



**Stina Andrea Sæthern**

---

*«Vi som jobber på en liten plass er også veldig oppmerksom på at vi gjør det»*

En kvalitativ studie av saksbehandlers vurderinger av kompetanse og profesjonell yrkesrolle i små lokalsamfunn

Masteroppgave i barnevern  
OsloMet – storbyuniversitetet  
Fakultet for samfunnsvitenskap

Mai 2021

# Sammendrag

**Forfatter:** Stina Andrea Sæthern

**Tittel:** «Vi som jobber på en liten plass er også veldig oppmerksom på at vi gjør det»: en kvalitativ studie av saksbehandleres vurderinger av kompetanse og profesjonell yrkesrolle i små lokalsamfunn.

**Veileder:** Sidsel Natland

**Introduksjon:** Forskning, praksis og medieoppslag viser at barnevernets praksis kan provosere og utfordre når avgjørelsene kan oppleves som unødvendig eller krenkende for familier. Min studie handler om barnevernets praksis på småplasser. Innen forskningen hevdes det at nettopp småplassen er en utfordring for profesjonell praksis, dette på bakgrunn av tilgjengelige ressurser, kompetanse, samarbeid og rollekonflikter, enn i større kommuner. Jeg ønsker å bidra til å få mer kunnskap om barnevernsfaglig arbeid i små lokalsamfunn fra et innenfraperspektiv, som vil si saksbehandlers ståsted.

**Formål:** Å få kunnskap om hvordan saksbehandlere i barnevernet på småplasser vurderer sin kompetanse og profesjonelle yrkesrolle.

**Metode:** Det ble gjennomført semistrukturerte intervju med til sammen 6 informanter fra to ulike interkommunale samarbeid i barnevernstjenesten, i kommuner med 6000 eller færre innbyggere. Datamaterialet ble analysert med tematisk analyse, og tre hovedkategorier ble kodet fram. Funnene er diskutert i lys av blant annet rolleteori fra samfunnsforskeren Erving Goffman og begreper som profesjonalitet og kompetanse.

**Resultater:** Overordnet for mine funn var en både-og-innstilling blant informantene; det som er en hindring i en situasjon, kunne være fordel i en annen. Av fordeler kunne informantene nevne større mulighet for å spesialisere seg på oppgaver, økt mulighet for refleksjon og kvalitetssikring av det faglige og bruke reisevei ut til kommunene til forberedelse og debrief. Av ulemper med småplassen kan det nevnes at det hindrer kompetansehevingen, et ubehag ved å bo og arbeide i samme lokalsamfunn fordi man hele tiden må balansere rollene sine. Fordelen ved småplassen er at man er bruker av det samme system og at nærheten til brukerne også kan oppleves som noe trygt.

**Nøkkelord:** Interkommunal organisering, profesjonalitet, småplassen, roller, kompetanse, barnevern,

## **Abstract**

**Aim:** To gain knowledge about how social workers in child welfare in rural places reflect on their competence and professional role.

**Study context:** Research, practice and media reports show that the child welfare service's practice can provoke and challenge when decisions can be perceived as unnecessary or offensive to families. My study is about child welfare practice in rural places. Within the research, it is claimed that precisely the rural space is a challenge for professional practice, this on the basis of available resources, competence, cooperation and role conflicts, than in larger municipalities. I want to contribute to gaining more knowledge about child welfare professional work in small local communities from an internal perspective, which means the social worker's point of view.

**Data and methods:** Semi-structured interviews were conducted with a total of 6 informants. The municipalities had 6,000 or fewer inhabitants. The data material was analyzed with thematic analysis, and three main categories were coded. The findings are discussed in the light of role theory from the social scientist Erving Goffman and concepts such as professionalism and competence.

**Results:** Overall for my findings was an ambivalence among the informants; what is an obstacle in one situation could be an advantage in another. Of the advantages, the informants could mention greater opportunity to specialize in tasks, increased opportunity for reflection and quality assurance of the academic and use the travel route to the municipalities for preparation and debrief. Of the disadvantages of the rural community, it can be mentioned that it prevents the increase in skills, an inconvenience of living and working in the same local community because you have to constantly balance your roles. The advantage of the rural community, is that you are a user of the same system and that the proximity to the users can also be experienced as something safe. The results indicate how professional competencies should be approached as context specific. Further, the results show how dealing with the constant ambivalence about pros and cons with carrying out child welfare services in the rural municipalities, should be recognized as a competence in its own.

**Key words:** inter-municipal organization, professionalism, rural, role, competence, child protection service

## **Forord**

Det er så overveldende å sitte her med en masteroppgave som nå endelig er ferdig. Denne oppgaven markerer slutten på to fine og læringsrike år ved OsloMet. Arbeidet med studien har gitt meg et innblikk i barnevernsarbeidet på småplasser.

Det siste året har vært preget av pandemi og «lockdown» i Norge. Ikke nok med det, så flyttet jeg til Færøyene, midt i skriveprosessen. Det har satt ting i perspektiv i en hverdag med reiserestriksjoner og lange avstander til mine nærmeste. Derfor har det vært ekstra givende å ha nettopp denne oppgaven å fokusere på.

Først og fremst vil jeg takke mine seks informanter for at dere satte av tid og engasjement, og at dere ville fortelle om deres erfaringer. Dere har gitt meg mange viktige og interessante innblikk i arbeidet som sosialarbeider på småplassen.

Takk til familien og Kristian Martin som er der for meg og alltid heier. Takk til medstudenter Henriette, Ida og Susanne for motivasjon og morsomme avbrekk gjennom studietiden. En spesiell takk til min søster Ann Synnøve for korrekturlesing og som alltid er en uvurderlig støtte for meg.

Helt til slutt vil jeg takke min kunnskapsrike veileder, Sidsel Natland, for at du har loset meg gjennom denne oppgaven med gode tilbakemeldinger og faglig engasjement. Du har vært oppmuntrende, motiverende og så tilstedeværende fra første veiledning. Takk!

**Torshavn, Færøyene, mai 2021**

Stina Andrea Sæthern

# Innhold

Sammendrag .....	ii
Abstract .....	iii
Forord.....	iv
<b>Kapittel 1: Innledning.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Formål og problemstilling.....</b>	<b>2</b>
<b>1.2 Foreliggende forskning om barnevernsarbeid på småplasser.....</b>	<b>3</b>
<b>1.3 Interkommunalt samarbeid som løsning?.....</b>	<b>5</b>
<b>1.4 Erfaringer med interkommunalt samarbeid i barnevernet .....</b>	<b>6</b>
<b>1.5 Oppgavens gang.....</b>	<b>9</b>
<b>Kapittel 2: Teoretisk forankring.....</b>	<b>10</b>
<b>2.1 Kompetanse og profesjonalitet .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1.1 Handlingskompetanse .....</b>	<b>11</b>
<b>2.2 Makt.....</b>	<b>12</b>
<b>2.3 Rolleteori .....</b>	<b>13</b>
<b>2.3.1 «Front stage» og «back stage» .....</b>	<b>14</b>
<b>2.4 Rollekonflikt.....</b>	<b>16</b>
<b>2.5 Det kyndige, ukyndige og det døde blick .....</b>	<b>16</b>
<b>2.5.1 Det kyndige blick.....</b>	<b>17</b>
<b>2.5.2 Det ukyndige blick.....</b>	<b>17</b>
<b>2.5.3 Det døde blick .....</b>	<b>18</b>
<b>Kapittel 3: Metode.....</b>	<b>19</b>
<b>3.1 En kvalitativ tilnærming .....</b>	<b>19</b>
<b>3.2 Vitenskapsteoretisk posisjon .....</b>	<b>19</b>
<b>3.3 Kvalitativt intervju som metode.....</b>	<b>20</b>

<b>3.4 Planlegging av undersøkelsen: Informasjonsbrev, forskningsetiske overveielser og godkjenning av prosjekt.....</b>	<b>21</b>
<b>3.5.1 Utvalgsriterier og prosessen med å rekruttere informanter .....</b>	<b>21</b>
<b>3.5.2 Informantpresentasjon.....</b>	<b>22</b>
<b>3.6.1 Forberedelse av intervju: tematisk intervjuguide .....</b>	<b>23</b>
<b>3.6.2 Gjennomføring av intervju .....</b>	<b>23</b>
<b>3.7 Transkribering.....</b>	<b>25</b>
<b>3.8 Tematisk analyse.....</b>	<b>25</b>
<b>3.9 Validitet / reliabilitet .....</b>	<b>27</b>
<b>3.9.1 Validitet .....</b>	<b>27</b>
<b>3.9.2 Reliabilitet .....</b>	<b>28</b>
<b>Kapittel 4: Presentasjon av funn.....</b>	<b>29</b>
<b>4.1 Økte muligheter for kompetanseutvikling .....</b>	<b>29</b>
<b>4.2 Samarbeid gir trygghet .....</b>	<b>34</b>
<b>4.3. Nærhet til småplassen .....</b>	<b>35</b>
<b>4.3.1 Småplassen som utfordring for yrkesutøvelsen .....</b>	<b>35</b>
<b>4.3.2 Småplassen som ressurs for yrkesutøvelsen.....</b>	<b>42</b>
<b>Oppsummering .....</b>	<b>46</b>
<b>Kapittel 5: Drøfting.....</b>	<b>47</b>
<b>5.1 Roller.....</b>	<b>47</b>
<b>5.2 Profesjonalitet .....</b>	<b>51</b>
<b>5.3 Kompetanse.....</b>	<b>53</b>
<b>Kapittel 6: Oppsummering.....</b>	<b>57</b>
<b>6.1 Implikasjoner for praksis og forskning .....</b>	<b>59</b>
<b>Litteratur.....</b>	<b>60</b>
<b>Vedlegg 1. Informasjonsbrev og samtykkeerklæring .....</b>	<b>63</b>

<b>Vedlegg 2. Intervjuguide.....</b>	<b>67</b>
<b>Vedlegg 3. NSD sin vurdering .....</b>	<b>70</b>

## Kapittel 1: Innledning

Barnevernets samfunnsmandat er å sikre at barn som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig omsorg og rett hjelp til rett tid (barnevernloven, 1993 § 1-1). Samtidig viser både forskning, praksis og medieoppslag at barnevernets praksis kan både utfordre og provosere når deres avgjørelser oppfattes som unødvendig og/eller krenkende. Dette handler om barnevernets ulike oppgaver, der de både yter hjelp og støtte, men samtidig utviser myndighet og makt. Det krever profesjonell barnevernsfaglig kompetanse å utføre arbeidet, der man står i en slik dobbeltrolle mellom «hjelper og kontrollør».

Denne masteroppgaven er en kvalitativ undersøkelse av barnevernsarbeid på *små* plasser. Innen forskningen hevdes at nettopp småplassen er en utfordring for profesjonell praksis, dette på bakgrunn av at det er mindre tilgang på ressurser, kompetanse og erfaringsgrunnlag til de(n) ansatte er svakere, blant annet fordi det er færre muligheter til samarbeid og kollegial drøfting - og ikke minst beskrives rollekonflikter som kan oppstå når man er både lokalkjent og deltaker i lokalmiljøet samtidig som man representerer barnevernet; systemet utenfra (Halås 2006; Lichtwarck og Clifford 2010). Dermed svekkes muligheten for å utøve et godt barnevernsfaglig arbeid. Organisering av barnevernstjenestene i interkommunale samarbeid har blitt innført flere steder i landet for å komme denne type utfordringer i møte. Dette er «(...) samarbeid hvor to eller flere kommuner forener noen ressurser for å løse en felles oppgave eller utfordring» (Jacobsen, 2014, side 15) og er nedfelt i Kommuneloven (1992, §27). Ideen er at styrkede fagmiljøer gir bedre kompetanse - og dermed bedre rettsikkerhet for tjenestens målgruppe (Brandtzæg 2006, Deloitte 2012). Jeg skal beskrive dette nærmere nedenfor.

Tema for oppgaven er derfor hvordan småplassen og interkommunal organisering kan innebære både barrierer og føringer for profesjonalitet og kompetanse, sett fra saksbehandlerens ståsted.

«Småplass»-begrepet har jeg valgt å definere som kommuner med 6000 eller færre innbyggere. Det er flere grunner til at jeg har interesse for temaet. Jeg har selv vokst opp i en liten bygd hvor «alle kjenner alle». Det er i dag interkommunalt samarbeid i kommunen. Gjennom studiet av barnevern har jeg tilegnet meg kompetanse og interesse for profesjonsutøvelse i ulike kontekster og hvordan dette kan påvirke den ansattes profesjonelle



rolle. Denne koblingen av personlig bakgrunn og faglig forankring har gjort meg opptatt av hvordan det kan oppleves å arbeide i barnevern i små kommuner.

Med tanke på relevans for fagfeltet, mener jeg at den nye kommunereformen (Regjeringen, 2020) og flere kommunesammenslåinger, gjør temaet svært relevant. Med den nevnte økningen i interkommunale samarbeid de siste tiårene, tror jeg denne oppgaven kan være nyttig for å forstå de ansattes perspektiv på hvordan både småplassen og interkommunal organisering innvirker på deres yrkesutøvelse. Er småplassen bare til hinder for en profesjonell rolle, eller er det mer komplekst? På hvilke måter tilrettelegger interkommunal organisering for gode barnevernstjenester, sett fra hverdagen til en saksbehandler i tjenesten? Hva vinner man og hva taper man eventuelt på slik organisering? Slike spørsmål har ledet meg fram til følgende formål og problemstilling for oppgaven:

### **1.1 Formål og problemstilling**

Formålet med studien er å få økt kunnskap om hvorvidt saksbehandlerne erfarer interkommunalt samarbeid som løsninger på småplassens utfordringer for profesjonalitet i yrkesutøvelsen, og i så fall hvordan. En del av den foreliggende forskningen og rapporter er basert på spørreundersøkelser, mange også fra rådmann-/leder-perspektiv (Deloitte, 2012). Selv om det finnes flere studier fra saksbehandlers ståsted, mener jeg at det stadig er bruk for mer forskning innen dette feltet.

Jeg har utviklet følgende problemstilling:

***Hvordan opplever saksbehandlere i barneverntjenesten på småplasser sin kompetanse og profesjonelle yrkesrolle innenfor rammene av interkommunal organisering?***

Dette har jeg konkretisert ved hjelp av følgende forskningsspørsmål:

- *Hvordan har arbeidsmiljøet endret seg, både med tanke på størrelse, faglig sammensetning og arbeidsmiljøet?*
- *Hva slags betydning har slike endringer på arbeidsplassen for utførelsen av barnevernsfaglig arbeid?*
- *Hvordan oppleves det å arbeide i barnevernet på små plasser?*

Jeg skal i det følgende gi en oversikt over foreliggende kunnskap om barnevern på småplasser og erfaringer med interkommunale samarbeid.

## **1.2 Foreliggende forskning om barnevernsarbeid på småplasser**

«Småplassen» har i flere rapporter og undersøkelser blitt tematisert som en utfordring for barnevernets tjenester, og løsninger i form av interkommunale samarbeid er blitt foreslått og gjennomført.

Mange forskningsrapporter fokuserer på svakheter og sårbarheter, og det dreier seg særlig om hvorvidt de små kommunene er i stand til å sikre den nødvendige kompetanse til å ivareta kompliserte oppgaver som for eksempel barnevern og psykiatri. Barnevernstjenesten blir beskrevet som en sårbar tjeneste. Med sårbarhet innbefattes både de ansattes kompetanse og erfaring, samt kapasitet og relasjoner som er nødvendige for å skape samarbeid. I følge Hovik og Myrvold (2001) er det mange av de små kommunene som også har problemer som er knyttet opp mot habilitet (Hovik og Myrvold, 2001 i: Halås, 2006).

Et eksempel på et forskningsprosjekt er «Småkommune-prosjektet» hvor 12 kommuner i Helgeland, Fylkesmannen i Nordland, Nordlandsforskning og Høgskolen i Bodø samarbeidet (2003-2005). Det overordnede målet var å bidra til å sikre kvalitet og stabilitet på sosial- og barnevernstjenester, og en god rettssikkerhet for brukerne (Halås, Lichtwark, Solstad, 2006 i: Halås og Solstad, 2010, s. 77). Dette prosjektet var basert på å få en «bottom up»-tilnærming til fag og fagutvikling. Det vil si en praksisorientert forskningstilnærming - tema og problemstillinger ble utviklet i tråd med praksisfeltets opplevde behov. Kommunene ble delt inn i to grupper, som hele tiden arbeidet med ulike delprosjekter. Ytre-Helgeland hadde som mål å komme frem til interkommunale samarbeidsformer for barnevernet i kommunene. På Sør-Helgeland var målet å beskrive og utvikle sosialt arbeid i et småkommuneperspektiv (Halås og Solstad, 2010). Prosjektet har fremskaffet kunnskaper om den profesjonelle rollen i småkommuner, hva som særpreger det sosiale arbeidet og nødvendigheten av interkommunale samarbeidsløsninger. En av hovedkonklusjonene til Småkommune-prosjektet er at det er nødvendig med en eller annen form for interkommunalt samarbeid, for å kunne utvikle gode og stabile fagmiljø i småkommunene. Prosjektet har også ført til at man har gått fra enkle naboskapsavtaler til mer konkrete og formelle avtaler som nærmer seg det en kan kalle «felles barneverntjeneste» (St.prp. nr. 61 (2005-2006)).

Halås (2006) henviser videre til statistikk som har vist at barnevernstjenester i små kommuner benytter forebyggende tiltak enn omsorgsovertakelser i større grad enn store kommuner gjør. I små kommuner kan det også være vanskeligere å treffe beslutninger på tvers av familiens ønsker. På grunnlag av dette stilles det spørsmål om barnevernet i små kommuner er unnvikende i forhold til alvorlige omsorgsovertakelser, fordi konsekvensene av en sån type inngripen blir veldig synlig og derfor gir større personlige belastninger på sosialarbeiderne i småkommuner, eller om det kan relateres til at brukere i små og store kommuner har ulike belastninger og ressurser (.ibid).

En annen utfordring er *nærheten til plassen*. I de små kommunene arbeider de ansatte som «generalister» fordi de er for få til å ha spesialiserte ansvarsområder; de må ta seg av alle områdene en barnevernsansatt har innenfor sitt mandat, og samtidig som de innehar både hjelper- og maktroller, tilhører de og deltar de som privatpersoner i sine lokalsamfunn (Haugland, 2016). De får mange typer relasjoner til stedets innbyggere, og denne relasjonen kan defineres som «multipleks», altså at den innbefatter mange, den varer over et lengre tidsrom, og det er en relasjon hvor man deler mye av seg selv. Dette øker «risikoen» for å oppleve konflikter i både roller og verdisyn. Haugland (2016) peker på at som ansatt i større kommuner kan man unngå ulike rolle- og verdikonflikter. Dette fordi de er flere ansatte, og oppgaver og ansvarsområder kan fordeles på flere, samt at en ikke nødvendigvis er deltaker i det samme lokalsamfunnet som det også utføres profesjonelt arbeid i.

Hauglands (2016) studie er i tråd med Lichtwark og Clifford (2010) som sier at innbyggerne i små kommuner ofte er mer synlige overfor hverandre enn innbyggerne i store kommuner. Ofte har de også en innbyrdes relasjon til hverandre. Små kommuner vil derfor preges av stor gjennomsiktighet, og sosialarbeideryrket og barnevernstjenesten er noe som vil være gjenstand for oppmerksomhet fra lokalsamfunnet (Lichtwark og Clifford, 2010).

Haugland (2000) sier at «sosialarbeidere i små kommuner har aldri kunnet organisere seg bort fra brukerne, selv om de gjerne skulle ha beskyttet seg selv i konfliktfylte situasjoner» (Haugland, 2000, s. 159). De er fortsatt nødt til å gå på hjemmebesøk, og samtidig møte de samme foreldrene på butikken, korøvelse og foreldremøter i barnehage og skole. Dette er med på å skape mye stress og press mot de ansatte i barnevernet. De store geografiske avstandene og mangelen på lokale hjelpere på småplasser er omfattende. Uavhengig av profesjonell bakgrunn er sosialarbeiderne støttekontakter, rådgivere, menneskebehandlere og saksbehandlere (Haugland, 2000).

Solheim (2010) sin artikkel tar for seg sosialklienter i små kommuner, og hvordan de opplever å møte sosialarbeideren på fritiden. Fra klientens perspektiv rommer «møte» flere hendelser; noe som skjer både før møtet på sosialkontoret finner sted, i møte på sosialkontoret og i møte med sosialarbeideren på fritiden (Solheim, 2010). Solheim (2010) skriver videre at skammen blir mindre når klientene opplever å møte personlige kompetente sosialarbeidere.

