H. (19.02.2024) *Barnevernleder: barneverns reformen har spilt fallitt*. Fontene. <https://fontene.no/nyheter/barnevernsleder--barnevernsreformen-har-spilt-fallitt-6.47.1026553.14a6dcf429>

Thagaard, T. (1998) *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Fagbokforlaget.

Tjora, A. (2021) *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. 4.utgave. Gyldendal akademisk.

Uglum, M.I. Nordnes-Nymark, M. & Ludvigsen, N. (2023) «*Det lille ekstra*» i *tverrprofesjonelt samarbeid*. Norsk pedagogisk tidsskrift. <https://www.idunn-no.ezproxy.uis.no/doi/10.18261/npt.107.3.7#R7>

Vestad, J.P. (01.05.1999) *Rolv Mikkel Blakar: Språk er makt*. Norsk medietidsskrift. <https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN0805-9535-1999-01-06>

Willumsen, E. & Ødegård A. (2023) *Tverrprofesjonelt samarbeid. Et samfunnsoppdrag*. 3.utgave. Universitetsforlaget.

Woods, M.S (2007) *Healing Words: The power of apology in medicine*. Joint Commission Resources. [https://www.researchgate.net/publication/312042054\\_Healing\\_Words\\_The\\_Power\\_of\\_Apology\\_in\\_Medicine](https://www.researchgate.net/publication/312042054_Healing_Words_The_Power_of_Apology_in_Medicine)

Øvregård, M.O (01.11.2016) *Hva er implementering?* Læringsmiljøsenderet. <https://utdanningsforskning.no/artikler/2016/hva-er-implementering/>

## Vedlegg 1 - Intervjugaid

### Intervjugaid master:

Hvordan har det gått med implementeringen av den nye barnevernsreformen?

Hva har etatene rundt barnet gjort for å nå målene om et bedre tverrfaglig samarbeid?

#### Del 1.

- Gjennomgang av infoskriv
- Spørsmål om infoskriv?
- Hvem er du? Stilling?
- Hvilke ansvar har du på jobb? Hvilke arbeidsoppgaver?
- Hvordan er en arbeidsdag for deg?

#### Del 2.

- Hva tenker du når jeg sier barnevernsreformen?
  - Hva handler reformen om i dine øyne?
  - Hva er utfordrende med reformen?
  - Hvilke styrker har den?
  
- Hva er dine erfaringer når det kommer til implementeringen av reformen?
  - Hvordan har dere jobbet?
  - Hva har vært vanskelig?
  - Hva har dere lyktes med?
  - Hva har dere ikke lyktes med enda?
  
- Hvordan har den nye reformen påvirket det tverrfaglige samarbeidet i kommunen?
  - Hvordan jobber dere med familier det er bekymring rundt?
  - Har dere endret praksis etter den nye reformen tredde i kraft?
  - Har du kjennskap til hvordan kommunen som helhet har jobbet med det tverrfaglige samarbeidet?

- Reformen handler om at en skal koble på «det ytre barnevernet» som det første leddet i en bekymring rundt et barn eller en familie. Hva legger du i begrepet «det ytre barnevernet»? Hvordan løser dere dette i kommunen?
  - Samtykkeskjema?
  - Tiltak?
  - Samarbeidsfora?
  - BTI?
  
- Hva tenker du er viktig for å få til en god forankring av reformen i alle etater i kommunen?
  - Tiltak?
  - Info?
  - Krav?
  - Rutiner?
  - Plan for videre arbeid?

### Del 3.

- Er det noe du vil tilføye som jeg ikke har spurt om?
- Har du noen spørsmål?
- Hvordan føler du intervjuet gikk?



## Vedlegg 2 - Infoskriv og samtykke skjema

Informasjonsskriv til deg som skal delta i forskingsprosjektet:

### «Hvordan har det gått med implementeringen av den nye barnevernsreformen?»

I dette skrivet vil jeg gi deg informasjon om prosjektet mitt, samtidig som jeg skriver noe om formålet og hensikten med intervjuene. Jeg vil også skrive noe om hva deltagelsen vil innebære for deg.

Jeg er utdannet Sosionom ved UIS og holder nå på med min mastergrad i barnevernsarbeid. Jeg har jobbet snart 7 år i Dalane barnevern, og har erfaring fra både undersøkelse, mottak og akutt arbeid. De to siste årene har jeg jobbet med et prosjekt i Dalane barnevern der vi skal være «tettere på» skolene og barnehagene. Dette for å drøfte saker og spre den barnevernsfaglige kompetanse vår ut til de som jobber med barn og unge. Målet er å være en brobygger fra barnevernet og ut til det «ytre barnevernet» - alle etatene som jobber med barn og unge i kommunen. Jeg er derfor spent på å høre mer om de ulike etatenes erfaringer med den nye reformen som har krevd at vi jobber bedre tverrfaglig. Målet er å være ferdig med min masteroppgave i juni 2024.