Sosialarbeiderne tematiserer her asymmetrien, samtidig som klientens mestringsfølelse og synspunkt blir lagt vekt på (Solheim, 2010). Det fører til mye skam når man som sosialklient opplever ikke å strekke til og må kontakte sosialkontoret. Det er også mye skam i tanken om at noen fra lokalsamfunnet skal få kjennskap til det. Hvordan en blir møtt av sosialarbeideren i dette møte er derfor avgjørende for hva som skjer med følelsen av skam (Solheim, 2010).

På den annen side kan det være styrker i sosialt arbeid i små kommuner. Tverrfaglighet, fleksibilitet, helhetlig og generalistisk tilnærming er noen stikkord som forskningen peker på. Sosialarbeidere forteller at de sammen med klientene er en del av et fellesskap i det samme lokalsamfunnet, hvor det er mulighet for dels overlappende nettverk. Grønningsæter (2005) knytter dette til menneskelighet og samhørighet (Grønningsæter 2005 i: Halås, 2006). Det handler med andre ord ikke om en hjelper som hjelper en hjelpetrequende, men om en gjensidighet, hvor hjelperen blir menneskelig gjennom å hjelpe. I denne nærheten ligger et krav om at sosialarbeideren må være kompetent og at hun må handle, og ikke gjemme seg bak prosedyrer og regler (Halås, 2006).

### **1.3 Interkommunalt samarbeid som løsning?**

Som løsning på småkommunenes utfordringer med å yte gode nok tjenester, har organisering av interkommunale samarbeid blitt foreslått og gjennomført i mange kommuner. Som vist innledningsvis, knytter Jacobsen (2014) *samarbeid, forening av ressurser og løsning av felles oppgaver* til forståelsen av hva interkommunalt samarbeid innebærer (Jacobsen, 2014, s. 15).

Muligheten for etablering av interkommunalt samarbeid ble først lovfestet i Kommuneloven i 1921, og er videreført til dagens kommunelov (fra 1992) i § 27 (Interkommunalt og interfylkeskommunalt samarbeid):

*To eller flere kommuner, to eller flere fylkeskommuner, eller en eller flere kommuner og en eller flere fylkeskommuner, kan opprette et eget styre til løsning av felles oppgaver.*

*Kommunestyret og fylkestinget gjør selv vedtak om opprettelse av slikt styre. Til slikt styre kan*

*kommunestyret eller fylkestinget selv gi myndighet til å treffe avgjørelser som angår virksomhetens drift og organisering. (Kommuneloven, 1992, §27).*

Det finnes flere modeller for interkommunalt samarbeid, og den mest vanlige er å ha en form for vertskommunesamarbeid (Bufdir, 2020). Det vil si at vertskommunen har fått delegert beslutningsmyndighet, som utfører de lovpålagte oppgavene, samt er arbeidsgiver.

Kommuneloven definerer samarbeidet slik i § 28-1 a (Vertskommunesamarbeid):

*En kommune kan overlate utførelsen av lovpålagte oppgaver, herunder delegere myndighet til å treffe vedtak som omtalt i forvaltningsloven § 2 første ledd bokstav a (offentlig myndighetsutøvelse) til en vertskommune etter §§ 28-1 b og 28-1 c hvis den aktuelle lov ikke er til hinder for det. (Kommuneloven, 1992, §28-1a)*

Det interkommunale samarbeidet har vært kommunenes egen strategi for å gjøre de små kommunene bedre rustet til å ivareta lovpålagte oppgaver med tilstrekkelig kapasitet og kompetanse (Prop. 95 S, 2013-2014, side 28). I løpet av de siste tiårene har interkommunale samarbeid økt betraktelig, og blant de små kommunene er det flere samarbeid innenfor helse- og omsorgssektoren. I den nye kommunereformen (Regjeringen, 2020) har 119 kommuner blitt til 47 nye. Målet med den nye kommunereformen er større og sterkere kommuner, som igjen kan gi bedre tjenester og utvikle næringsliv og lokalsamfunn for innbyggere i både store og små kommuner (Regjeringen, 2020). Med flere kommunesammenslåinger tenker jeg at det fører til større interkommunale samarbeid med flere kommuner over store geografiske områder.

Generelt har interkommunalt samarbeid vist seg å gi gode fordeler når det gjelder økonomi og tjenestekvalitet i kommunene. Det har også vært svært nyttig i form av spesialisering av tjenesteutførelse og investering i felles utstyr og anlegg. På den annen side vil også interkommunalt samarbeid gi utfordringer ved å ta fra kommunene noe av kontrollen og styringen. Dette kan bidra til at det demokratiske hensynet ikke blir ivaretatt i like stor grad som før det interkommunale samarbeidet ble inngått (Vågeng, 2013).

#### **1.4 Erfaringer med interkommunalt samarbeid i barnevernet**

Interkommunalt samarbeid har blitt trukket frem som en mulig løsning på «småplassproblematikken» (her: i barnevernet) av flere forskningsmiljøer. I tillegg til det

nevnte «Småkommune-prosjektet» har også andre forskere og aktører på feltet kommet med sine anbefalinger. I både Telemarksforskning (Brandtzæg, Håkonsen og Lunder, 2010) og Barnevernpanelets rapport (Bjørnøy, Veland m.fl, 2011) er begrunnelsene for å inngå slike samarbeid vært at det muliggjør spesialisering på tvers av kommunegrensene, utveksling av tjenester, større fagmiljø, samt at man kan unngå å måtte behandle saker i eget nærmiljø (Telemarksforskning, 2010; Barnevernpanelets rapport, 2011 i Deloitte, 2012)

Kommunenes Sentralforbund (KS) ønsket i 2012 å gjennomføre en systematisk kartlegging av status på barnevernsområdet i små kommuner, og konsulentbyrået Deloitte fikk dette oppdraget. Undersøkelsen bygger på både kvantitative og kvalitative data; elektroniske spørreundersøkelse til alle småkommuner (kommuner med mindre enn 5000 innbyggere), og kvalitative data fra arbeidssamling med barnevernsledere fra et utvalg kommuner. 52 % av de 135 småkommunene som deltok i spørreundersøkelsen, var en del av et interkommunalt samarbeid i barnevernet. 11 % hadde planer om å inngå i et interkommunalt samarbeid. Funnene viste særlig tre viktige årsaker til at kommuner enten var en del av, eller planla å bli en del av, interkommunalt samarbeid: *Faglig miljø, økt fagkompetanse og rekruttering*. Kartleggingen viste også begrunnelser for at små kommuner eventuelt velger å *ikke* være en del av et interkommunalt samarbeid: Stor geografisk avstand til de kommunene det ville vært naturlig å samarbeide med. Kartleggingen viste altså at småkommunene har blandede erfaringer når det gjelder oppgave- og ansvarsfordeling mellom statlig og kommunalt barnevern. Oppgaver som kommunene mener at de kunne hatt et utvidet ansvar for, er fosterhjem, beredskapshjem, hjemmebaserte tiltak og finansiering av forsterkning i fosterhjem (Deloitte, 2012).

Fra 2014 er det Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) som har vært fagdirektorat for hele barnevernet. Det innebærer at det er de som skal bidra til å fremme god kvalitet i barnevernstjenesten. Derfor ønsket også de å få kartlagt kommuners erfaringer med interkommunal organisering i barnevernet. De ga Nordlandsforskning (2015) oppdraget med å utarbeide en slik kartlegging (Andrews, Lindeløv og Gustavsen, 2015). En konklusjon var at større fagmiljø ikke nødvendigvis er de beste. Informantene i kartleggingen mente at større fagmiljø i seg selv ikke sikrer kvalitet i barneverntjenesten. En informant mente at «ved å ha solide og kompetente fagfolk går det rimelig bra selv om man er en liten kommune». Samtidig brukes det også mye tid og ressurser på transport i kommuner med små barnevern

og store geografiske områder, som igjen påvirker tidsbruken av barnevernsfaglig arbeid (Andrews, Lindeløv og Gustavsen, 2015).

Også andre studier viser varierende erfaringer med interkommunalt samarbeid. Brandtzægs (2006) evaluering av seks samarbeid kunne blant annet vise at positive endringer var at fagmiljøene var blitt større og mer stabile, samt at det påvirket håndteringen av tunge omsorgssaker for de ansatte. De kunne for eksempel dele vanskelige saker på flere, og ansatte kan unngå saker i eget nærmiljø. Dette kan spesielt være utfordrende i små og «gjennomsiktige» kommuner (Brandtzæg, 2006 i Andrews, Lindeløv og Gustavsen, 2015).

I studien som Deloitte (2012) gjennomførte, beskrives ulemper med det interkommunale samarbeidet, for eksempel at avstanden mellom barnevernet og samarbeidspartnere har økt flere steder; ikke bare i geografisk avstand, men også ved at samhørigheten er svekket. Gjertsen og Lichtwarks studie (2013) viser at samarbeidsinstanser av barnevernet mener at ansatte i barnevernstjenesten er for lite tilgjengelige på telefon og i direkte samtaler, og at de har for svake relasjoner til samarbeidspartnere.

Oppsummert viser altså eksisterende kunnskap på feltet at det finnes argumenter som veier både for og imot når det gjelder kvaliteten på barnevernstjenesten på små plasser og barnevern som inngår i interkommunale samarbeid. På bakgrunn av eksisterende kunnskap og erfaringer om interkommunal organisering av barnevern som jeg har beskrevet i dette innledningskapitlet, mener jeg det fortsatt er behov for mer kunnskap om hvordan organiseringen oppleves fra et innenfraperspektiv, og da fra *saksbehandlers* perspektiv. Jeg vil bidra på feltet ved å innhente mer kunnskap om hvordan det interkommunale barnevernsarbeidet på småplasser oppleves og vurderes av de ansatte selv.

## **1.5 Oppgavens gang**

I dette innledningskapittelet har jeg presentert bakgrunnen for oppgavens tema, tidligere forskning, problemstilling og forskningsspørsmål. I neste kapittel vil jeg presentere min studies teoretiske perspektiv; Kompetanse, profesjonalitet og roller. I kapittel 3 redegjør jeg for metode, data og analysestrategi. Funn fra intervjuene presenterer jeg i kapittel 4. I kapittel 5 vil jeg drøfte mine funn opp mot teorien jeg har valgt, før jeg oppsummerer og avslutter i kapittel 6.



## Kapittel 2: Teoretisk forankring

Dette kapittelet vil omhandle den teoretiske forankringen i oppgaven min. Her vil jeg redegjøre for teorier og begreper som er relevant for å kunne drøfte problemstillingen min. Johannessen, Rafoss og Rasmussen (2018) definerer teori som et *sett med antakelser*. En teori er alltid en teori om *noe*, og dette *noe* som teorien omhandler kaller vi et *fenomen* (Johannessen, Rafoss og Rasmussen, 2018. S 29). Det handler om å avklare hva en mener med de sentrale ordene i undersøkelsen. For å avklare hvordan man har tenkt, bruker man teori.

Trine Anker (2020. S 50-59) deler inn teori i tre ulike nivåer, ut i fra hvordan teorien brukes. Det første er på metanivå – vitenskapsteori. Dette er teorier som sier noe om forskerens posisjon når det gjelder syn på virkelighet og hvordan man kan få tilgang til kunnskap. Det vitenskapsteoretiske ståsted vil jeg derfor presentere i metodekapittelet. Neste nivå kaller Anker (2020) for overgripende teorier («grand theory») som gir perspektiv på hvordan samfunnet fungerer, utvikler seg eller holdes sammen. Dette kan for eksempel være Marx' teorier om klasse og makt. Så kommer mellomnivå, som er teorier utviklet innen spesifikke felt og som mer grundig behandler et fenomen, det kan være om kjønn, profesjonsutøvelse, roller og så videre.

I min oppgave vil jeg bruke teori på mellomnivå for å drøfte funnene mine. Men jeg vil også benytte meg av det eksisterende kunnskapsgrunnlaget som jeg har beskrevet i kapittel 1, og det kan med Anker defineres som «empirinære teorier og kunnskapsgrunnlag». Det kan være artikler, avhandlinger og rapporter fra feltet som det skrives om, og teorier som kan trekkes inn i drøftingskapittelet, fordi de kan være interessante å bruke for å drøfte om egne funn bekrefter, motsier eller på andre måter supplerer eksisterende kunnskap om temaet (Anker, 2020).

I dette kapittelet skal jeg først ta for meg begrepene kompetanse og profesjonalitet, noe som er sentralt i utfordringene ved de små plassenes barnevernstjenester og som interkommunale samarbeid er ansett som løsning på. I sammenheng med profesjonalitet vil jeg videre redegjøre for sosiologen Ervin Goffman og hans teori om roller. Relatert til kompetanse vil jeg presentere filosofen Jakob Meløes begreptriologi om det kyndige, ukyndige og døde blikk.

## 2.1 Kompetanse og profesjonalitet

Kompetansebegrepet handler om myndighet og nødvendige kvalifikasjoner knyttet til bestemte yrker eller oppgaver. I følge Skau (2005) kan den individuelle kompetansen deles i tre: teoretisk kunnskap, yrkesspesifikke ferdigheter og personlig kompetanse (Skau, 2005). Den teoretiske kompetansen bygger på forskningsbasert viten. De yrkesspesifikke ferdighetene handler om praktisk håndverksmessig arbeid, som omfatter teknikker og metoder knyttet til det spesifikke yrket. Til slutt er det den personlige kompetansen, som handler om hvem vi er som person i forhold til oss selv og i samspill med andre (Delås, 2011). Den personlige kompetansen berører våre grunnleggende verdier, holdninger og væremåte, en kombinasjon av menneskelige kvaliteter, egenskaper og ferdigheter. Samlet sett utgjør de tre aspektene; teoretisk kompetanse, yrkesspesifikke ferdigheter og personlig kompetanse en helhetlig kompetanseforståelse (Delås, 2011).

### 2.1.1 Handlingskompetanse

Sammen med den individuelle kompetansen, vil jeg også ta for meg handlingskompetanse som et begrep fra Nygren (2004).

Profesjonell kompetanse tilnærmes som den enkelte personens svar på bestemte krav som stilles til oppgaveløsning i ulike kontekster (Nygren, 2008, s. 151). Det handler om kontinuerlig utvikling av personens kompetanser for å kunne handle i profesjonelle sammenhenger, og det er denne prosessen som gjør en person til profesjonell.

Nygren diskuterer også forholdet mellom begrepene kvalifikasjoner og kompetanser; Kvalifikasjoner er produktet av en form for vurdering, for eksempel eksamen eller i en utdanningskontekst. Kompetanse er noe som utvikles gjennom deltakelse i praksis. Derfor kan det være nyttig å skille mellom to former for profesjonell handlingskompetanse. Den første er *kvalifikasjonsrelevant* handlingskompetanse som utvikles gjennom utdanning for at studenter skal bli formelt kvalifisert til å utøve sitt yrke. Den andre er *yrkesrelevant* handlingskompetanse, som trengs for å løse de faglige oppgavene i konkret yrkespraksis (Natland og Johannessen, 2020).

De ansatte på en arbeidsplass er involvert i ulike virksomheter. Når alle disse ansatte kommer sammen og har enten samme eller ulike posisjoner, dannes et praksisfelleskap. Når dette

teamet planlegger, organiserer og reflekterer over egen praksis, utvikler de sitt eget profesjonelle praksisfellesskap (Nygren, 2004).

Deltakerne i praksisfellesskapet har en felles forståelse av hva de gjør, men det er ikke uvanlig at det oppstår spenninger og konflikter mellom deltakerne. Her blir forskjellene mellom deltakerne trukket fram; at kompetansen til de ulike deltakerne både supplerer og overlapper hverandre. Det fører til at det blir et produktivt praksisfellesskap. Det at deltakerne kontinuerlig forhandler med hverandre, med tanke på både posisjon, kompetanse og interesse, bidrar til utformingen av den praksisen de deltar i (Nygren, 2004).

## **2.2 Makt**

Kontrollrollen og barnevernsarbeidets kompleksitet gjør det nødvendig med høy bevissthet rundt alle sider ved maktforholdet mellom klient og system. Skau (1992) har laget en modell med fire typer maktrelasjoner mellom klient og hjelpeapparat (Skau, 1992 i Haugland, 2000, s. 128):

1. Mye makt og lite hjelp.
2. Mye makt og mye hjelp.
3. Lite makt og lite hjelp.
4. Mye hjelp og lite makt.

*Mye makt og lite hjelp* er en relasjon som er preget av ubalanse over tid. Det kan for eksempel være ulike tvangstiltak uten særlig hjelpeeffekt. Når det er *mye makt og mye hjelp*, er relasjonen preget av balanse. Det vil for eksempel si tvangstiltak hvor det har hatt en effekt. *Lite makt og lite hjelp*, her er det balanse i relasjonen, men på et svært lavt nivå. Det kan være når forebyggende og oppsøkende virksomheter ikke definerer og forholder seg til reelle problemer. Til slutt er det maktrelasjonen *mye hjelp og lite makt*. Her er maktbruken i relasjonen mellom hjelper og klient på et svært lavt nivå, selv om klienten selv kan oppleve å være i en tvangssituasjon. Det kan for eksempel være mødre til incestutsatte barn som trenger hjelp til å trygge barnet mot en overgriper (Haugland, 2000).

Dette dobbeltmandatet med hjelp og makt handler om å gi barnevernet legitimitet i lokalsamfunnet (Haugland, 2016). Hjelp oppgavene oppfattes vanligvis som mindre skremmende enn det er i større byer, hvor man som bruker naturligvis får større avstand til barnevernet. Uansett tiltak er det ikke til å unngå at barnevernet får kontroll i barnets situasjon nettopp gjennom slike innsyn i familiens liv. Dobbeltmandatet er komplisert fordi det stiller store krav til ansattes etiske bevissthet og personlige integritet. I yrkesutøvelse på små plasser og der barnevernsarbeideren er en del av lokalsamfunnet, kan det også være nødvendig med en god porsjon personlig mot (Haugland, 2016, s. 50).

Etiske valg i barnevernsfaglig sammenheng er særdeles vanskelig fordi det i mange situasjoner handler om interessekonflikter og valg mellom klient- og brukergrupper, og ikke mellom klient og system (Haugland, 2000). Derfor er det utfordrende å ivareta begge parters integritet uten at noen opplever det som krenkelser, særlig i krisesituasjoner når barn er i fare. Det er fagpersonen som person familien og barna er avhengig av, og ikke selve systemet (Haugland, 2000). Det er gjennom sine verdier, i tillegg til politisk og personlig bevissthet, at fagpersonen velger hvordan denne makten skal forvaltes. Videre skriver Haugland (2000) at det er engasjement, menneskelighet og ærlighet som hindrer eller begrenser at klienter føler seg krenket i relasjonen mellom hjelper og klient.

### **2.3 Rolleteori**

En sentral bidragsyter til den teoretiske rolleforståelsen er den amerikanske samfunnsforskeren Erving Goffman. Goffman var opptatt av både seremonier og ritualer, og sammenlignet interaksjon mellom mennesker som et drama eller et type rollespill, hvor også kostymer og rekvisitter var viktige symboler (Goffman, 1992). Han viser blant annet hvordan vi ved hjelp av begreper og synsvinkler fra teaterforestillingen, får ny innsikt i oss selv, i vår omgang med andre (Goffman, 1992).

Han definerer for eksempel *opptreden* som all virksomhet som en bestemt deltager utfolder ved en bestemt anledning, og som på en eller annen måte får innvirkning på de andre deltagerne (Goffman, 1992, s. 22). De mennesker som observerer en annen deltagers opptreden, kan vi omtale som *publikum* eller iakttager. Det forhåndsbestemte og fastlagte handlingsmønster som utfolder seg under en opptreden, kalles en *rolle*. Når en deltager, eller person, spiller samme rolle for samme publikum ved forskjellige anledninger, vil det etter all sannsynlighet oppstå et sosialt forhold (Goffman, 1992, s. 22).

### 2.3.1 «Front stage» og «back stage»

Når en person spiller en rolle, omtaler Goffman dette som at de befinner seg «front stage». Da er det underforstått at de andre deltagerne skal ta han alvorlig i det inntrykket han ønsker å gi. De andre deltakerne oppfordres til å tro at den de ser, faktisk er i besittelse av de egenskapene han utgir seg for å ha (Goffman, 1992, s. 24). Det vil si at en person opptrer og fremfører sitt show «til det beste for andre». Goffman omtaler to ytterpunkter for hvordan en kan spille sin rolle; å gå helt opp i sin rolle, eller å se kynisk på den. Å gå opp i rollen kan bety at personen er fullt og helt overbevist om at det inntrykket av virkeligheten han fremfører, er den «virkelige virkelighet». En som ser kynisk på sin rolle, kan være en person som bare er opptatt av å styre sitt publikums overbevisning som et middel for å nå andre mål, uten å ha noen interesse av hvordan publikum egentlig oppfatter han. En kan også regne med at en person starter med det engasjement i opptreden som er forventet av han, og vil svinge frem og tilbake mellom oppriktighet og kynisme, før alle faser og vendepunkter er gjennomløpt i selvpoppfatningen.

Når de opptredende trekker seg bak kulissene, er de «back stage». Her kan publikum verken se eller høre dem, og her kan det snakkes nedsettende om publikum, på en måte som ville vært vanskeligere om man stod på scenen ansikt-til-ansikt med dem (Goffman, 1992, s. 143).

Et eksempel på dette i barnevernstjenesten er når sosialarbeiderne møter sine brukere, og de er «front stage» og opptrer slik en profesjonell utøver forventes. Men sosialarbeiderne går også «back stage» og snakker sammen om brukerne i barnevernet på en annen måte enn om de sto ansikt til ansikt med dem. Det kan være når de drøfter saker, når de debriefer eller er frustrerte over barnevernssaker, og trenger å få utløp for frustrasjon. Det samme gjelder også sosialarbeiderens tolkning av og reaksjon på barns atferd; den kan forandre seg avhengig av om en er venn av barnet og dets familie, kjenner til dem, eller møter dem i rollen som familieterapeut eller barnevernsarbeider (Haugland, 2000).

Begrepene frontstage og backstage viser at det kan forekomme åpen og skjult atferd basert på de ulike normene som hører til det å være profesjonell yrkesutøver og det å være mer privatperson. I min studie kan dette bidra til å kaste lys over saksbehandlerne i barnevernet og deres veksling mellom ulike roller i små lokalsamfunn.

Den sosiale fasade kan forstås som å bestå av tre deler; kulisser, fremtoning (appearance) og manerer (manners). Kulissene innbefatter møbler, utsmykning, innredning og annen bakgrunn

som danner scenearrangementet. Fremtoningen omfatter opplysninger om den opptredendes sosiale status og den rituelle situasjon, som for eksempel hvorvidt han deltar i formell, sosial aktivitet, arbeide eller uformell rekreasjon (Goffman, 1992). Manerer omfatter det som gir en pekepinn om hvilken interaksjonsrolle den opptredende tar sikte på å spille i den foreliggende situasjon. For eksempel kan unnskyldende og underdanige manerer gi inntrykk av at en retter seg etter de andre, eller påvirker vedkommende til å gjøre det (Goffman, 1992).

Det er flere former for scener som inntreffer når de opptredende ikke lenger kan finne seg i hverandres opptreden (Goffman, 1992). Kanskje kommer det ut offentlig kritikk av nettopp de personene som det samarbeides med dramaturgisk. En annen form for scene skjer når publikum bestemmer seg for at de ikke lenger kan eller har lyst til å spille med i den høflige interaksjonen. Dette fører til at de opptredende kommer med uttalelser som hvert lag vet at er uakseptable. Andre former for scene kan være når interaksjonen mellom to mennesker blir så høyrøstet, opphisset eller oppsiktsvekkende at folk i nærheten blir revet med og tvinges til enten å bevitne eller ta parti og bli en del av drama (Goffman, 1992). Alle disse forstyrrelsene kalles for episoder. Når en slik episode skjer, trues den virkeligheten som den opptredende går inn for.

Disse formene for scener tenker jeg kan knyttes opp mot sosialarbeideren på små plasser, fordi de hele tiden må balansere de ulike rollene, og møter de samme foreldrene både i arbeidssituasjon, men også som privatperson. I kapittel 1 viste jeg også til at en barnevernsarbeider befinner seg i en «multipleks rolle», altså at den innbefatter mange relasjoner, den varer over et lengre tidsrom, og det er en relasjon hvor man deler mye av seg selv. Dette øker «risikoen» for å oppleve konflikter i både roller og verdisyn.

Handegård og Lichtwark (1997) viser at barnevernsarbeidere som arbeider i små kommuner kan ha ulike roller eller posisjoner i den kommunen de jobber i (Handegård og Lichtwark, 1997, i Lichtwark og Clifford, 2010). De identifiserte fire ulike roller:

1. Sosialarbeideren som er oppvokst i samme kommune som vedkommende jobber i.
2. Sosialarbeideren som bor og jobber i samme kommune, men er innflytter.
3. Sosialarbeideren som bor i en kommune og arbeider i en annen.

4. Sosialarbeideren som forbindes med andre sentrale roller som han/hun har hatt forut for rollen som sosialarbeider.

Det betyr at det inntas en rolle/posisjon i forhold til klientene og lokalsamfunnet, som ikke bare er gitt ved at en arbeider i en småkommune. Denne posisjonen er også et fortrinn som gir en mulighet som aktivt må gripes av den enkelte barnevernsarbeider (Lichtwark og Clifford, 2010). I tillegg til å ha formell kunnskap som er hentet fra sosialt arbeids teorier, må barnevernsarbeiderne også ha lokal kunnskap om stedet de arbeider på, for eksempel lokale kulturelle normer og materielle verdier (.ibid). Nærhet og kunnskap om det kontekstuelle er en forutsetning for å kunne hjelpe (Meløe, 1979). Først skal jeg gå videre fra Goffmans teori om roller og se på begrepet rollekonflikt.

## **2.4 Rollekonflikt**

Rollekonflikt er en situasjon der rolleinnhaveren er i klem mellom ulike og motstridende forventninger og normer fra ulike personer/referansegrupper (Haugland, 2000. Side 87). Forventningene kan komme i form av påbud, forbud eller tillatelser, eller i form av sanksjoner som følelsesuttrykk, for eksempel glede eller misnøye. Det kan også komme i form av direkte maktmisbruk. Jo flere antall motsetningsfylte roller, desto mer vil konfliktnivået normalt øke. Barnevernsarbeideren har i tillegg til å være et grunnlag for hjelp også en samfunnsmessig kontrollfunksjon, og det er denne rollen som kontrollør som er særlig utsatt for motstridende forventninger fra ulike referansegrupper (ibid.). Familier kan for eksempel gjøre mye for å få være i fred fra profesjonelles «innblanding»; true med selvmord, true med vold mot saksbehandleren eller dens familie, og dette fører igjen til sterkt press mot den ansatte i barnevernet. I tillegg til press fra familier kan også statsforvalter bøtelegge kommunen dersom alvorlige saker for barn ikke blir ferdig undersøkt innen en viss tid. Det er med andre ord mye press fra alle kanter mot sosialarbeiderens arbeid, i tillegg til å bo på en liten plass hvor alle kjenner alle, hvor sjansen er stor for at en møter de samme foreldrene på flere arenaer (Haugland, 2000). Begrep som rollekonflikt vil være viktig for å forstå håndteringen av etiske dilemmaer som er knyttet til disse maktforholdene mellom sosialarbeider og bruker.

## **2.5 Det kyndige, ukyndige og det døde blikk**

Som beskrevet til nå, kreves det både formell kompetanse, erfaringskunnskap og personlig kompetanse for å opprettholde en profesjonell yrkesrolle. Det har også blitt nevnt at barnevernsarbeid på småplasser er ekstra utfordrende å utføre på bakgrunn av rolleblending

og at nærhet til plassen kan bli vanskelig. Det ble nevnt at de ansatte trenger ekstra «mot» (Skau 1992), og kunnskap om det lokale kan være en fordel. Jeg skal til slutt redegjøre for en slik kompetanse i form av ulike «blikk», hentet fra filosofen Jakop Meløe (1979).

Meløe (1979) har kalt begrepene det kyndige blikk, det ukyndige blikk og det døde blikk. Det grunnleggende for disse tre begrepene er å problematisere hvordan se noe basert på hva man har erfart. Barnevernsarbeideren oppfatter og forstår for eksempel barns atferd på en annen måte, basert på sin utdanning og erfaring, enn en som arbeider i byggebransjen. Forståelsen utvikles med basis i hele personens erfaring, noe som igjen kan knyttes opp mot teoritradisjoner som den fenomenologiske hermeneutikken (Saus, 2006). Blikkene og forklaringen av dem gjør det mulig å dele inn verden i hva man «kan» og «ikke kan» se.

Måten virkeligheten forstås på og hvordan de nærmer seg hverandre, vil være avhengig av om det deles erfaringer og kunnskap om steder eller ei. (Saus, 2006). De tre blikkene som Meløe presenterer, hjelper oss til å forholde oss til slike forskjeller, og til å innse når vi ikke deler verdensbilde og virkelighetsforståelse med den vi møter. I arbeid med barn og unge når en skal bistå og endre omsorgsbetingelsene for familier, er slik innsikt til stor hjelp.

### **2.5.1 Det kyndige blikk**

Det kyndige blikket er blikket til «insideren»; den som er helt innenfor som deltaker. Insideren er kyndig i det som foregår, og vet at han forstår det. Grunnleggende for det kyndige blikk er *erfaring med virksomhetene*, og at disse erfaringene gir en fortrolighet om at man «ser det som er» - uten å nødvendigvis bruke mange ord eller begrepsliggjøre alt som skjer (Meløe, 1979). Det er altså vanlig at de som deler virkelighetsforståelse, kan kommunisere om sin livsverden uten å bruke mange ord; for eksempel kan to barnevernsarbeidere fortelle en hel del til hverandre om en barnevernssak med bare korte kommentarer, og samtidig stole på at den andre vet hva en snakker om. Hvis man derimot skulle fortalt det samme til en som ikke kjente til saken, måtte det blitt brukt flere ord og forklart alle hendelser mer detaljert for at den andre skulle forstå (Meløe, 1979).

### **2.5.2 Det ukyndige blikk**

Det ukyndige blikk tilhører den som står utenfor; den ukyndige har lite eller ingen kunnskap om det som foregår, fordi han mangler erfaring med virksomheten. Imidlertid har «outsideren» en bevissthet om at det er noe han ikke ser - og dermed heller ikke forstår



(Meløe, 1979). En forsker har ofte dette blikket i møte med et nytt forskningsfelt. Forskeren har en bevisst og reflektert holdning til at det er mye i denne «ukjente kulturen» han ikke ser og dermed ikke forstår. Forskeren stiller mange gode spørsmål, og etter en lengre tid i feltet vil han kanskje bli i stand til å innta et mer kyndig enn ukyndig blikk.

Dette kan også relateres til barnevernsarbeideren. Barnevernsarbeideren stiller seg spørrende til det som skjer, og søker etter informasjon om det han ikke vet. Han får da mulighet til å oppdage det han ikke har sett (og følgelig ikke forstått) tidligere. En barnevernsarbeider trenger ikke være ukjent og utenfra for å innta et ukyndig blikk; en med samme bakgrunn og kjennskap til plassen og folk der, kan også innta et ukyndig blikk i sine bestrebelser på å forstå. Dette blir da å forstå som en kompetanse; han vil uansett stille spørsmål også ved det kjente, dette for å se etter om det er noe han ikke kjenner til, og stadig søke etter ny informasjon (Meløe, 1979).

### **2.5.3 Det døde blikk**

Det døde blikk er blikket til den utenforstående, som ikke ser alt som er å se, og som i tillegg ikke er klar over denne utenforstående posisjonen. Ved at man ikke anerkjenner at det er noe som ikke ses og ikke forstås, stiller man seg ikke i posisjon for å forstå og få mer kunnskap om den verden man møter, og verden møtes med det døde blikk. Meløe forklarer dette blikket som en tilstand av ineksistens. Den som tror han forstår alt, finner heller ingen grunn til å stille spørsmål. På den måten får en heller ikke kjennskap til hva mer en kan se (Meløe, 1979).

Antropologen Merete Saus (2006) har anvendt disse blikkene i sin forskning på barnevern og minoriteter, og da særlig den samiske kulturen. Hun gir eksempel på det døde blikk ved at en barnevernsarbeider som kommer til en flerkulturell bygd i Nord-Norge, ikke kan «se» den samiske kulturen. Ikke bare er den samiske kulturen ukjent for han, men han anser den også som ikke-eksisterende. Det er vesentlig for barnevernsarbeideren å unngå det døde blikket. For å kunne se og søke forståelse om den familien og barna man skal hjelpe, må barnevernet kunne opprette forbindelser og tillit med familier. Da må man bevege seg i den samme «verden». Det betyr ikke at barnevernet må være kyndig hele tiden, men at det er nødt til å være noen former for forbindelser (Saus, 2006).

## **Kapittel 3: Metode**

I dette kapitlet vil jeg redegjøre for metode og framgangsmåte i min oppgave. Jeg vil begynne med å vise hva slags vitenskapsteoretisk posisjon min tilnærming til tema og problemstilling innebærer, deretter skal jeg konkret beskrive de ulike fasene i min dataproduksjon – fra valg av metode, utvalg og rekruttering av informanter, gjennomføring av intervjuene og deretter hvordan jeg har analysert disse. Jeg skal også ta opp forskningsetiske spørsmål, samt reflektere over min egen rolle og forforståelse. Kapitlet avsluttes med betraktninger om datas kvalitet og undersøkelsens gyldighet.

### **3.1 En kvalitativ tilnærming**

Min masteroppgave er basert på en kvalitativ undersøkelse med intervju som metode for å samle inn mine data. Grunnen til at jeg har valgt dette, er fordi at det er problemstillingen som er styrende for valg av metode. I min oppgave ønsker jeg å undersøke interkommunal organisering i barnevernet, samt saksbehandleres opplevelse av å arbeide på små plasser. For å finne svar på det, mener jeg at det er naturlig å bruke kvalitativ metode, fremfor kvantitativ metode som forholder seg mer til statistikk.

Formålet med kvalitativ forskning er å analysere tekst: mening og fortolkning. En kvalitativ analyse er analytiske fortolkninger av gjengivelsen av informantens perspektiv (Järvinen og Mik-Meyer, 2017). Et kjennetegn er at den tradisjonelt har definert seg som induktiv, fremfor deduktiv. Det vil si at man utvikler forståelser, begreper og teori på bakgrunn av det empiriske materialet, istedenfor å samle inn data for å teste ulike hypoteser på forhånd. Mange forskere arbeider også abduktivt, som vil si søken etter teorier som kan forklare overaskende funn i et empirisk materiale. (ibid.).

### **3.2 Vitenskapsteoretisk posisjon**

Vitenskapsteoretisk posisjon handler om hvordan jeg posisjonerer meg med tanke på kunnskapssyn og hvordan kunnskapen produseres. Siden det er saksbehandlerens opplevelser av å arbeide på småplasser jeg er ute etter i min undersøkelse, tenker jeg at det er nært knyttet til fenomenologien og den subjektive opplevelsen, samt hermeneutikken som blant annet fokuserer på kontekst, mening og forforståelse.

Fenomenologi betyr «det, som viser seg», og «logos» som betyr lære. Fenomenologi er altså læren om det som kommer til syne eller fremtrer for en bevissthet. For å undersøke det, viser det seg at en må spørre og lytte. Det innebærer å se bort fra de antagelser og teorier man har om et tema (Järvinen og Mik-Meyer, 2017). I kvalitativ forskning er fenomenologi et begrep som peker på en interesse for å forstå sosiale fenomener ut fra informantens egne perspektiver og beskrive verden slik den oppleves av informantene. Dette er ut fra den forståelse at den «virkelige virkeligheten» er den mennesker oppfatter (Kvale og Brinkmann, 2018). I følge Merlau-Ponty (1962) dreier det seg om å beskrive, snarere enn å forklare og analysere, og det så presist og fullstendig som mulig (ibid.). I fenomenologisk forskning kan forskeren arbeide med et ideal om å ikke ha forutsetninger om teori til feltet (Järvinen og Mik-Meyer, 2017). Realiteten er snarere at denne forforståelsen vil vi alltid ha med oss i forskerrollen når vi skal undersøke et nytt fenomen. Bare det å sirkle inn et tema som interessant for forskning, innebærer en forforståelse. Dette vil jeg gå mer inn på under avsnittet om validitet/reliabilitet.

Hermeneutiske spørsmål handler ofte om en opplevelse av at det er noe vi ikke forstår (Gilje, 2020). Denne forståelsesprosessen omhandler all menneskelig kommunikasjon, men i denne oppgaven tenker jeg hovedsakelig på tekst i form av de transkriberte intervjuene. Her vil jeg trekke inn Gadammers hermeneutiske sirkel. I den tidlige hermeneutikken handler den hermeneutiske sirkel om vekselvirkningen mellom helhet og del i det vi prøver å forstå, altså en type sirkelbevegelse (Thomassen, 2020). I Gadammers versjon trekker han leseren inn i denne sirkelbevegelsen. Det er min forforståelse som legger utgangspunktet til å forstå det jeg står ovenfor. Denne prosessen som foregår mellom å forstå helhet og del, blir fullført i forbindelsen mellom tekstmaterialet og meg som fortolker og i *det* oppstår selve meningen (Thomassen, 2020).

### **3.3 Kvalitativt intervju som metode**

Kvalitative metoder består av flere teknikker; intervju, observasjon, deltakelse og dokumentanalyser. For meg var individuelle kvalitative intervju egnet for å få tilgang på hva saksbehandlere erfarte omkring interkommunalt barnevern og utøvelsen av arbeidet på småplasser. Det finnes mange tilnærminger til hvordan en ser på intervjuet, men den brede fenomenologiske tilnærmingen til intervjuet, har en tendens til å betrakte intervjuet som et rent forskningsverktøy og det informanten sier som en deskriptiv rapport om opplevelser. I disse tilnærmingene er målet å komme så nær som mulig en presis beskrivelse av hva mennesker har opplevd (Kvale og Brinkmann, 2018). Kunnskapen i et kvalitativt

forskningsintervju produseres gjennom det sosiale, det vil si i interaksjonen mellom informant og intervjuer.

### **3.4 Planlegging av undersøkelsen: Informasjonsbrev, forskningsetiske overveielser og godkjenning av prosjekt**

All forskning skal være basert på frivillig, informert samtykke. Derfor startet jeg forskningsprosessen med å utforme informasjonsbrev og intervjuguide samtidig som jeg gjorde meg kjent med NSD (Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste AS) sine rutiner for melding av prosjekter. Som del av dette reflekterte jeg også over om mitt felt innebar særlige forskningsetiske dilemmaer. To av informantene var bekjente fra barndommen, fordi vi har vokst opp i samme område. Dette var noe jeg reflekterte over før jeg tok kontakt med informantene, slik at jeg ble mer bevisst min rolle. Jeg opplevde dog ikke at dette satte noen begrensning eller stopper for selve intervjusituasjonen. Et annet forskningsetisk dilemma jeg har reflektert rundt, er dette med at informantene skulle fortelle om opplevelsen av å arbeide på små plasser, og reflektere rundt ubehagelige erfaringer rundt det å være saksbehandler. Dette løste jeg ved å begynne intervjuet med å stille generelle spørsmål om organiseringen av det interkommunale samarbeidet. På den måten fikk informantene tid til å først bli trygg i intervjusituasjonen, før jeg stilte de mer personlige spørsmålene om opplevelsen av å arbeide på små plasser.

Undersøkelsen er godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS, og gjennomført etter Personvernombudets krav til behandling av personopplysninger (Vedlegg 3.). Da godkjenningen var klar, kunne jeg starte arbeidet med å rekruttere informanter og intervjuer.

#### **3.5.1 Utvalgsriterier og prosessen med å rekruttere informanter**

Informantene er valgt ut på bakgrunn av to kriterier: at de jobber i et barnevern som er organisert interkommunalt, og at innbyggerantallet i vertskommune og/ eller samarbeidskommuner er på 6000 innbyggere eller færre. Utvalget for undersøkelsen omfatter seks saksbehandlere som arbeider i to ulike barnevernstjenester som er organisert interkommunalt, på plasser som har 6000 eller færre innbyggere i kommunene. Begge interkommunale samarbeid er organisert etter vertskommunesamarbeid, og den ene barnevernstjenesten har kommuner som også befinner seg i to ulike fylker.

Når jeg i ettertid ser på prosessen med å rekruttere informanter, ser jeg at det har vært utfordrende. Før jeg begynte rekruttering, hadde jeg som mål å skaffe 6-8 informanter. Jeg begynte først med å sende ut mail til leder i *ett* interkommunalt barnevern, og var optimistisk med tanke på at jeg skulle få svar fort. Jeg sendte flere mailer til leder uten å få svar, før jeg prøvde å ringe- dette også uten respons. Etterhvert fant jeg ut at jeg måtte endre strategi. Jeg sendte ut samme mail direkte til noen saksbehandlere som jeg visste hvem var, og fikk svar med en gang. De var interessert i å være informant og skulle videreformidle det til flere i personalgruppa. Siden dette i utgangspunktet gikk litt sakte, valgte jeg i tillegg å sende mail til leder i et annet interkommunalt barnevern, og fikk positivt svar. Leder skulle sende ut informasjon til sine saksbehandlere. Til slutt endte det med 2 informanter fra et interkommunalt barnevern med 5 kommuner, og 4 informanter fra et interkommunalt barnevern med 3 kommuner. Intervjuene hadde en varighet på mellom 35-70 minutter.