### Formål

Formålet med prosjektet er å se på hvordan den nye barnevernsreformen som tredde i kraft januar 2022 har nådd ut i de ulike etatene i kommunene. Barnevernsreformen, eller oppvekstreformen, som den også kalles, skal implementeres i alle etater som jobber med barn og unge, ikke bare i barneverntjenesten. Dette arbeidet er godt i gang, og noen etater har kommet lengre enn andre. Jeg ønsker å se på hva som skal til for å lykkes med dette arbeidet. Reformen stiller strengere krav til et tettere tverrfaglig samarbeid. Hovedfokuset i Masteroppgaven min som skal skrives våren 2024 er å se på hvordan vi lykkes med det tverrfaglige arbeidet? Hva må evt. til for å lykkes?

### Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Stavanger ved veileder Tina Bojovic.

Prosjektet utføres i samarbeid med Hå barneverntjeneste der mine praksisperioder har vært.

### Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Da du har en jobb innenfor oppvekstfeltet er det relevant å snakke med deg. Det er interessant for meg å se på hvordan den enkelte kommune eller etat opplever den nye reformen og dens styrker og svakheter. Du som jobber med dette vil være den beste til å

si noe om hvordan dette har fungert i praksis hos din etat. 8-10 personer får spørsmål om å delta i prosjektet, og kandidatene er rekruttert strategisk. Jeg rekrutterer personer jeg tror vet noe om det jeg vil finne ut av.

### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Jeg vil møte deg på din arbeidsplass, eller der du måtte finne det best å møtes, for å intervju deg. Intervjuet vil ta 30-45min. I intervjuet vil jeg stille deg spørsmål om dine tanker og erfaringer rundt den nye barnevernsreformen og hvordan du opplever den har blitt implementert i din etat. Jeg vil ta opp samtalen vår på lydopptak som etterpå skal transkriberes. Opptaket og teksten oppbevares på to ulike digitale enheter, og lydopptaket slettes etter transkriberingen. Intervjuene er anonyme, og du vil ikke bli gjenkjent med navn eller yrke i min oppgave.

### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke ditt samtykke tilbake uten å oppgi noe grunn, og uten at dette vil gi noen negative konsekvenser for deg. Nederst i dette brevet er det et samtykke skjema som du må signere før intervjuet. Når oppgaven er ferdig vil all data om deg slettes, og dataen vil kun finnes i sluttproduktet som er masteroppgaven. Det er planlagt at masteroppgaven skal være ferdig juni 2024.

### **Ditt personvern**

Jeg vil bruke informasjonen og opplysningene du gir til det formålet jeg har beskrevet i dette skrivet. Jeg vil behandle opplysningen konfidensielt og i samsvar med personvernloven.

- Gjennom prosjektet vil jeg, Liv Ingrid Torkelsen, og min veileder Tina Bojovic, ha tilgang til opplysningene. Etter prosjektet er ferdig slettes personopplysningene.
- Som tidligere nevnt, vil lydopptakene slettes når jeg har transkribert dem. Da vil personopplysninger erstattes med koder som lagres på en egen liste adskilt fra øvrige data.
- Du vil i oppgaven være anonym, men du vil selv kunne gjenkjenne egen svar og data i oppgaven. Andre skal ikke kunne gjenkjenne deg, da identifiserbar informasjon skal anonymiseres.

### **Dine rettigheter**

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

- Innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert på deg, samt å få utlevert en kopi av disse opplysningene.
- Å få rettet opp i evt. feil som er registrert på deg.
- Å få slettet personopplysninger om deg.
- Å sende klage til datatilsynet om du mener dine personopplysninger er behandlet feil.

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysningen om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

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

### **Hvor kan jeg finne ut mer?**

Har du spørsmål om prosjektet eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, kan du ta kontakt med:

- Universitetet i Stavanger, ved Tina Bojovic, tina.bojovic@uis.no
- Meg, Liv Ingrid Torkelsen, liv\_ingrid88@hotmail.com
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, personverntjenester@nsd.no eller på telefon: 55582117

Med vennlig hilsen

Tina Bojovic  
(veileder)

Liv Ingrid Torkelsen  
(student)

-----  
-----

### **Samtykkeerklæring**

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Hvordan har det gått med implementeringen av den nye barnevernsreformen?», og fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- Å delta i et kvalitativt intervju som varer i 30-45min, samt lydopptak av dette.
- At mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet.

-----  
-----

(signert av prosjektdeltager, dato)