### 3.5.2 Informantpresentasjon

For å gi en bedre oversikt over hvilke informanter og kommuner som blir nevnt i transkripsjonene, har jeg valgt å sette det opp i en tabell. Alle stedsnavn er fiktive. Navnene på informantene har jeg erstattet med bokstaven T eller S og nummer. Hvis informantene har brukt navn på personer i sitatene jeg bruker, er disse erstattet med fiktive navn.

Informanter	T-samarbeidet		S-samarbeidet			
	T1	T2	S1	S2	S3	S4
Vertskommune	Trangvik		Storjorda			
Samarbeidskommuner	Tangsrud, Thule, Tiriltoppen, Tollestad		Smalvik, Sandflesa			

De seks informantene er i alderen 30-60 år. Alle har en bachelor i sosionom, bortsett fra informant T2 som er barnevernspedagog. Flere hadde også videreutdanninger og ulike sertifiseringer. Informant S1, S2 og S3 hadde vokst opp i enten vertskommune eller

samarbeidskommune, og T1, T2 og S4 var innflyttere og hadde bodd i kommunen i flere år. Alle hadde jobbet i over 10 år i det interkommunale barnevernet, bortsett fra informant S5 som hadde jobbet i overkant av tre måneder. Fire av informantene (T1, T2, S2 og S4) hadde også vært med på overgangen fra kommunal til interkommunal organisering og kunne fortelle om konkrete erfaringer knyttet til fordeler og ulemper ved interkommunal organisering. S3 og S4 hadde også erfaring fra større barnevern som ikke var interkommunalt organisert. Jeg mener derfor at jeg har et utvalg av informanter, hvor alle hadde ulike erfaringer som ga meg nyanser og variasjoner i det å være ansatt i barnevernet på små plasser.

### **3.6.1 Forberedelse av intervju: tematisk intervjuguide**

En intervjuguide er et manuskript som strukturerer intervjuforløpet mer eller mindre stramt (Kvale og Brinkmann, 2018). Jeg utviklet en tematisk intervjuguide (Vedlegg 2) med spørsmål som jeg skulle forholde meg til under intervjuene. Spørsmålene i intervjuguiden ble satt opp på bakgrunn av det jeg så på som interessant og nødvendig for å få svar på problemstillingen min. Intervjuguiden delte jeg inn i fire ulike tema: *Organisering av interkommunalt samarbeid, samarbeid og tilgjengelighet, fagmiljø/kompetanse og småplass*. I tillegg begynte jeg intervjuet med spørsmål om informantens yrkesbakgrunn og avsluttet med eventuelt. Når det dreier seg om semistrukturert intervju som jeg har valgt, vil guiden inneholde en oversikt over tema som skal dekkes og forslag til spørsmål (Kvale og Brinkmann, 2018). Jo mer strukturert intervjusituasjonen er, desto lettere vil den senere begrepsmessige struktureringen av intervjuet i analysen være (ibid.).

I arbeidet med intervjuguiden tenkte jeg at jeg hadde flere spørsmål som var nesten identiske, og at det var unødvendig å stille begge spørsmål. Når jeg likevel gjorde det i selve intervjusituasjonen, opplevde jeg at jeg veldig ofte fikk to helt forskjellige svar, til tross for at jeg tenkte på forhånd at spørsmålene dekket det samme. Dette har jeg i ettertid reflektert mer over at kan ha med den prosessen som informantene er i under intervjusituasjonen. De begynner å svare på et spørsmål, og reflekterer samtidig som de snakker, og kommer derfor på flere svar underveis i intervjuet.

### **3.6.2 Gjennomføring av intervju**

Intervjuene foregikk i en tid der samfunnet var mye nedstengt av smittevern hensyn i en pågående coronapandemi. Derfor fikk informantene velge mellom fysiske intervju og intervju utført digitalt over Teams. Jeg ba om tillatelse til å bruke båndopptaker, noe alle informantene

godtok. De fysiske intervjuene har blitt gjennomført på et ledig møterom/kontor på informantenes arbeidsplass, og tre av intervjuene ble gjennomført via Teams. Jeg var spent på hvordan det ville fungere å intervju via Teams, men det viste seg å fungere bra, til tross for at vi ikke møttes ansikt til ansikt. Det var god dekning på to av intervjuene, på det ene var det ikke bilde, og lyden var veldig dårlig. Det gikk greit i selve intervjuet - vi fikk til å ha en god intervjusituasjon til tross for at vi ikke så hverandre, men transkriberingen ble ekstra utfordrende med den dårlige lyden.

I forkant av intervjuene sendte jeg ut informasjonsbrev (Vedlegg 1) hvor informantene samtykket og skrev under på. I kvalitativ forskning kan det være en spenning mellom å ønske å oppnå kunnskap og samtidig ta etiske hensyn (Kvale og Brinkmann, 2018). Dette syns jeg fungerte godt med tanke på at jeg forholdt meg til den tematiske intervjuguiden som begynte med åpne, generelle spørsmål om interkommunal organisering, for så å avslutte med mer personlige spørsmål som handlet om informantenes opplevelse av å arbeide på småplasser. Jeg var nøye på å vise informantene at jeg var interessert i det som ble sagt i form av nikk, smil, ja og hm. Dette var med på å oppfordre informantene til å snakke mer om det jeg ville ha informasjon om. Jeg opplevde informantene som trygge i intervjusituasjonen de snakket lenge og uavbrutt til hvert spørsmål, i tillegg til at jeg fikk stilt oppfølgingsspørsmål der det var behov. De hadde også flere konkrete eksempler om hvordan det er å arbeide på småplasser.

Før jeg begynte på selve intervjuene, var jeg veldig spent. Jeg hadde ingen erfaring med å intervju, sett bort fra ti studiepoeng med kvalitativ metode, hvor vi som studenter øvde på å intervju hverandre. Jeg avtalte med informantene om at jeg, på grunn av lang reisevei, skulle gjennomføre alle seks intervjuene innenfor tre dager. Læringskurven var derfor bratt i de første intervjuene. Ulempen med denne måten å gjøre det på var at jeg fikk lite eller ingen tid til å reflektere mellom hvert intervju. Refleksjonen kom først etter alle intervjuene; da fikk jeg tenkt over hvordan jeg stilte spørsmål, hva jeg kunne gjort bedre eller på en annen måte og hvordan jeg faktisk tenkte at selve intervjuet gikk. Jeg erfarte at jo flere intervju jeg hadde gjennomført, jo lettere var det å være «tilstede» i intervjuet og følge opp det informanten sa med gode oppfølgingsspørsmål. Jeg trengte rett og slett et par intervju for å bli komfortabel nok i min rolle som intervjuer. Det var interessant å se at selv om jeg stilte de samme spørsmålene til alle informantene, var det ulikt fokus i de ulike intervjuene. Brukerperspektiv, reisevei, sosialarbeider med og uten barn på små plasser – for å nevne noe. Jeg fikk dekket

flere tema innenfor interkommunal organisering og opplevelsen av å arbeide på små plasser, enn det jeg tenkte på forhånd.

### **3.7 Transkribering**

Når intervjuene transkriberes fra muntlig til skriftlig form, blir intervjusamtalene strukturert og bedre egnet for analyse (Kvale og Brinkmann, 2018). Det er ingen universell form eller kode for transkripsjon av forskningsintervju, men det er likevel noen standardvalg som må tas. I mitt tilfelle har jeg seks intervju med informanter, som utgjør cirka 64 sider transkribert. Jeg har valgt å transkribere ordrett ord for ord, på bokmål, slik at jeg kan opprettholde anonymiteten til informantene. Jeg har valgt å ikke ta med pauser, intonasjonsmessige understrekinger eller følelsesuttrykk som latter og sukk. Jeg har heller ikke transkribert alle de gangene jeg svarer med «ja» eller «mhm» imens informanten forteller, unntaket er når jeg svarer med noe mer, for eksempel med oppfølgings spørsmål, som igjen er med på å føre intervjuet videre. Grunnen til at jeg har valgt dette, er at jeg ikke skal gjøre noen språklig analyse eller konversasjonsanalyse. Mine transkripsjoner handler om å gjengi intervjupersonenes historier.

Jeg erfarte at god lyd på opptaket av intervjuet er viktig for at ikke transkriberingen blir mer anstrengende og tidkrevende enn det allerede er. Alle mine intervju hadde god lyd kvalitet, med unntak av ett av de som ble gjennomført over Teams, på grunn av dårlig internettdekning. Jo dårligere lyden var, desto flere ganger måtte jeg spole tilbake for å høre flere ganger. Dette gjorde det veldig mye mer anstrengende og tidkrevende enn det kunne vært i utgangspunktet. På den annen side var det en god erfaring å transkribere lydfilet fra intervjuet, da dette medførte at jeg fikk god oversikt over datamaterialet. Analyseprosessen begynte allerede i transkriberingen av det første intervjuet.

### **3.8 Tematisk analyse**

I min masteroppgave har jeg valgt tematisk analyse som analysestrategi. Tematisk analyse innebærer å se etter tema i dataene (Johannessen m. fl., 2018). Et tema, eller en kategori, er en gruppering av data med viktige fellestrekk. Tematisk analyse foregår i ulike faser der målet er å gruppere svarene i dataene mine i mer generelle kategorier, som til sammen svarer på forskningsspørsmålet mitt. Ved å gruppere svarene på denne måten, blir de lettere å skjønne og rapportere, samtidig som vi identifiserer nye sammenhenger – vi lærer noe mer enn bare å



rapportere svarene enkeltvis (ibid.). Tematisk analyse forbindes særlig med Braun og Clarke (2006) som beskriver en analyse i seks steg. Johannessen, Rafoss og Rasmussen presenterer imidlertid en noe forenklet versjon som består av fire steg eller faser. Det er denne versjonen jeg har forholdt meg til. I dette kapittelet vil jeg presentere de tre første fasene: forberedelse, koding og kategorisering. Den siste – rapporteringsfasen – utgjøres av kapittel 5 der resultatene av analysen legges frem. I praksis går en gjerne frem og tilbake mellom stegene i analyseprosessen, og det kan være vanskelig å si hvor en fase slutter og den neste begynner (Braun og Clarke, 2006 i: Johannessen m fl., 2018).

## **1. Forberedelse**

Det første steget er forberedelse. I denne fasen skaffet jeg dataene til veie og fikk en oversikt over dataene. Her stilles det et minimumskrav til mengden materiale, og det er lettere å følge denne fremgangsmåten dersom materialet er i skriftform. I mitt tilfelle skulle jeg analysere transkriberte lydfiler fra intervju med seks informanter. Når intervjuene var ferdig transkribert, leste jeg gjennom intervjuene og dannet meg et helhetsinntrykk av intervjuene. I ettertid ser jeg at jeg burde notert underveis når jeg leste, noe som sikkert hadde gjort resten av forberedelsesfasen enklere.

## **2. Koding**

I kodefase fremhevet jeg og satte ord på viktige poeng i dataene mine. Ifølge Johannessen, Rafoss og Rasmussen er det tre grunner til at man gjør det; få oversikt over innholdet i dataene, generere nye og dypere innsikter i dataene og tilrettelegge dataene for den påfølgende kategoriseringsfasen. Her markerte jeg viktige ord og setninger i printet versjoner av transkripsjonene, i tillegg til at jeg skrev kommentarer i marginen. For min del jobbet jeg parallelt med koding og kategorisering hele veien, da jeg erfarte at jeg synes det var enklere å gå frem og tilbake, prøve meg frem, enn å først kode og deretter finne passende kategorier.

Koding er en spørsmålsdrevet prosess hvor man alltid koder med bestemte spørsmål i tankene. I mitt tilfelle var det temaene i intervjuguiden jeg først hadde som utgangspunkt; 1) *Organisering av interkommunalt samarbeid*, 2) *Samarbeid og tilgjengelighet*, 3) *Fagmiljø/kompetanse* og 4) *Småplass*. Dette forandret jeg underveis da jeg opplevde at

dette ble kategorier som ikke nødvendigvis svarte på min daværende problemstilling:  
*Hvordan kan et interkommunalt samarbeid bidra til bedre tjenester i barnevernet på små plasser?*

I runde nummer to med koding, forandret jeg derfor først kategoriene til Arbeidsmiljø (Samarbeid skaper trygghet), Faglig kvalitet (Økte muligheter for kompetanseheving) og Nærhet/Ubehag (Nærhet til småplassen – fordeler og ulemper), og deretter endret på problemstillingen til: *"På hvilke måter har interkommunal organisering betydning for å utøve barnevernfaglig arbeid på småplasser?"* På den måten fant jeg en problemstilling og kategorier som hang sammen, og dermed også kategorier som kunne gi et svar på problemstillingen.

### **3. Kategorisering**

I kodefase ble det zoomet inn på detaljene i materialet, men i kategoriseringsfasen ble det zoomet ut for å se hvordan detaljene kan settes sammen til en større helhet. I denne fasen sorterte jeg dataene i mer overordnede kategorier i et nytt word-dokument. Etter å ha kodet halvparten av intervjuene, fant jeg ut at det var flere koder som ikke passet inn i noen kategori, eller koder som ble nevnt flere ganger i ulike kategorier. På grunn av dette prøvde jeg ut nye og færre kategorier enn temaene i intervjuguiden som først var utgangspunktet. Til slutt endte jeg med tre hovedkategorier: Økte muligheter for kompetanseutvikling, Samarbeid gir trygghet og Nærhet til småplassen – fordeler og ulemper. Disse temaene er funnene som jeg rapporterer i funnkapittelet (Kapittel 4).

### **3.9 Validitet / reliabilitet**

Spørsmålet om reliabilitet og validitet strekker seg utover tekniske eller begrepsmessige problemer (Kvale og Brinkmann, 2018, s. 272). Kan kunnskap som er produsert via intervju være objektiv?

#### **3.9.1 Validitet**

Validitet i samfunnsvitenskapene dreier seg om hvorvidt en metode er egnet til å undersøke det den skal undersøke (Kvale og Brinkmann, 2018). I forhold til min studie ønsker jeg å undersøke saksbehandlers opplevelse av å arbeide ved interkommunalt barnevern på småplasser. For å kunne finne ut av det, tenker jeg at kvalitativ metode og intervju er en

gyldig metode for å undersøke nettopp dette. I tillegg til metodene, handler det også om forskeren som person, forskerens moralske integritet og det Kvale og Brinkmann kaller praktisk klokskap (Kvale og Brinkmann, 2018, s. 277).

Den enkleste måten å se på en studies validitet, er å begynne med problemstillingen. Er resultatene i oppgaven et svar på problemstillingen? Underveis i intervjuet kan også gyldighet innebære at jeg som forsker i størst mulig grad skaper en felles forståelse mellom meg og informanten jeg intervjuer. En måte å gjøre det på, er ved å stille spørsmål som «Har jeg forstått deg rett når du sier at..?», eller gjenta det som informanten sier, for å unngå misforståelser.

### **3.9.2 Reliabilitet**

Reliabilitet har med forskningsresultatenes troverdighet å gjøre, og er ofte i sammenheng med spørsmålet om hvorvidt et resultat kan reproduseres på andre tidspunkt av andre forskere (Kvale og Brinkmann, 2018). Det har også med å gjøre om informanten ville endret sine svar i intervju med en annen forsker.

I forhold til min studie har jeg benyttet meg av kvalitativt intervju som metode. Både intervjueren og informanten vil alltid påvirke intervjuet i ulik grad; intervjueren med sin forforståelse og informanten med sin erfaringsbakgrunn. Det vil derfor være vanskelig å forsikre seg om at studien har høy reliabilitet. Det er ingen garanti for at det hadde gitt samme resultat, dersom en annen hadde utført intervju, med den samme intervjuguiden som meg. Det jeg derimot har gjort for å prøve å øke reliabiliteten i oppgaven, er å planlegge intervjuguiden nøye, og deretter holde meg til den under intervjusituasjonen. Jeg har også stilt åpne spørsmål som oppfølgingsspørsmål, så langt det har latt seg gjøre. Dette gjorde jeg for at informantene skulle få svare så fritt som mulig, og ikke det de nødvendigvis trodde var fasiten. Et par ganger under intervjuene skjedde det at jeg stilte ledende spørsmål til, men dette var ikke noe som jeg tenker at påvirket intervjuet i noen negativ grad. Jeg ventet alltid før jeg stilte nye spørsmål og var ikke redd for litt stillhet mellom spørsmålene. Da skjedde det ofte at informantene kom på mer å snakke om underveis, selv om jeg først stilte et ledende spørsmål.

## **Kapittel 4: Presentasjon av funn**

Tema for mitt masterprosjekt er altså å undersøke hvordan interkommunal organisering har betydning for saksbehandlerne sine opplevelser av seg selv og arbeidsplassen, med tanke på kompetanse og profesjonalitet, og det å utøve barnevernfaglig arbeid på småplasser.

I dette kapittelet vil jeg presentere resultatene fra den tematiske analysen av intervjuene. Koding og kategorisering av data resulterte i tre temaer som alle belyser de ansattes opplevelser og vurderinger av hvordan interkommunal organisering har hatt betydning for deres utøvelse av barnevernsarbeid. Disse er:

- *Økte muligheter for kompetanseutvikling*
- *Samarbeid gir trygghet*
- *Nærhet til plassen*

I kvalitativ forskningsmetode er jeg som forsker opptatt av å løfte frem informantens stemme. Dette vil jeg gjøre ved å blant annet gjengi direkte sitater fra intervjuene med informantene når jeg presenterer og utdyper temaene. I tillegg til å gjengi sitater vil jeg også sammenfatte med egne ord hva informantene sier. Dette kapitlet presenterer derfor informantenes selvforståelse slik jeg har analysert den fram. I neste kapittel vil dette løftes opp til en teoretisk drøfting av funnene.

### **4.1 Økte muligheter for kompetanseutvikling**

De seks intervjuede saksbehandlerne er ansatt i barnevernstjenesten i to interkommunale samarbeid. Informantene S1, S2, S3 og S4 er ansatt i «S-samarbeidet». S-samarbeidet består av vertskommunen *Storjorda* og de to samarbeidskommunene *Smalvik* og *Sandflesa*. Dette interkommunale samarbeidet ble inngått i 2008. De to andre informantene, T1 og T2, er ansatt i «T-samarbeidet». Dette startet i 2003 med tre kommuner, før de ble utvidet til fem. Vertskommunen er *Trangvik*, og de fire samarbeidskommunene er *Thule*, *Tollestad*, *Tiriltoppen* og *Tangsrud*.

I både S-samarbeidet og T-samarbeidet kunne informantene fortelle at alle saksbehandlere hadde bachelor-utdanning i enten sosialt arbeid eller barnevern. I tillegg var det ansatte med juridisk kompetanse og egen merkantil ansatt. Det var ingen av tjenestene som hadde ansatte

med masterutdanning. De intervjuede vurderte denne sammensetningen av kompetanse og nivået som godt nok:

Informant T1: *«Jeg vil si at vi har ganske høy kompetanse. Jeg kjenner meg ikke igjen i det der at barneverntjenesten ikke har kompetanse, den er jeg ikke med på.»*

Informant S4: *«Men hva som er løsninga for alle oss som har jobba mange år i feltet, jeg vet ikke om jeg hadde blitt en bedre barnevernsarbeider av å putte på en master nå. Da tror jeg kanskje det er andre videreutdanninger som vil gi en vel så god gevinst.»*

I tillegg til å beskrive de ansattes kompetanse og sammensetningen ved kontoret, ble også samtlige informanter spurt om hva de tenkte om sin egen kompetanse. S4 sa at *«Når jeg ser tilbake på min egen utdanning som sosionom, vi hadde jo mye om barnevern, men jeg har trengt både den videreutdanningen min [psykososialt arbeid med barn og ungdom] og jeg har trengt den erfaringa hvert fall, for å få riktig kompetanse for den jobben her da.»*

I likhet med S4 var det flere som heller ønsket kompetanse på helt konkrete kurs eller ulike veiledere, istedenfor å ta en lenger etterutdanning eller master. Informant S4 mente at opplevde kompetansebehov alltid ville være preget av hvilke oppgaver man selv jobbet med, og at hun selv for eksempel ønsket mer kompetanse på vurdering av «barnets beste».

Informant S3 ønsket å ta kurset «Barnesamtalen», men sa at fordi hun var vikar, var hun ikke på «prioriteringslista» over hvem som skulle få tilbud om kurs og opplæring.

Alle informantene mente at interkommunal organisering er nødvendig for å oppnå faglige krav til arbeidet som skal utføres, og de var samstemte i at dette var en organisering som trengs i de små kommunene. Informant S2 mente at størrelsen på deres interkommunale samarbeid, tre kommuner, var et minimum. Det samme når det gjaldt antall ansatte; I T-samarbeidet var de rundt 13 ansatte og i S-samarbeidet var de 10 ansatte.

Kommunene i S-samarbeidet befant seg videre i to fylker, noe som innebar å måtte forholde seg til to statsforvaltere og to Buf-etater i jobben som saksbehandler. Informantene sa at det kunne være utfordrende, for eksempel sa S3 om barn som kan oppleve å (..) *“ ha samme saksbehandler og samme tjeneste, men får klager og vedtak behandla ulikt, fordi at fylkesmann har ulike ting lagt til grunn.”*

Fra et brukerperspektiv kan det oppleves vanskelig. Samtidig kunne dette være lærerikt, sett fra den ansattes ståsted:

*“Man får jo innblikk i at det gjøres ulikt, og at det kan jo noen ganger være en fordel, at det finnes flere måter å gjøre det på og man får tilbud om flere kurs” (S2).*

Å ha kontakt med flere samarbeidspartnere er altså noe som kan gi læring og erfaring med ulike måter å løse saker på, samtidig som det også rent praktisk innebar tilbud om flere kurs og kompetansehevende tiltak. Dette eksemplet er illustrerende for mange av vurderingene informantene hadde når det gjaldt interkommunal organisering og betydning for kompetanseutvikling. Dette kom til uttrykk på flere måter, samt at vurderingene varierte litt med hvorvidt de hadde sammenligningsgrunnlag fra tjenester uten interkommunalt samarbeid. Resultatene fra intervjuene viser særlig tre utslag av den interkommunale organiseringen som de mente hadde betydning for kompetanseutvikling:

### **Muligheten til å spesialisere seg**

T1, T2, S1, S2 og S4 hadde mange års erfaring i sitt arbeid, slik at de hadde erfaringer om hvordan det var å arbeide i barnevernet også før det ble interkommunalt. De sa at før det ble interkommunalt, jobbet de mye mer som generalister, mens under interkommunal organisering fikk de muligheten til å spesialisere seg mer innenfor færre oppgaver.

*«For meg som fagperson så var det jo klart at det var godt å komme til Trangvik og få kolleger, et godt faglig miljø, få en leder som ser deg.» (T2)*

*«Når jeg begynte her, så jobbet vi generalister. (..) Nå har jo fokuset kommet over til det her med kompetanseheving.» (S1)*

*«Det var mye større forskjell på hvordan man jobbet, tror jeg, fordi man var enkeltpersoner og ikke større enheter. Men nå er vi jo store fagnettverk.» (S2)*

### **Økte muligheter for faglig refleksjon og kvalitetssikring**

Informantene var opptatt av at det å være mange nok ansatte hadde betydning for å sikre den faglige kvaliteten på arbeidet. Man trenger nok ansatte både for å ha gode drøftinger, for å kunne bytte på saker og arbeidsoppgaver når forhold ved det lokale og kjennskap til

småplassen gjør at man ikke er nøytral nok i en sak. En informant sa blant annet at man får flere perspektiv å se ting fra.

To informanter fra S-samarbeidet sa: «Man trenger å være flere for å kvalitetssikre det faglige, og forhindre å ta saker der man kjenner folk litt for godt». (S4)

« Jeg tenker at uansett om man har jobbet her i 10 år, så kommer jeg aldri til å snu på det at fagmiljøet må være større enn 2 personer. En ufravikelig fordel.» (S3)

Informant S3 sa videre dette om alternativet til interkommunal organisering:

«Jeg synes det er kjempeskremmende at to personer skal kunne forvalte en sånn type makt for seg selv, at det er alternativet liksom.» S2 reflekterer også over hva det har tilført henne av kompetanse ved å jobbe interkommunalt når hun sier at «Hvis jeg skulle jobbet for meg selv på Sandflesa nå, så tror jeg at det og hadde blitt mer barnevern og mindre foreldrevern.»

(S2). Med det mente hun at ved å bli en del av den interkommunale organiseringen, har hun fått økt sin kunnskap, som igjen er med på å kvalitetssikre det faglige arbeidet som blir gjort.

### **Reisevei mellom samarbeidskommunene gir rom for den faglige samtalen**

Et interessant funn som faktisk kan knyttes til mulighetene for faglig refleksjon, er de geografiske avstandene i tjenesten informantene arbeider i. Informantene trekker fram det at de måtte bruke en del tid på bilkjøring som en fordel. Dette var overraskende for meg da min forforståelse var at dette utelukkende var ulemper, fordi man bruker opp verdifull tid som kunne vært brukt på barnevernsfaglig arbeid. De ansatte jeg intervjuet, så derimot bilkjøringen som en god mulighet for samtaler og refleksjon som også var viktige for deres faglighet.

Informant S4 sa for eksempel at hun hadde oppdaget at det å kjøre bil representerte en viktig del av jobben. Med det mente hun at reisevei mellom kommunene hadde vist seg å være en god arena for å kunne ta telefonsamtaler, forberede og snakke sammen med kollega i forkant av møter, eller debriefing etter møter og undersøkelser.

Informant T1 og T2 sa dette:

«De som er to, bruker gjerne den tiden til å bli kjent med hverandre, men også drøfte hva er det vi har sett nå i hjemmebesøk.» (T1)

Et annet aspekt ved lang reisevei var også at det åpnet opp for muligheten til å arbeide i samarbeidskommunen den dagen, slik at man ikke alltid var «fjernt fra» lokale tjenester. Det var T2 som kom inn på dette da hun sa at:

*«Man drar kanskje ikke til Thule bare for ett møte, da tar man med seg og låner et kontor og jobber barnevern i hver enkelt kommune.»* (T2)

T2 forklarte at bilturen fra vertskommunen ut til Thule kunne ta nærmere en time. Å kjøre frem og tilbake for bare ett møte, så hun derfor på som unødvendig. Hun fortalte at man ofte kunne låne seg et kontor i en samarbeidskommune for en dag, slik at det på den måten ikke ble unødvendig mye kjøring, og man også var tilgjengelig for samarbeidskommunene som hadde lang reisevei inn til vertskommunen.

### **Brukerperspektivet**

Informant T2 fra T-samarbeidet skilte seg ut med å stadig komme tilbake til brukerperspektivet og fordelene ved småplassen, sånn det var før interkommunal organisering. T2 var positiv til interkommunal organisering med tanke på fagmiljø, kvalitetssikring, drøftinger og å lære av andres kompetanser og perspektiv. Ikke desto mindre var hun opptatt av at brukerne og de små kommunene hadde mistet noe på veien: Nærheten og tettere oppfølging. Hun mente at hvis man så det fra brukerperspektivet, var det bedre for brukerne slik det var før, og at de små kommunene savnet at barnevernstjenesten hadde kontor «med åpen dør»:

*«Jeg så jo at når jeg var i Thule [før interkommunalt], at jeg klarte å følge opp mye tettere de sakene jeg hadde da jeg satt der.»*

På samme tid sa hun også: *«Ved å være i en liten kommune, så blir det sårbart og litt mindre kvalitet, tør jeg å påstå.»*

Dette avsnittet viser at informant T2 hadde fokus på et annet perspektiv enn bare kompetanseheving sett fra den ansattes ståsted. Den interkommunale organiseringen medførte altså positive ringvirkninger for de ansatte, men ikke nødvendigvis for brukerne. Brukerne mistet det nære og kjente ansiktet. Dette trumfet likevel ikke hennes vurdering av at det til syvende og sist var det beste for tjenesten å bli interkommunal, men hun var ambivalent med tanke på hvem organiseringen oppleves positiv for.



## 4.2 Samarbeid gir trygghet

Et annet tema som også kan ses i sammenheng med kompetanse, var betydningen av å ha et stabilt og faglig godt miljø i barnevernstjenesten. Informantene inkluderte nemlig noe mer i «stabilt og faglig godt» enn bare mulighetene til faglig utvikling på mer «formelt» plan; de understreket samspillet med selve arbeidsmiljøet også.

### Støtte

Det å være flere i en personalgruppe, gjør ikke bare noe med det faglige miljøet, men også arbeidsmiljøet. Informantene fortalte om viktigheten av å være flere sammen når man møter motgang i jobben, og det å få støtte fra kolleger når det ikke alltid gikk som planlagt. Om viktigheten av å være flere, sa for eksempel informant S4 fra S-samarbeidet dette:

*«Det at man tør å gå inn i tyngre saker og det at man har mer handlekraft. Bare fordi at man er flere og kan stå sammen, og fordi det ikke trenger å være så nært i eget miljø.»*

Informant T1 fra T-samarbeidet fortalte om konkrete tiltak som var med på å bedre arbeidsmiljøet på hennes arbeidsplass:

*«Om morgenen har vi sittet og spist frokost sammen, og vi snakker om det nå; å skrenke inn, fordi vi egentlig ikke har tid. Men det må vi nesten ha, fordi det går på den tryggheten og stabiliteten at vi kjenner hverandre.»*

S3 hadde erfaringer fra større barnevernstjenester og kunne fortelle hvordan arbeidsmiljø kunne være når man *ikke* var ordentlig trygge på hverandre:

*«Så tror jeg at man må få lov til å diskutere og være uenig da. Jeg har jo jobbet på arbeidsplasser hvor det ikke har vært rom for det, og der ser jeg det er dårligere; dårligere stemning og høyere turn-over, fordi folk må sitte med ting som dem egentlig ikke er komfortabel med, eller tar avgjørelser som dem ikke kan stå inne for»*

I tillegg til at samarbeid og støtte kan bidra både psykososialt og faglig – mer trygghet og utholdenhet i jobben, var det noen av informantene som nevnte alder som noe som kunne påvirke arbeidsmiljøet i barnevernstjenesten. En av informantene fortalte om sine erfaringer

med variert aldersspenn i tjenesten. De aller fleste så fordelene med at yngre, nyutdannede arbeider sammen med de «eldre» som har mer erfaring.

*«Aldersspennet i vår tjeneste er jo fra 60 og de yngste er vel fra 25, så vi har jo stort aldersspenn. Men det er jo veldig godt og nyttig, for vi drar hele tiden nytte av hverandre. De erfaringene jeg har, kan jo de yngre ta med seg, og de yngre bringer med seg nyere ting og tankemåter, og det å forstå barn på en viss alder i forhold til sosiale medier og sånt, det er jo veldig nyttig da.» (S1)*

Poenget for informanten var altså at ved at arbeidsmiljøet var større i den interkommunale settingen, fikk de også en større variasjon i alder på kollegene. Det å ha fått yngre medarbeidere, så hun som positivt.

### **4.3. Nærhet til småplassen**

Informantene fikk spørsmål om hvordan det var å arbeide i barnevernet på et lite sted med store avstander i sitt driftsområde og langt til nærmeste by med spesialiserte tilbud. De fikk også spørsmål om det å selv bo på den samme plassen som de arbeidet, med tanke på at barnevern er et sårbart felt å arbeide i. Funnene viste at informantene så både ulemper og fordeler med plassen og avstandene. Dette temaet har jeg valgt å dele inn i to undertemaer; Småplassen som utfordring for yrkesutøvelsen og småplassen som ressurs for yrkesutøvelsen.

#### **4.3.1 Småplassen som utfordring for yrkesutøvelsen**

##### **Kompetanseheving og faglig utvikling**

Flere av informantene sa at en ulempe ved å bo og arbeide på en liten plass med lang reisevei til nærmeste by, var at det kunne være et praktisk hinder for å benytte seg av muligheter for å øke sin faglige kompetanse og å delta på eventuelle kurs og videreutdanninger. Informant S1 mente at de fleste ansatte var interessert i å tilegne seg mer kunnskap, men at det kunne være vanskelig på grunn av lang reisevei til høgskoler og andre kurssted. Dette understrekes også av andre informanter:

*«Hadde jeg bare kunne stikke bort en dag å ha forelesninger, så ikke dem hjemme merka om jeg var på jobb eller skole. Jeg må dra en søndag og være borte helt til onsdagskvelden eller torsdag, og det er fly og tog og hotell.» (S2).*

«Hvis Bufetat hadde noe kurs, så var det gjerne seks timer på tog den dagen.» (T1)

På den annen side åpner det seg nye muligheter når stadig flere kurs og utdanninger foregår på digitale plattformer: «Blitt mye bedre etter det digitale» (S2). Dette indikerer at småplassen med store avstander ikke lenger trenger å utgjøre samme barriere for deltakelse i utdanning og kurs.

Som nevnt tidligere var det flere av informantene som hadde jobbet som saksbehandler i mange år, og dermed vært med på overgangen til interkommunalt barnevern. De kunne fortelle om hvordan det var å arbeide i barnevernet på små plasser før det ble interkommunalt organisert, og sitatene illustrerer hvordan de beskriver barnevernsarbeidet som sårbart med henhold til faglig kvalitet, å stå i arbeidet alene og belastningene det kan medføre:

«Jeg husker på Tangsrud, så var det en som kom inn og skulle melde, men visste ikke om det var noe poeng da. Husker at jeg reagerte på den uttalelsen, men i ettertid så skjønner jeg det. For hva gjorde egentlig barnevernet? Dem gjorde jo ingenting?» (T1)

«Det er jo klart at du gjør jo .. hehe .. alt selv da; du er den som reiser rundt på uanmeldte hjemmebesøk, du er den som tar akuttsaken, du fosterhjemsplasserer og du er den som går i fylkesnemda... Så det sier seg jo selv at du blir utbrent. Og du må tenke litt annerledes når du jobber på den måten.» (T2)

Informant T1 reflekterer her over sin egen oppfatning av hvordan barnevernet var før det ble interkommunalt. Med det mente hun at barnevernet ikke var like godt faglig og at en derfor ikke turte å sette i gang tiltak i familier, fordi det ble for nært og man ikke hadde den samme kompetansen som i dag. Informant T2 forteller at man måtte tenke annerledes når man ikke var interkommunalt organisert. Med det mente hun at en må være enda mer bevisst på sine roller i lokalsamfunnet eller som hun sier: «du må bære hatten din litt bevisst.» Og en skal alltid tenke taushetsplikt i jobben, men i en så liten kommune må man være enda mer bevisst på taushetsplikten, fordi alt blir så veldig nært.

Informantene tok også opp en annen utfordring med småplassen som de mente kan være med å påvirke den faglige kvaliteten i barnevernstjenesten, nemlig at det er få muligheter til å bytte jobb hvis man blir utbrent og/eller lei. Informant S1 fra S-samarbeidet reflekterte slik rundt dette:

*«På små plasser vokser det ikke stillinger på trær, så det er ikke mange muligheter for å skifte jobb. Når du går lei, da er en ikke særlig motivert til å jobbe med det en gjør.»*

Det ble altså beskrevet som en risiko for at på de små plassene fortsetter saksbehandleren i en jobb man egentlig er demotivert for eller sliten av å stå i. Informantene mente at dette kan påvirke kvaliteten på jobben som blir gjort. Når man i tillegg arbeider på en liten plass og er eneste ansatt i tjenesten, er også risikoen for å bli «utbrent» stor (se nedenfor).

### **Store avstander som hinder for å yte hjelp: eksemplet barnevernvakta**

Funnene viser at også helt konkrete, praktiske forhold var en utfordring for de små plassenes muligheter til å yte akutt hjelp. T1 fortalte at T-samarbeidet hadde tilgang på Barnevernvakta, som rykker ut i slike situasjoner. Dette er ikke en arbeidsoppgave som ligger til saksbehandlerne på den lokale plassen. Informant T1 fortalte imidlertid at reiseveien for Barnevernvakta i T-samarbeidet var på nesten 3 timer. Dette får den konsekvens at de ansatte i T-samarbeidets barnevernstjeneste går med vakttelefon og har døgnvakt. Barnevernvakta tar imot alle førstetelefoner, men hvis det blir utrykning, er det de ansatte i T-barnevernet som får telefon fra barnevernvakta og må rykke ut.

*«Sist jeg hadde vakt fikk jeg telefon om at det var noe problematikk nedi Thule, med en ungdom som hadde gått berserk hjemme (...). Politiet ville ikke rykke ut, og de måtte ta kontakt med barnevernet. (...) Men poenget er at hvis barnevernvakta måtte rykke ut, så er det 2,5 til 3 timer kjøring, det er langt altså. Men vi har jo bare 1[time], hehe.» (T1)*

Kommunene i T-samarbeidet var de eneste av mange kommuner i det aktuelle barnevernvakt-samarbeidet som ikke kunne benytte seg av tjenestens telefonutrykning. Når de ansatte i T-samarbeidet må være forberedt på å rykke ut som barnevernvakt i tillegg til å være sosialarbeidere i barneverntjenesten, er dette en situasjon som skapte stress og press for dem. T1 beskriver en situasjon der kanskje også politi burde vært tilkalt og ikke barnevern.

### **Inhabilitet eller ubehag**

Informantene fikk spørsmål om de var kommet opp i noen etiske dilemmaer og om de noen gang hadde vært inhabil i en sak. Ingen av dem hadde hatt vedtak på at de var inhabile, men samtlige hadde kommet opp i flere etiske dilemmaer og saker de opplevde som ubehagelige. Hva informantene så på som ubehagelig, varierte veldig for hver enkelt. Informantene fortalte om utfordringer i alt fra alvorlige saker med foreldre som misbruker barn til at det var

bekjente av dem i saker. Dette gjorde det vanskelig for saksbehandlerne å skille mellom rollene sine.

Her er noen eksempler som viser variasjonen i hva informantene så på som ubehagelig i saker:

«Sånn ordentlig ubehagelig har det bare vært noen få ganger; hvor foreldre vil drøfte ting, men uten at det er i ryddige former. På den måten kan den du snakker med, kunne legge sine tolkninger og føringer i det du sier og bruke det på den måten man vil.» (S4)

«Her så har jeg på den korte tida rukket å kjent på at jeg har takka ja til saker jeg kanskje ikke burde hatt, ikke fordi jeg kjenner dem eller har noen tilknytning, men fordi jeg plutselig innser at bestekompisen bor i nabohuset og dem stadig vekk er i nærheten.» (S3)

«Ja, jeg har hatt en i løpet av alle de åra her som har vært ubehagelig, hvor jeg tenker at hadde den [klient] møtt meg igjen i en bakgate. Veldig uforutsigbar personlighet. Jeg har vært med på mye, men det er noe med det der uforutsigbare, psykiatri. Du får på en måte ikke inn noe fornuft uansett.» (T2)

«Jeg tenker at når man jobbet før det ble interkommunalt, og bare var en ansatt i barnevernet, måtte du også jobbe med naboen din, venninnen din. Når jeg nå jobber interkommunalt, kan jeg si at den saken vil jeg ikke inn i.» (T1)

Disse eksemplene på hva som er ubehagelig for informantene viser variasjonen i deres vurderinger. Noen synes det var vanskelig når de kom opp i saker som de oppfattet at var ubehagelig for brukerne i barneverntjenesten, mens andre så det som utfordrende når de selv opplevde noe som ubehagelig.

## **Roller**

I tett tilknytning til dette med inhabilitet eller ubehag, var tema om rollen man sto i. Informantene synes det var utfordrende å arbeide på en liten plass fordi de måtte balansere de ulike rollene. Alle hadde de til felles å være veldig bevisst sine roller når man er profesjonell på jobb og samtidig privatperson i et lite lokalsamfunn. Og de mente at det er viktigere på bygda enn i byen. Dette med å være bevisst sine roller, uttrykte informantene på flere ulike

måter. En informant sa blant annet at man må bære «hatten sin» bevisst, en annen sa at man må ha «tunga beint i munn» uavhengig av om det er interkommunalt eller ikke.

Informant S3 satte ord på det når hun møter «*ungdommen i gata som stopper og har lyst til å slå av en prat litt sånn ukritisk. (..) også tenker jeg 'hvor går grensa?', fordi det er så lite her at jeg tenker at det er sikkert fire av dem andre ungdommene som vet hvem denne ungdommen er.*»

Med det mener informanten at hun ønsker å snakke med denne ungdommen selv om det er med henne som privatperson, og ikke som sosialarbeider. Likevel blir hun usikker på hvor denne «grensen» går med tanke på hva de andre i ungdomsgjengen vet om denne ungdommens (brukerens) situasjon i barnevernet.

Informant S4 sa:

«*Man oppfører seg litt ut fra at folk vet hvem du er og hva du jobber med. Hvordan du er ovenfor barna dine, men like mye som menneske og i lokalsamfunnet.*»

T2 sa dette om å balansere de ulike rollene på en liten plass:

«*Det er jo kjempespennende og det er jo .. Er du bevisst rollen din, og det for min del er en «Kari barnevern» og en «Kari privat».*» (Fiktivt navn brukt)

S4 fra S-samarbeidet nevnte at barnevern ikke er et yrke hvor man er helt avkoblet, heller ikke når man kommer hjem fra jobb. Dette blir i større grad forsterket når man arbeider på en mindre plass. Spesielt når man selv har barn, fordi da er man gjerne delaktig på flere arenaer, som klassetrinn, fritidsinteresser til barn og verv, i tillegg til fritid som man selv er en del av;

«*Forskjellen fra by er at her forholder man seg også gjerne til de samme foreldrene på håndballtrening, butikken og alle verv. I verste fall også på fritid.*» (S4)

S3 kunne beskrive forskjellen mellom å arbeide i byen og på en mindre plass:

«*Det er ti tusen barn [i byen] som heter det samme, og det er sikkert ti tusen barn som går på barneskolen, så du finner ikke igjen dem likevel. Men her er det jo en fare for at du på neste julegrantenning havner ved siden av [dem].*»

Funnene viser altså at det er en vesentlig forskjell å arbeide som sosialarbeider i et lite lokalsamfunn kontra større by. Det handler ikke bare om hvordan brukerne ser på deg som profesjonell, men også hvordan du blir oppfattet som menneske i bygda. Den største utfordringen er at det er større sjanse for at man møter på brukere av barneverntjenesten i sin egen fritid, og at dette er krevende med tanke på å balansere den private og profesjonelle rollen.

Det var også flere av informantene, som var både innflyttere og oppvokst i kommunen, som nevnte dette med *forutinntatthet*. Med dette menes de fordommer om hvem og hvordan mennesker er og hvordan ting fungerer i lokalsamfunnet. På små plasser må man være mer opptatt av og bevisst på sin forutinntatthet enn man kanskje trenger å være i byen, mente informantene. S2 som var oppvokst i kommunen, fortalte at hun hele tiden jobbet med sin forutinntatthet, men at det ikke alltid var så enkelt.

Informant S1 reflekterte over at det ikke var så lett hvis man kjente til familien.

Forutinntattheten møtte de også fra den andre parten, brukere av barneverntjenesten. De kunne i møter komme med kommentarer som «*Du vet jo hvordan det var med foreldrene hans? Det var jo akkurat det samme! Du vet jo hvordan det var før i tiden?*»

«*Sånn kan ikke vi snakke. Det er ikke det som er vårt fokus, da må vi prøve å skifte og forklare at vi må se på helheten og barnet. Nå er nå.*» (S1)

Informant S3 kunne også fortelle at selv om hun var ny i tjenesten, hadde hun vokst opp i kommunen og visste hvem flere av foreldrene var. Hun opplevde at det var en tydelighet innad på kontoret om å skjerme, når det var brukere som ansatte kjente til, og at det var blitt ekstra innskjerpet nå i det siste. Hun så det som en fordel at hun var nyansatt og ikke kjente kollegene så godt enda; «*Det er veldig enkelt å sette den grensa, og si at «vet du, at det her kan ikke jeg snakke med deg om».*»

Dette viser at ansatte i barnevernet som er oppvokst i kommunen opplevde utfordringer i møte med brukerne og måtte være enda mer bevisst på den såkalte «forutinntattheten» enn de som er innflyttere. Informantene var alle enige om at det er viktig å ha fokus på nettopp dette med forutinntattheten.

### **Begrensninger i eget liv**

En siste utfordring ved å være sosialarbeider på småplassen var at det kunne føre til flere typer begrensninger i eget liv. Informant S4 var opptatt av brukerne og hva slags ubehag de opplevde som et problem ved nærheten på småplasser. Hun fortalte at hun så det ikke nødvendigvis som ubehagelig for seg selv, men kunne se at det var veldig ubehagelig for familiene som hun møtte. Hun sa også:

*«Jeg kan synes det er vondt på andres vegne, fordi de vet at jeg vet så mye om dem.»*

S2 kunne synes at det var vanskelig å møte brukere som man kanskje visste om fra før, eller var venner av bekjente. Samtidig reflekterte hun over at det tross alt var en større utfordring for «de andre», og at det var sårere for dem. Med det mente hun at brukerne i barneverntjenesten ikke hadde valgt selv å være en «del» av barnevernet. Den profesjonelle yrkesutøveren er jo tross alt utdannet til å håndtere slike situasjoner, sa S2.

Et annet problem som informantene så ved å være nær brukerne på en liten plass, er at man som sosialarbeider er mer synlig i bygda, ovenfor resten av lokalsamfunnet. Dette kan by på utfordringer. T2 sa blant annet at folk er oppmerksom på hvor tjenestebilene parkeres, og informant S1 reflekterte over at *«vi som jobber på en liten plass også er veldig oppmerksom på at vi gjør det»*.

S4 fortalte hvordan det var for henne som innflytter og ikke kjente til så mange, til i dag der hun har bodd i kommunen i mange år og nå har flere koblinger til mange:

*«Fra de første åra [hvor jeg] i hovedsak ikke visste om, nesten ikke visste navnet på, til nå. I hvert fall i Storjorda-saker, så er det nesten uten unntak at jeg har en eller annen kobling til dem fleste.»*

S2 fortalte dette: *«[Jeg] oppsøker sjeldent offentlige plasser, der jeg kan slippe ned skuldrene helt. For ikke kan jeg si det til dem jeg er sammen med, og ikke kan jeg forsvare meg selv når jeg får noen kommentarer.»*

Nå var ingen av informantene som deltok i studien under 30 år og alle var etablert i familier, men mange nevnte at det hadde vært vanskeligere å arbeide i barnevernstjenesten på en liten plass, hvis de selv hadde vært yngre og for eksempel festet og drukket alkohol på byen.



Flere fortalte også at det var stor forskjell på å arbeide i tjenesten før og etter de selv fikk barn, og at det kunne være mer utfordrende å arbeide i barnevernstjenesten etter at man selv fikk barn.

*«Det vanskeligste er når jeg har egne unger i klasser, og barn og foreldre ikke kan skille på at mine barn ikke vet.» (S2)*

Informant T2 hadde også noen tanker om hvordan det er å ha egne barn i arbeidet som sosialarbeider:

*«Det handler jo om å skjerme mine egne unger. Hvis jeg skulle jobba i Tangsrud, vært inn og ut av barnehager, jobbet med unger som mine barn kjenner og er venn med, så hadde ikke det vært noe allright. «Hvorfor var du der da, mamma?» Jeg er såpass trygg i jobben min og det jeg driver med, så det hadde gått greit for meg.»*

Det informantene har sagt her, viser at det finnes flere utfordringer som handler om begrensninger i eget liv, når man er sosialarbeider på en liten plass. Alt fra at det er *ubehagelig* å møte familier på andre arenaer enn jobben, til at man selv velger å *unngå* større arrangementer i frykt for å møte brukere i barnevernstjenesten, samt at man ønsker å *skjerme* egne barn.

### **4.3.2 Småplassen som ressurs for yrkesutøvelsen**

Som vist det ble det altså beskrevet ulike utfordringer med barnevernsarbeid på småplassen; relatert til både kompetanse, belastningen ved å arbeide mye alene, samt rollene og nærhet til brukerne. Funnene viser imidlertid at dette ikke utelukker at informantene også så fordeler med den. Informantene vurderte at nærheten også kunne være en ressurs.

#### **Nærhet til samme system**

S4 sa at fordelen med nærhet til brukerne var blant annet at den ansatte kjenner systemet og at du kan vite hvem du skal henvende deg til.

*«Du er bruker av det samme systemet selv og på mange områder, du sitter selv på ulike sider av bordet. I saker der det er behov for tverrfaglig samarbeid, så ser jeg det som en fordel.»*

Informant S1 så viktigheten av å være bevisst på «*hvordan det var å sitte på den andre siden av bordet*». S1 sa også at selv om de ansatte var bevisst på det, var det ikke alltid at brukerne tenkte det samme. De reflekterte ofte over og minnet hverandre på at de som sosialarbeidere også måtte respektere at brukerne kunne synes det var utfordrende.

Noen av informantene fortalte at det at de kjente til andre som jobbet i samarbeidsinstanser, førte til at også samarbeidet mellom instansene ble bedre til barnevernet. Informant S3 hadde tidligere arbeidet i større barnevern, hvor hun ikke opplevde denne nærheten til andre instanser på samme måte. Til tross for at hun kun hadde arbeidet i nåværende barnevernstjeneste i noen måneder, hadde hun kjent på denne positive erfaringen.

«*Her er det helt annerledes, fordi på BUP er det «Hanne og Truls», på helsestasjonen er det «Johanne» og på Sandflesa skole er det «Inga og Ronny». Det gjør noe med samarbeidet som jeg synes er veldig godt da.*» (S3) (Fiktive navn er brukt)

## **Roller**

Det er også ulikt hvordan informantene takler å være kjent i lokalsamfunnet når de arbeider i barnevernet. Her er to sitat fra informanter som viser hvordan de håndterer at brukerne kjenner til dem.

«*Enten vet dem av meg privat eller på jobb. [Jeg] håndterer det greit.*» (S2)

S3 ble mer usikker hvis brukere visste om henne som saksbehandler:

«*Hvis man sier at en klient føler seg trygg fordi det er jeg som har en sak, så blir jeg litt sånn: «Hva handler det om? Vet de for mye om meg som privatperson?»*

S2 mente at det å være kjent på plassen, kunne være positivt i barnevernet på en liten plass, og at brukerne kjente til saksbehandler både via jobb og privat. Hun fortalte at når familier kjente til henne som saksbehandler fra før, førte det til at det kunne være lettere å ta kontakt og at det ikke ble så skummelt.

«*Det kan jo være lettere å ta kontakt for man kjenner hverandre, at jeg skal bare ringe Stina. Det er jo bare hun så jeg kan jo likeså godt gjøre det. Når det blir større, kan det bli litt sånn 'barnevernet liksom... '.*

Videre fortalte informant S2 om situasjoner hvor hun var nødt til å forholde seg til andre foreldre (brukere) på fritiden. For eksempel kunne det være på ulike typer dugnad, hvor brukere fra barnevernstjenesten og S2 var satt opp på samme liste. Hun fortalte at ofte fikk hun mannen sin til å være med på disse dugnadene, slik at hun selv kunne slippe å være med på det. «Men noen ganger gjør jeg det og, for å vise folk at det går helt greit.»

På spørsmål om hvordan hun takler akkurat det, sier hun:

«Det kan jo være like mye min sånn forutinntatthet, at det er et problem. Også kan jeg få den right back at det var jo ikke noe problem likevel. (...) Men jeg tenker at jeg må gjøre det så okay som mulig for den andre.»

### **Egne barn og barna som ressurs**

Som skrevet tidligere i kapittelet var det flere av informantene som mente at det å ha egne barn når man arbeider som sosialarbeider, var en utfordring, fordi man gjerne vil skjerme sine egne barn fra jobben sin. T2 sa for eksempel «Så er det jo noe med det å jobbe barnevern før og etter du selv får barn.» Med det menes at etter man selv får barn, er det flere arenaer og forholde seg til og dermed også flere roller å balansere i arbeidet som sosialarbeider.

Videre fortalte T2: «En annen ting som også er positivt med interkommunalt, er at jeg er bosatt i Tangsrud, og har tre barn, og da slipper jeg å forholde meg til [samarbeidskommunen].»

T1 sa dette om barna i eget nabolag:

«Personlig synes jeg ikke det er noe problematisk å bo her, sånn som jeg jobber nå. Det er jo fordi vi er fem kommuner, så man trenger ikke å ha de barna [i sin portefølje] som bor akkurat i nabolaget.»

To av informantene så imidlertid også fordeler med å ha egne barn, og spesielt når barnevernstjenesten er organisert interkommunalt. En fordel ved å være saksbehandler som bor i samme lokalmiljø som brukerne, er at man selv ser barna i barnevernsfamiliene på flere arenaer. Det kan være en barnebursdag, fotballtrening eller lignende.

«Fordel når du snakker med barna [i en undersøkelsesfase]: «Ja, det vet jeg, og det husker jeg fordi da så jeg deg der.» (S4).

T1 reflekterte også over dette:

«Hvis man tenker Thule, det bittelille samfunnet der. Der vet man jo hvordan det er på fotballtreninga, i tillegg til skolen og dem vet litt om hjemmeforholda. Så når man skal innhente opplysninger; er dette noe du vet fordi du er lærer, har vært på fotballtrening eller fordi du har hørt fra naboen?»

### **Forutinntatthet og innflyttere**

Av informantene som var innflyttere i kommunen, sa samtlige at de så på det som en fordel. Spesielt nettopp dette med å være forutinntatt, og at man er mer nøytral i møte med familier og i drøftinger med kolleger, enn de ansatte som var vokst opp i en av kommunene i samarbeidet. Informant S4 kom flyttende til vertskommunen i 2005, og fortalte at:

«Da vet ikke jeg hvordan du oppførte deg når du var 14 år. Det påvirker ikke hvordan jeg tenker på deg som far i dag.»

Informant T2 fikk spørsmål om hun tenkte det var mer utfordrende å ikke bli påvirket av forutinntattheten for de ansatte som var oppvokst på småplassen. Hun kom med et godt eksempel på akkurat det:

«Det skulle finnes et fosterhjem som hadde vært fint om var sånn og sånn og sånn, hvor jeg nevner en del navn. Og det gikk ikke fordi et eller annet. Da husker jeg at jeg sa «men kjære vene, har dere aldri gjort noe som er litt på kanten dere da?». For det er jo ikke det det handler om, at alt skal være så perfekt, eller at man alltid har vært så snill da. Man kan være en kjemperessurs i det systemet her likevel.»

Når man er sosialarbeider i små lokalsamfunn, viser det seg at det er mange fordeler med å være innflytter og dermed mer nøytral i møte med familiene. Funnene viser også at de ansatte som er innflyttere, i større grad klarer å legge bort forutinntattheten.

## Oppsummering

I funnkapittelet presenterer jeg resultatene fra intervjuene. Jeg utarbeidet tre hovedkategorier; økte muligheter for kompetanseutvikling, samarbeid gir trygghet og nærhet til plassen. Informantene så på småplassen og den interkommunale organiseringen som både ressurs og begrensning i det barnevernsfaglige arbeidet. Felles for mine funn var en gjennomgående både-og-innstilling – det som var en begrensning i en situasjon kunne også være en fordel i en annen situasjon. Av fordeler kunne informantene nevne mulighet for spesialisering av oppgaver, kvalitetssikring av det faglige. Fordelen ved barnevernet på småplassen var at man er bruker av det samme systemet, som er med på å gjøre barnevernet til noe nært og trygt for brukerne. Ulemper var praktiske forhold som at lang reisevei kunne være et hinder for å delta i kompetansehevende kurs, lang reisevei hvis akutte situasjoner oppsto, og ikke minst det å håndtere de multiplekse rollene. I neste kapittel skal jeg ta med informantenes selvforståelse til neste nivå av tolkning; hvordan funnene kan forstås i lys av mitt teoretiske utgangspunkt.

## **Kapittel 5: Drøfting**

Problemstillingen i denne studien er hvordan saksbehandlere i barnevernet på småplasser opplever sin kompetanse og profesjonelle yrkesrolle innenfor rammene av interkommunal organisering.

Jeg stilte tre forskningsspørsmål: Hvordan har arbeidsmiljøet endret seg, både med tanke på størrelse, faglig sammensetning og arbeidsmiljøet? Hva slags betydning har slike endringer på kontoret for utførelsen av barnevernsfaglig arbeid? Og hvordan oppleves det å arbeide i barnevernet på små plasser? Funnene ble presentert i forrige kapittel gjennom de temaene som analysen resulterte i, og med vekt på informantenes selvforståelse. I dette kapittelet skal jeg sette funnene fra studien inn i en teoretisk kontekst. Som beskrevet i kapittel 2 er roller, profesjonell rolle og kompetanse begreper jeg vil bruke. I tillegg kommenterer jeg mine funn sammenlignet med eksisterende kunnskap på feltet, som presentert i kapittel 1.

I dette drøftingskapitlet begynner jeg med å «gå tilbake til start» og hvordan et sentralt utgangspunkt for min undersøkelse var forskningen som peker på småplassen som et «problem» for å utføre profesjonelt barnevernsarbeid. Mine funn viser også at dette var et viktig tema for refleksjon hos informantene. Jeg vil deretter utvide drøftingen ved å forstå dette som ulike måter å håndtere og forhandle omkring profesjonell rolle og former for kompetanse.

### **5.1 Roller**

Eksisterende kunnskap viser at småplassen er en utfordring for profesjonell praksis, og rollekonflikter beskrives som noe som kan oppstå når man er både lokalkjent og deltaker i lokalmiljøet, samtidig som man representerer barnevernet (Halås 2006; Lichtwark og Clifford 2010). Nå skal jeg først ta for meg hva som er utfordringer og fordeler ved denne rolleblanding. Deretter kommer jeg inn på ulike kunnskap og kompetanser som er nødvendig for de ansatte på småplassen for å opprettholde den profesjonelle yrkesrollen

Ettersom lokalsamfunnets tillit til barnevernet var avgjørende for å lykkes i jobben, var de fleste opptatt av både eget og familiens omdømme. Flere av informantene sa blant annet at de i liten eller ingen grad deltok i festligheter og andre arrangementer som skjedde i bygda, fordi de aldri klarte å slappe helt av da. De prøvde også å skjerme seg selv ved å enten ikke være

med på større arrangementer, eller få andre i familien til å stille opp istedenfor.

*Overskuddsinformasjon* er informasjon en sosialarbeider får om klientene fra andre arenaer enn jobben (Haugland, 2000). Når man får tilgang på denne informasjonen, vil det føre til forstyrrelser av den faglige forståelsen. Det at sosialarbeiderne hører og vet mye om familier i lokalsamfunnet, kan bidra til fordommer og vansker med å sortere bort irrelevante opplysninger i enkeltsaker (Haugland, 2000). Dette snakket informantene om med begrepet «forutinntatthet». Imidlertid indikerer mine funn at dette var noe de ansatte hadde en bevissthet om. En informant fortalte at «vi som jobber på en liten plass, er også veldig oppmerksom på det». Med det mente hun at man som sosialarbeider i barnevernstjenesten er veldig klar over både gjennomsiktigheten i et lite lokalsamfunn og kompetansen som trengs for å håndtere akkurat det. Som deltager i sine lokalsamfunn, hadde de mange relasjoner og roller der de var synlige for barneverntjenestens brukere – og brukerne var synlige for sosialarbeideren.

Lichtwark og Clifford (2010) sier at det er ikke bare sosialarbeideren som kjenner brukerens familier og brukerens økonomiske, sosiale og geografiske bakgrunn. Brukeren kjenner også sosialarbeiderens familie, liv og slekt. Dette er med på å tydeliggjøre de multiplekse relasjonene som sosialarbeideren inngår i (Lichtwark og Clifford, 2010). *Multiplekse relasjoner* defineres ved at den innbefatter mange typer relasjoner til stedets innbyggere, det er en relasjon hvor man deler mye av seg selv og den varer over et lengre tidsrom (Haugland, 2016). Mine informanter risikerte å bli konfrontert med problemer fra egen familie og møtte brukere i nabolaget, butikken, kommunens julebord og på pub/restaurant. Disse relasjonene er med på å skape tillit og mistillit, alt etter som hvordan familiene ser på deg som både privatperson og profesjonell utøver (Haugland, 2016).

### **Sosialarbeideren som er «front stage»**

Å være sosialarbeider i barnevernstjenesten i et lite lokalsamfunn, fører til at man møter familier i barnevernet på flere arenaer. Dette kan være for eksempel på butikken, som nabo, venninne eller gjennom egne eller barnas fritidsaktiviteter. Det gir en unik mulighet til å se «personen i situasjonen» - til å se helheten i familiens livssituasjon og se muligheter.

Det kan man knytte opp mot Goffmans rolleteori om front stage og back stage. Han sier blant annet at det kan forekomme åpen og skjult atferd basert på ulike normer som forventes av deg, avhengig av hvem du «opptrer» for (Goffman, 1992). Dette fører til at sosialarbeideren må balansere de ulike rollene på jobben og i lokalsamfunnet generelt. Man kan for eksempel

si at en sosialarbeider er front stage og derfor opptrer på en bestemt type atferd på jobb i møte med brukerne. Når man ikke er på jobb, opptrer man back stage og viser en annen type atferd fordi man ikke «blir sett» av publikum. Dette kan være utfordrende for sosialarbeiderne som jobber i små lokalsamfunn. Med kunnskapen de har som representanter for systemet og som deltakere i lokalsamfunnet, er de både outsider og insider. På grunn av gjennomsiktigheten på småplasser og flere arenaer som sosialarbeidere og brukere møtes, følte sosialarbeiderne at de alltid var «front stage» og synlig for «publikum».

Samtlige informanter snakket om nettopp denne balansen mellom de ulike rollene, og brukte forskjellige måter å si det på. For eksempel snakket en informant om ulike «hatter» man måtte være bevisst på å bruke: med «hatter» mente hun roller. En annen fortalte om utfordringen når venner og kjente ikke klarte å skille mellom sosialarbeideren som privatperson eller som profesjonell, og at andre noen ganger kunne utnytte dette. Det samme gjelder for selve kulturen i små lokalsamfunn, og at man kjenner til rykter og sladder som privatperson, men velger å forholde seg nøytral til informasjonen man får inn som privatperson.

Alle informantene nevnte da viktigheten av å være bevisst på å klare å skille på akkurat dette. Å være bevisst på hvordan brukerne ser på deg som sosialarbeider, er like viktig som hvordan du som sosialarbeider velger å se brukerne i barnevernet.

### **Nærhet til plassen**

Familier i barnevernstjenesten og sosialarbeidere i små kommuner vil ikke bare møtes i egenskap av sine roller, men vil også møtes gjennom felles fritidsaktiviteter og som naboer, venner, foreldre, kjente og så videre (Solheim, 2010). Informantene i min studie var enten innflyttere som hadde bodd i kommunen i lang tid, eller hadde vokst opp i en av kommunene i samarbeidet. Dermed hadde alle god kjennskap til brukerne i barnevernstjenesten og lokalsamfunnet generelt, enten ved at de kjente familie og venner av brukere, eller selv møtte brukerne på andre arenaer enn arbeid.

Haugland (2000) sier at «sosialarbeidere i små kommuner har aldri kunnet organisere seg bort fra brukerne, selv om de gjerne skulle ha beskyttet seg selv i konfliktfylte situasjoner» (Haugland, 2000, s. 159). Det interkommunale samarbeidet mellom flere små kommuner fører til store geografiske avstander mellom vertskommune og samarbeidskommunene. Mangelen på lokale hjelpere på småplasser kan derfor være omfattende. Dette er med på å skape mer stress og press mot sosialarbeiderne som jobber i små lokalsamfunn.



De mangesidige relasjonene mellom klienter og sosialarbeidere på små plasser spiller seg ut når man møtes både gjennom jobben og på fritiden, men også fordi en vet om hverandre før, under og etter det faglige møtet (Solheim, 2010). Det å ha «Ola Hansen» som både nabo og klient kan være ekstra sårbart på småplassen.

Både sosialarbeidere og samfunnsvitere har pekt på utfordringer knyttet opp mot utøvelse av sosialt arbeid på små plasser. Problemene handler om små og sårbare fagmiljø, og kompleksiteten i nærheten og de sammenvevde relasjonene til klientene (Solheim, 2010). Disse utfordringene er ofte sett med sosialarbeiderens øyne, men Solheim (2010) tar for seg hvordan det er for sosialklientene å møte sosialarbeideren på fritiden. I de rurale områdene blir det lagt vekt på at folk kjenner til hverandre, og at de møtes i ulike roller og sammenhenger. Yrkesgrupper som sosialarbeidere får informasjon om andre, som for eksempel brukerne i barnevernstjenesten, i kraft av sitt arbeid. I tillegg får en vite om hverandre fordi man også tar del i det sivile samfunnet (Solheim, 2010).

Noen forskere har framhevet fordeler ved at sosialarbeideren er en del av småkommunen. Det kan være verdifullt for sosialarbeideren å kjenne til og forstå den lokale kulturen og konteksten (Handegaard og Lichtwark 1997, Haugland 2000, Solheim 2001, Tronvoll, Moe og Henriksen 2004, Halås 2006 i Solheim 2010). Informantene så også fordelene med å være nær familiene på en liten plass. For familiene skapte det en nærhet til barnevernet, når brukerne møtte sosialarbeiderne på flere arenaer enn arbeid. Dette gjør at hjelpeoppgavene oppleves mindre skremmende for familiene, på samme tid som barnevernet får innsyn i familiens liv og dermed kontroll på barnets situasjon. Nærheten til barn og unge i lokalmiljøet gir også kunnskaper om hvorvidt hjelpen virker (Haugland, 2000). Solheim (2010) sier at følelsen av skam blir mindre når brukerne i barnevernet opplever sosialarbeiderne som personlig kompetent, fordi da tematiserer sosialarbeideren asymmetrien samtidig som brukerens mestringsmåter og synspunkt blir lagt vekt på. Her vil jeg trekke fram Haugland (2000) som sier at det er engasjement, menneskelighet og ærlighet som begrenser at klienter føler seg krenket (Haugland, 2000).

Nærhet til småplassen og multiplekse roller gjør at sosialarbeideren må være bevisst på hvordan en ser på brukeren, avhengig av om de møtes som profesjonell/aktør eller begge som deltakere i lokalsamfunnet. Med andre ord; man må se med ulike «blikk». Det skal jeg nå komme mer inn på under 'profesjonalitet'.

## 5.2 Profesjonalitet

Nærhet og kunnskap om det kontekstuelle er en forutsetning for å kunne hjelpe.

Sosialarbeiderne er nødt til å ha lokal kunnskap om stedet de arbeider på, som for eksempel lokale kulturelle normer og materielle verdier (Lichtwark og Clifford, 2010). Dette vil jeg knytte opp mot blikkene som Meløe (1979) presenterer. Det ukyndige blikket handler om en visshet om at det er noe man ikke ser, og dermed ikke forstår (Meløe, 1979). Det hjelper derfor ikke å ha en masse formell, teoretisk kunnskap, hvis man ikke har lokalkunnskap om stedet man arbeider på. En trenger kunnskap om konteksten til familiene for å kunne hjelpe dem.

En kan med andre ord skille mellom begrepene (formell) kunnskap og kompetanse (om småplassen). Det gjør Haugland (2000) når hun presenterer kulturperspektivet. Det består av tre sentrale elementer: kulturbakgrunn, kulturkunnskap og kulturkompetanse. Her har jeg valgt å ta for meg de to sistnevnte. Kulturbakgrunn handler om kunnskaps-, handlings- og vurderingsgrunnlaget personer utstyres med ved å vokse opp i en gruppe i en bestemt kultur. Med kulturkunnskap menes relevant faktakunnskap om bestemte kulturer. Kulturkompetanse handler om bevissthet og evne til å forholde seg til kulturforskjeller og kulturkonflikt på en åpen og reflekterende måte (Kvernmo og Stordahl 1990 i Haugland, 2000, s 81).

Her er det viktig å se på forskjellen mellom *kulturkunnskap* og *kulturkompetanse*.

Sosialarbeideren på små plasser kan ha relevant faktakunnskap om lokalsamfunnet som den bor og arbeider i, men likevel mangle bevissthet og evne til å forholde seg til andres historie og identitet. Man er altså avhengig av å ha et godt kunnskapsgrunnlag om egen og andres kultur og samtidig klare å forholde seg til forskjeller, holdninger og konflikter som oppstår i lokalsamfunnet (Haugland, 2000).

Det er verdt å merke seg at i barnevernssaker er ofte det ukyndige blikk mer hensiktsmessig enn det kyndige blikk, og da tenker jeg spesielt i små lokalsamfunn. Det er fordi det kyndige blikk er knyttet til innenforskap – det betyr at de med kyndig blikk deler samme horisont og samme erfaring (Meløe, 1979). Barnevernspektivet skal være grunnleggende i barnevernets arbeid. Mine funn viste at de ansatte som har vokst opp i kommunen og ansatte som var innflyttere ikke alltid deler samme erfaringshorisont. Handegård og Lichtwark (1997) har identifisert fire ulike roller som sosialarbeideren har i den kommunen de jobber i (Handegård og Lichtwark 1997 i: Lichtwark og Clifford, 2010);

1. Sosialarbeideren som er oppvokst i samme kommune som vedkommende jobber i.
2. Sosialarbeideren som bor og jobber i samme kommune, men er innflytter.
3. Sosialarbeideren som bor i en kommune og arbeider i en annen.
4. Sosialarbeideren som forbindes med andre sentrale roller som han/hun har hatt forut for rollen som sosialarbeider.

Mine informanter hørte til de tre første. S1 og S3 hadde vokst opp i en samarbeidskommune og S2 vokste opp i vertskommunen. De har derfor kunnskap om lokalsamfunnet og kjenner til brukerne på en annen måte, enn T1, T2 og S4 som er innflyttere og har denne kunnskapen. De har heller ikke den samme «forutinntattheten», for å bruke deres begrep, som de som har vokst opp der. Ansatte som er innflyttere har større grad av ukyndig blikk. Da vil man oftest stille flere spørsmål og være mer undrende ovenfor det som undersøkes, fordi en er klar over at en selv ikke har hele oversikten. Alle informantene, uavhengig av om de var innflyttere eller ikke, fortalte at de hele tiden jobbet med og var bevisst over sin egen forutinntatthet.

Når man som sosialarbeider noen ganger må ta inn vonde realiteter om barn, kan følelsene ta over for profesjonaliteten. Delås (2011) sier at når vi prioriterer å skjerme oss for å ta vare på oss selv, kan konsekvensen bli at man unnlater å søke etter mer informasjon om barnets situasjon (Delås, 2011). Ofte er det en sammenheng mellom det som berører oss som fagpersoner og opplevelser fra eget liv. Derfor er selvinnsikt nødvendig for å kunne skille mellom egen og andres sårbarhet i det sosialfaglige arbeidet. Selvinnsikten vil kunne hjelpe oss til å ha fokus på barnet og barnets livssituasjon. Denne nærheten til brukerne utfordrer sosialarbeiderens syn på sin egen profesjonalitet, fordi at man har en forestilling om at profesjonalitet handler om avstand og nøytralitet til klientene (Lichtwark og Clifford, 2010). Ut fra mine funn er dette mer utfordrende i små kommuner, noe som også understøttes av eksisterende kunnskap om temaet (se kapittel 1).

Lichtwark og Clifford (2010) sier at det ukyndige blikket gir en åpning for å trekke inn annen kunnskap, andre måter å forstå hendelser på og andre måter for å gjøre seg kjent med det man ikke ser (Lichtwark og Clifford, 2010). Ut fra mine funn tenker jeg derfor at det ukyndige blikk kan være en form for kompetanse. Jeg skal nå gå dypere inn i ulike typer kompetanse

som er nødvendig for å takle de utfordringer som kommer ved å være sosialarbeider i barnevernet på småplassen.

## 5.3 Kompetanse

### Økt mulighet for å tilegne seg kunnskap

Mine intervjuer viste at informantene mener interkommunal organisering har økt deres muligheter for å tilegne seg mer teoretisk og erfaringskunnskap. Dette fordi de fikk et større faglig samarbeid, mulighet for å spisse sin kompetanse og at man ikke måtte arbeide som generalister hele tiden. Dette mente de var positivt fordi det førte til flere muligheter for læring. I følge Skau (2005) består kompetanse av tre deler; teoretiske kunnskaper, yrkesspesifikke ferdigheter og personlig kompetanse. Hvilken av de tre som er dominerende, er avhengig av konteksten (Skau, 2005).

Nygren (2004) mener at skille mellom teoretisk og erfaringsbasert kunnskap er misvisende. Dette begrunner han med at når man tilegner seg kunnskap og ferdigheter, så gjøres det i en form for erfaring. Enten du tilegner deg kunnskap gjennom å lese en bok, være en del av et gruppearbeid eller gjennom en forelesning. Uansett hva man erfarer, bruker man sansene og erfaringen oppstår i ulike kontekster (Nygren, 2004).

Ved å ha interkommunal organisering i barnevernet vil det føre til at man er et større fagmiljø, hvor de ansatte har ulik kompetanse, interesse og holdninger – de inngår i ulike virksomheter og de danner et praksisfellesskap (Nygren, 2004). Dette kan for eksempel være i barnevernstjenesten hvor det arbeider både sosionomer og barnevernspedagoger, og noen ganger også andre typer yrkesgrupper. De jobber i hvert sitt team (mottak, undersøkelse eller tiltak), men sammen danner de et profesjonelt praksisfellesskap. Informantene i min studie har trukket fram forskjeller ved hverandre som alder, mulighet for faglig diskusjon når man er uenig og ulik erfaringsbakgrunn. I praksisfellesskapet som ble muliggjort ved interkommunal organisering både supplerer og overlapper disse ulike kompetansene hverandre, og ender opp som et produktivt praksisfellesskap (Nygren, 2004).

Det Nygren (2004) sier om det profesjonelle praksisfellesskapet, kan knyttes opp mot det informantene i min studie ser på som fordeler ved å være interkommunalt organisert. De nevner blant annet muligheten for å spesialisere seg på oppgaver, reflektere sammen og lære av hverandre. I tillegg til det faglige, ser de også det sosiale og tryggheten det gir i å være flere i et arbeidsmiljø som store fordeler.

Foreliggende forskning på feltet viser at sosialarbeiderne i barneverntjenesten bruker mye tid og ressurser på transport, i kommuner med små barnevern og store geografiske områder, som igjen påvirker tidsbruken av barnevernsfaglig arbeid (Andrews, Lindeløv og Gustavsen, 2015). Ved en kvalitativ tilnærming fant jeg at dette kan nyanseres. Mine informanter så ikke «transporttid» som tapt eller bortkastet tid. Tvert imot var bilkjøring et egnet sted for både saksforberedelse, drøfting, debriefing, i tillegg til å styrke samhørighet med kollegaer – som i sin tur førte til trygghet og trivsel. Det var faktisk en arena de omtalte som et sted der kompetanse kunne styrkes siden de hadde tid og ro til å føre faglige samtaler og lære av hverandres erfaringer.

I tillegg til den teoretiske kunnskapen, er også den personlige kompetansen viktig i møte med barn og deres familier. Mange etiske valg i situasjoner i barnevernsfaglig sammenheng er utfordrende. Grunnen er at det ofte handler om interessekonflikter mellom klient- og brukergrupper, og ikke mellom klient og system (Haugland, 2000). Det er fagpersonen som familiene er avhengig av, ikke selve systemet. Det er gjennom sine verdier, både personlige og politiske at fagpersonen velger hvordan denne maktrollen skal forvaltes (Haugland, 2000). Et eksempel fra mine funn er når informanten sier at også barnevernet kan være noe trygt, fordi man på småplassen kjenner til hvem som arbeider i barnevernet. Brukerne tør å ta kontakt med barneverntjenesten nettopp fordi de vet hvem sosialarbeideren er. Som bruker kan man med andre ord være kritisk til barnevernet som system, men likevel ha tillit til sin lokale ansatte i barnevernet.

### **Ikke ‘enten-eller’ men ‘både-og’: Ambivalens som dilemma på småplassen**

Generelt for mine funn er at samtlige informanter snakker om en både-og-innstilling i jobben som sosialarbeider på småplassen. For eksempel informanten som snakker om at interkommunal organisering er bra for de ansattes kompetanse, men ikke for brukerne på grunn av at de mistet nærheten til saksbehandler. Det samme gjelder også reisevei på grunn av store geografiske avstander fra vertskommunen og ut til samarbeidskommunene; det kan være et hinder for alt fra å yte hjelp der og da, til å være en praktisk barriere mot deltakelse på kurs og kompetansehevende tiltak fordi det blir for langt å reise.

Asgeir Solstad (2004) presenterer en dimensjon ved kompetansebegrepet som er relevant for å tolke denne «både-og-innstillingen» som mine funn viser. Han snakker om den ambivalens som en kan kjenne på, og bruker begrepet til sosiologen Kari Wærnes om, *omsorgsrasjonalitet*, for å omtale det som skjer i relasjonen mellom hjelper og den som

mottar hjelp. Det er kvaliteten på denne relasjonen som avgjør kvaliteten på hjelperen. Tjenestens kvalitet bør også vurderes i forhold til dens evne til å ta helhetlige perspektiver. Solstad mener da at nærheten i relasjonene kan vurderes som en ressurs, og ikke en begrensning (Solstad, 2004).

Denne type forståelse av ambivalens er hensiktsmessig for sosialarbeidere i små samfunn. Her er det ett dilemma hvor ambivalensen kommer til uttrykk; sosialarbeideren i møte med klienter som medborgere i et lite samfunn. Sosialarbeideren får informasjon om klientene fra mange ulike hold, og får dermed vite en mengde ting som ikke er relevant for det arbeidet man gjør. På samme tid får de også vite mye som er relevant, men som ikke er skaffet til veie via tjenestevei (Solstad, 2004). Denne informasjonen kan kobles til overskuddsinformasjon, som er beskrevet tidligere i kapitlet – både informasjon som er relevant og som ikke er relevant. Ambivalensen kommer da til uttrykk i hva av informasjonen man skal ta i bruk og hva denne informasjonen har gjort med egen evne til å vurdere klienten på en måte som tjener den beste løsningen for klienten (Solstad, 2004).

Jeg synes dette var interessant sett opp mot den refleksjonen som mine informanter gjennomgående har, om både fordeler og ulemper med småplassen, og fordeler og ulemper med interkommunal organisering. Jeg synes også det gir mening å snakke om ambivalens i andre forhold informantene vektla, ikke bare de klientnære møtene. Generelt mener jeg at det interessante ved Solstad og hans perspektiv er hvordan det anerkjenner ambivalens. Anvendt på andre funn i min studie, forstår jeg da mer av det jeg først opplevde som motsigelser og paradokser. For eksempel informanten som synes sentraliseringen av barnevernstjeneste var bra for profesjonell kompetanseutvikling, og at slik måtte det være. Men like etter sa hun at hun mente den interkommunale organiseringen ikke var til fordel for brukerne. Med Solstad forstår jeg det første utsagnet som en formålsrasjonalitet (å fortsette med småkommunene ville hindre faglig utvikling og godt arbeid), mens når hun vender blikket mot brukerne, er det en omsorgsrasjonalitet for brukerne i situasjonen hun uttrykker.

Det omsorgsrasjonelle perspektivet kan ses som uttrykk for et ønske om å finne en måte å søke helhetlige og gode løsninger sett fra brukernes ståsted, innenfor rammene av et interkommunalt samarbeid på tjenestenivå (Solstad, 2004).

Solstad (2004) sier videre at det kan virke som at sosialarbeiderne i små lokalsamfunn kontinuerlig arbeider i en tilstand av ambivalens og har en løpende refleksjon for å komme fram til gode løsninger. Tilstanden av ambivalens er en viktig del av det å finne gode

løsninger innen rammen av den helhet som både sosialarbeider og klient lever sammen i. Dette mener jeg er illustrerende for funnene i min undersøkelse. Ambivalens som en kompetanse kan også ses som en utdyping av det Nygren er inne på, når han understreker at profesjonell handlingskompetanse er kontekstspesifikk. Yrkesrelevante kompetanser utformes i møte med den lokale kontekst arbeidet skal utføres innen. Slik tenker jeg at både ukyndig blikk og kritisk refleksjon om sin ambivalens kan være konkrete eksempler på slike lokale handlingskompetanser. Det å trekke kompetansebegrepet inn, muliggjør også å forstå samspillet og forskjellen mellom kunnskap (om det lokale) og kompetanse (å kunne bruke kjennskapen til det beste for profesjonelt virke).

## Kapittel 6: Oppsummering

I denne masteroppgaven har jeg skrevet om hvordan en gruppe saksbehandlere i barneverntjenesten oppfatter og reflekterer omkring sin profesjonalitet og kompetanse, og hvilken betydning småplassen og interkommunal organisering har for dette.

Problemstillingen min var derfor:

***Hvordan opplever saksbehandlere i barnevernet på småplasser sin kompetanse og profesjonelle yrkesrolle innenfor rammene av interkommunal organisering?***

Problemstillingen har jeg konkretisert ved hjelp av følgende forskningsspørsmål:

- *Hvordan har arbeidsmiljøet endret seg, både med tanke på størrelse, faglig sammensetning og arbeidsmiljøet?*
- *Hva slags betydning har slike endringer på arbeidsplassen for utførelsen av barnevernsfaglig arbeid?*
- *Hvordan oppleves det å arbeide i barnevernet på små plasser?*

For å kunne svare på problemstillingen min, gjennomførte jeg en kvalitativ undersøkelse med intervju som metode. Jeg intervjuet seks informanter som jobbet i til sammen to ulike barnevernssamarbeid, som var interkommunalt organisert. I kommunene som inngikk i samarbeidet var det max 6000 innbyggere. Intervjuene var basert på en semi-strukturert intervjuguide.

Som tidligere beskrevet i innledningskapittelet, har småplassen blitt sett på som utfordring for profesjonell praksis. Informantene i min studie så derimot både utfordringer og fordeler for det barnevernsfaglige arbeidet ved småplassen. Ut i fra datamaterialet ble det kodet fram tre hovedkategorier: *Økte muligheter for kompetanseutvikling, Samarbeid gir trygghet og Nærhet til plassen.*

Informantene i studien uttrykte seg ganske likt når det gjaldt erfaringene de hadde, og opplevelsene bar preg av mest positive erfaringer med interkommunalt samarbeid i barnevernstjenesten. Ut fra informantenes beretninger er det mer nyansert hva som er ulemper og fordeler, sett i lys av eksisterende kunnskap på feltet. I mine funn var det heller slik at det



var avhengig av kontekst; For eksempel var lang reisevei en ulempe for å yte nærhet og skaffe rask hjelp, men ressursen lå i at kjøreveien ble brukt som en faglig arena. Et annet eksempel var at nærheten til brukerne og andre samarbeidsinstanser ble sett som en ulempe fordi det var utfordrende å balansere de ulike rollene, men samtidig ble det sett som fordel fordi man på grunn av nærheten kunne se helheten i familiens situasjon.

Noen av begrensningene som informantene fortalte om, hadde blitt bedre ved å bli interkommunale. Organiseringen bidro til mer formell kompetanse; utvikling av seg selv som fagperson og at man fikk bedre arbeidsmiljø, samt kunne samhandle mer i tjenesten. Ubehaget med småplassen kunne også begrenses ved at kollegaer som var mer nøytral i en sak kunne ta over. Alle informantene var veldig tydelig på at interkommunal organisering er helt nødvendig i små kommuner, og at barneverntjenesten som de var en del av, var på et minimum når det gjaldt antall ansatte.

Sett i lys av eksisterende kunnskap og rapporter på området, fant jeg mer kompleksitet, særlig knyttet til dette med fordeler og ulemper med småplassen. Dette som jeg i drøftingen av funn først oppfattet som paradoksalt, fremtrer etter hvert som det funnet jeg selv syns var mest interessant for å forstå de ansattes profesjonelle rolle. I stedet for å se det som paradokser, fant jeg nytte av å tilnærme meg det som en gjennomgående *ambivalens* mellom ulike rasjonaler, for å tilnærme seg felt og brukere slik Solstad (2004) snakker om håndtering av profesjonell rolle på småplassen. Mine funn viser hvordan informantene viste høy refleksjon om sin profesjonelle rolle og hvordan håndtere den når småplassen var deres virksomhetsområde. Det gjelder spesielt bevisstheten rundt sine egne ulike roller, samt hvilket 'blikk' en ser brukerne med; det ukyndige blikk kan være en nyttig posisjon for å stille spørsmål til det vante for å unngå forutinntatthet.

Informantene reflekterte i den forbindelse også over evnen til å luke ut såkalt «overskuddsinformasjon» (Haugland 2000), i tillegg til å kritisk vurdere egne fordommer og hva som var viktig sakkunnskap. Kunnskap om lokalplassen må derfor forvaltes med en slik sensitivitet. Nygren (2004) snakker om både praksisfellesskapet (her: interkommunal organisering) og om kontekstspesifikk handlingskompetanse. Jeg mener at mine funn indikerer en profesjonalitet hos de ansatte ved denne småplassen da de omsetter sine kunnskaper og kompetanser i ferdigheter som er nyttige for å løse småplassens utfordringer.

## 6.1 Implikasjoner for praksis og forskning

Denne studien bidrar til praksis- og forskningsfeltet med dybdekunnskap fra saksbehandlers ståsted om hvordan et utvalg på seks informanter oppfatter sin profesjonalitet i barnevernstjenesten på småplasser.

Min studie bekrefter det som allerede finnes av forskning og rapporter. Mine funn er viktige for å belyse andre sider av det barnevernsfaglige arbeidet på småplasser, enn det som kan måles statistisk, og mine funn kunne ikke blitt fremskaffet ved andre metoder enn intervju. Samtidig bidrar Solstad (2004) også med ytterligere innsikt for å forstå det særegne med småplassen – ambivalensen de står i. De ansatte i barnevernet i små lokalsamfunn står i et spenn mellom omsorgsrasjonalitet; at en kjenner brukerne og brukerne kjenner sosialarbeideren, og det å bare være en kontrollør/representant for systemet utenfra.

Å klare og stå i denne ambivalensen blir av informantene også sett på som en form for kompetanse. Som sosialarbeider i små lokalsamfunn handler det om å håndtere den profesjonelle yrkesrollen, og alle fordeler og begrensninger som det fører med seg. Dette mener jeg er noe som kan utforskes videre i forskning på sosialt arbeids praksis, og gjerne i form av samarbeid med ansatte. Videre er dette en studie som kun får fram de ansattes perspektiv, så en videre oppgave for forskning kunne være å undersøke hvordan brukere på småplassen opplever sin «rolle». Solheims studie av opplevelse av skam blant klienter på småplassen som jeg har referert til i oppgaven, kunne være et utgangspunkt for slik forskning.

Jeg håper også at oppgaven kan ha implikasjoner for praksis ved at den kan brukes for å reflektere over den ambivalens og de begreper om kompetanse som jeg har forsøkt å tolke fram. Slik kan mine funn kanskje også bidra til å ikke låse sosialarbeidere og barnevernsansatte på småplassen i en rolle som «ikke profesjonelle nok», men heller få fram og anerkjenne den komplekse hverdagen de står i når både avstander, nærhet og multiplekse roller skal håndteres til brukernes beste.

## Litteratur

- Andrews, T. Lindeløv, B. og Gustavsen, A. (2015). Interkommunalt samarbeid om barnevern i Norge. En kartlegging av erfaringer. (NF rapport nr.: 1/2015). Nordlandsforskning.
- Anker, T. (2020). *Analyse i praksis. En håndbok for masterstudenter* (1. utg) Cappelen Damm
- Barnevernloven. (1993). Lov om barnevernstjenester (LOV-1992-07-17-100). Lovdata. [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1992-07-17-100#KAPITTEL\\_1](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1992-07-17-100#KAPITTEL_1)
- Bufdir (2020, 24. August). Hva med interkommunale tjenester? Hentet fra: [https://bufdir.no/Barnevern/Fagstotte/tilstandsrapportering/veileder\\_for\\_utarbeidelse\\_av\\_tilstandsrapport/hva\\_med\\_interkommunale\\_tjenester/](https://bufdir.no/Barnevern/Fagstotte/tilstandsrapportering/veileder_for_utarbeidelse_av_tilstandsrapport/hva_med_interkommunale_tjenester/) (Hentet 21.10.2020)
- Deloitte (2012) *Barnevernet i små kommuner – status og utfordringer*. Rapport KS FoU
- Delås, G. M. (2011). Bevisstgjøring av personlig kompetanse. Hvorfor bevisstgjøring av personlig kompetanse bør prioriteres i de sosialfaglige utdanningene. *Uniped, Årgang 34, 4/11, side 82-88*
- Gilje, N. (2020). Hermeneutikk som metode – introduksjon til hermeneutisk intensjonalisme. I Jenssen, D., Kjørstad, M., Seim, S., og Tufte, P. A. (Red.), *Vitenskapsteori for sosial- og helsefag* (1. utg, s 189-217). Oslo: Gyldendahl Akademisk
- Goffman, E. (1992). *Vårt rollespill til daglig. The presentation of self in everyday life*. Pax Forlag A/S, Oslo
- Halås, C. T. (2006) *Med nærhet som styrke – fagutvikling med og om sosialarbeiderpraksiser i små kommuner*. Hovedfagsoppgave Høgskolen i Bodø.
- Halås, C. T. og Solstad, A. (2010). Fagutvikling – i dialog mellom praksis, undervisning og forskning. I Lichtwark, W. og Clifford, G. (Red.), *Modernisering i barnevernet. Ideologi, kontekst og kompetanse* (S. 77-96). Universitetsforlaget
- Haugland, R. (2000). *Kommuneheks på slakk line. Om barnevern i små kommuner* (1. utg). Gyldendal Akademisk
- Haugland, R. (2016) *Barnevern i små distriktskommuner. Faglige og organisatoriske utfordringer* (1. utg). Gyldendal Akademisk

- Jacobsen, D. I. (2014) *Interkommunalt samarbeid i Norge. Former, funksjoner og effekter.* (1. utg). Fagbokforlaget
- Johannessen, L. E. F., Rafoss, T. W. og Rasmussen, E. B. (2018). *Hvordan bruke teori? Nyttige verktøy i kvalitativ analyse.* Oslo: Universitetsforlaget
- Järvinen, M. og Mik-Meyer, N. (2017). Kvalitative analysetraditioner i samfunnsvitenskapelig forskning. I Järvinen, M. og Mik-Meyer, N. (Red.) *Kvalitativ analyse: Syv traditioner.* (1. utg, s 9-27). Latvia: Hans Reitzels Forlag
- Kommuneloven. (1992). *Lov om kommuner og fylkeskommuner* (LOV-1992-09-25-107) Lovdata. [https://lovdata.no/dokument/NLO/lov/1992-09-25-107#KAPITTEL\\_5](https://lovdata.no/dokument/NLO/lov/1992-09-25-107#KAPITTEL_5)
- Kvale, S. og Brinkmann, S. (2018). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg) Oslo: Gyldendahl Akademisk
- Lichtwark, W. og Clifford, G. (2010) Barnevern for åpen scene – utfordringer i mindre lokalsamfunn. I Lichtwark, W. og Clifford, G. (Red.) (2010) *Modernisering i barnevernet. Idelologi, kontekst og kompetanse.* Universitetsforlaget
- Meløe, Jakob (1979) *Notater i vitenskapsteori for gruppene humaniora og samfunnsvitenskap med fiskerifag* Universitetet i Tromsø
- Natland, S. og Johannessen, A. (2020). Det er noe med den personlige egnetheten. *Tidsskrift for velferdsforskning*, Årgang 23, nr 2-2020, s 86-99. [https://www.idunn.no/tidsskrift\\_for\\_velferdsforskning/2020/02/det\\_er\\_noe\\_med\\_den\\_personlige\\_egnetheten](https://www.idunn.no/tidsskrift_for_velferdsforskning/2020/02/det_er_noe_med_den_personlige_egnetheten)
- Nygren, P. (2004). *Handlingskompetanse - Om profesjonelle personer.* Oslo: Gyldendal Norsk Forlag. 1. utg.
- Nygren, P. (2008). *Handlingskompetanse - Om profesjonelle personer.* Oslo: Gyldendal Norsk Forlag. 2. utg.
- Regjeringen. (2020, 3. januar). Fakta om kommunereformen. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/tema/kommuner-og-regioner/kommunereform/kommunereform/id2548377/>
- Saus, M. (2006). *Det kyndige blick, det ukyndige blick og det døde blick.* (5/2006) Barnevernets utviklingscenter i Nord-Norge

- Skau, G. (2005) *Gode fagfolk vokser. Personlig kompetanse i arbeid med mennesker* (5. utg) Cappelen Damm akademisk
- Solheim, I. J. (2010). Sosialklient i en liten kommune, mest på godt? *Fontene forskning. 2010 (1), side 16*. <https://fonteneforskning.no/forskningsartikler/sosialklient-i-liten-kommune-mest-pa-godt-6.19.264794.1307dd5989>
- Solstad, A. (2004) Omsorgsrasjonalitet og ambivalens – nyttige begreper i forståelse av sosialt arbeid i små samfunn. I Hutchinson, G. S. (Red.) *Forebyggende sosialt arbeid* (1. utg) Høgskolen i Bodø
- St.prp. nr. 61 (2005-2006). *Om lokaldemokrati, velferd og økonomi i kommunesektoren 2007 (kommuneproposisjon)* Kommunal- og moderniseringsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stprp-nr-61-2005-2006-/id212235/>
- Thomassen, M. (2020). Hermeneutikk som refleksjon og livsfortolkning. I Jenssen, D., Kjørstad, M., Seim, S., og Tufte, P. A. (Red.) *Vitenskapsteori for sosial- og helsefag*. (1. utg, s 162-187). Oslo: Gyldendahl Akademisk
- Prop. 95 S (2013-2014). *Kommunereform*. Kommunal- og moderniseringsdepartementet. [https://www.regjeringen.no/contentassets/b1ac3420d8ab44f99558775f132d9cf2/meldingsdel\\_kommunereform\\_og\\_vedlegg.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/b1ac3420d8ab44f99558775f132d9cf2/meldingsdel_kommunereform_og_vedlegg.pdf)
- Vågeng, S. (2013). Introduksjonshefte: Formelt interkommunalt samarbeid. Hentet fra: <https://www.ks.no/contentassets/fb95418a8bab40d69235844e212abb6f/introduksjonshefte-interkommunalt-samarbeid.pdf>

## **Vedlegg 1. Informasjonsbrev og samtykkeerklæring**

**«Organisering av interkommunalt samarbeid i barnevernstjenesten og saksbehandlers opplevelse av å arbeide på småplasser» - forespørsel om deltakelse i mastergradsprosjekt.**

Oslo, xx/xx/2020

Dette brevet er en forespørsel til deg som ansatt i den interkommunale barnevernstjenesten i \*\*\*\*\* om du kan tenke deg å delta som informant i min mastergradsoppgave i barnevern ved OsloMet – Storbyuniversitetet. Jeg ønsker å undersøke organiseringen av det interkommunale samarbeidet i barnevernstjenesten og de ansattes opplevelse av både samarbeidet og det å jobbe i barnevernet på mindre steder der «alle kjenner alle». I dette brevet vil jeg informere om prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

For å besvare min problemstilling, er jeg avhengig av å kunne intervju de som jobber i barnevernet. Jeg har vært i kontakt med leder for barneverntjenesten og fått klarsignal for å kunne gjøre min undersøkelse hos dere. Derfor sendes dette brevet til alle de ansatte i kommunene. Imidlertid er det den enkelte ansatte som selv må samtykke i å delta. Deltakelsen er frivillig og basert på informert samtykke.

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

I masterstudien vil jeg benytte meg av kvalitative forskningsintervju. Intervjuet tar form som en strukturert samtale omkring de temaene jeg ønsker å få mer kunnskap om. Det vil blant annet dreie seg om spørsmål vedrørende styrker og utfordringer knyttet til å være en del av et interkommunalt samarbeid og fordeler/ulempene med å være barnevernsansatt i lokalmiljøet på «bygda».

Intervjuet vil vare ca 1-1 ½ time. Jeg vil under intervjuet benytte meg av lydopptak dersom du godkjenner det, samt ta notater. Jeg ønsker kun å høre om dine erfaringer og opplevelser som barnevernsansatt på en liten plass og i et interkommunalt samarbeid. Jeg anonymiserer alt datamateriale, og fiktive navn vil bli brukt i masteroppgaven.

Informasjon som samles inn, vil kun benyttes i min oppgave og ikke til andre formål. Masteroppgaven har et omfang på 40 studiepoeng, cirka 60 sider. Transkripsjoner og lydopptak vil makuleres og slettes umiddelbart etter avlagt eksamen.

Jeg skal etter planen være ferdig 15. mai 2021, og jeg har derfor et ønske om å foreta intervjuer i løpet av senhøsten 2020.

### **Ditt personvern - hva skjer med informasjonen om deg?**

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette informasjonsbrevet. Alle opplysninger om deg vil behandles konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Det er kun undertegnede samt veileder for prosjektet, førsteamanuensis Sidsel Natland, som vil ha tilgang på eventuelle lydopptak og informasjon om deltakerne. OsloMet - storbyuniversitetet er behandlingsansvarlig institusjon for prosjektet.

Lydopptak, transkripsjoner og notater fra intervjuene slettes og makuleres når masteroppgaven er ferdig og eksamen avlagt (mai 2021).

### **Dine rettigheter**

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

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

### **Frivillig deltakelse**

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

Jeg håper du er interessert i å delta i min studie! Dersom du ønsker å delta, skal du signere samtykkeerklæringen nedenfor. Jeg vil gjerne møtes «fysisk» til intervju, men med tanke på korona-situasjonen kan vi selvsagt avtale andre måter å treffes på om du ønsker det, for eksempel telefon eller Zoom/Teams.

Personvernombud ved OsloMet:

**Ingrid S Jacobsen:** Telefon : [67 23 55 34](tel:67235534)

E-post : [personvernombud@oslomet.no](mailto:personvernombud@oslomet.no)

Om du har spørsmål til studien, ta kontakt med enten meg eller min veileder:

Stina Andrea Sæthern: telefon 47 17 62 06 eller [e-post: stinasaeth@gmail.com](mailto:stinasaeth@gmail.com)

Sidsel Natland; telefon 99352737 eller e-post [sidsna@oslomet.no](mailto:sidsna@oslomet.no)



## **Samtykkeerklæring**

Jeg har mottatt og forstått informasjon om Stina Andrea Sætherns mastergradsprosjekt «Organisering av interkommunalt samarbeid i barnevernstjenesten og saksbehandleres opplevelse av å arbeide på småplasser», og jeg har fått anledning til å stille spørsmål.

Jeg samtykker til å delta i intervju.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet (mai 2021).

Navn:.....

Stilling:.....

Ansatt i  
kommune:.....

Telefon/e-  
post:.....

---

(Signert av informant/dato)

## **Vedlegg 2. Intervjuguide**

Problemstilling: *"På hvilke måter har interkommunal organisering betydning for å utøve barnevernfaglig arbeid på småplasser?"*

### **Innledning:**

- Kort presentasjon av meg selv og oppgaven: bakgrunn for valg av oppgave.
- Gjenta litt om rettigheter som informant

### **1. Informantens bakgrunn**

Bakgrunn, utdanning, yrkeskarriere, beskrivelse av informantens nåværende rolle

### **2. Organisering av interkommunalt samarbeid**

- Hvilken samarbeidsmodell er det interkommunale samarbeidet organisert etter?
- Når ble det interkommunale samarbeidet inngått?
- Hvilke faggrupper er det som jobber i ditt barnevern?
- Hvordan er det å forholde seg til to fylker?

### **3. Samarbeid og tilgjengelighet**

- Hvordan opplever du tilgjengeligheten til barnevernstjenesten i vertskommunen kontra i samarbeidskommunene?
- Hvordan opplever du samarbeidet med andre instanser (bhg, skole, PPT og helsestasjon) i vertskommune kontra samarbeidskommune?
-

#### **4. Fagmiljø / kompetanse**

- Hvordan vil du vurdere kompetansen til de ansatte i barnevernstjenesten i din kommune?
- Er det noe dere savner å få kompetanse/kurs i?
- Hvordan opprettholde et stabilt og faglig godt miljø i barnevernstjenesten?
- Har det interkommunale samarbeidet bidratt til å styrke barnevernstjenesten i deres kommune? Hvordan? evt hvorfor ikke?
- Er det fordommer mot barnevernet på bygda, som igjen påvirker samarbeidet? Har du opplevd dette selv?

#### **5. Småplass**

- Hva tenker du om foreldrevern vs. barns beste i arbeidet med barnevernssaker på småplasser? Hva tenker du som barnevernsansatt å opprettholde foreldrevernet vs barns beste på småplasser? Klarer man å ikke tenke foreldrevern, men heller barnevern når man kanskje kjenner foreldrene
- Blir det meldt færre bekymringsmeldinger på mindre plasser? Hva tenker du det i så fall skyldes? (For lite kunnskap eller frykten for å melde?)
- Har du noen gang opplevd det som ubehagelig å arbeide med barnevernssaker her? Kan du gi noen eksempler?
- Har du noen gang opplevd å være inhabil eller kommet opp i noen etiske dilemmaer? Hvordan taklet du i så fall det? Hvordan løser dere det?
- Hva mener du er fordelene/ulempene med å bo/arbeide her?
- Hvordan påvirkes samarbeidet med andre instanser av at du bor og arbeider på en liten plass?

## **6. Eventuelt**

— er det noe du ønsker å legge til som du tenker kan være viktig/som jeg ikke har spurt om?

## **Vedlegg 3. NSD sin vurdering**

### **Prosjekttittel**

Organisering av interkommunalt samarbeid i barnevernstjenesten og saksbehandleres opplevelse av å arbeide på småplasser

### **Referansenummer**

885277

### **Registrert**

28.09.2020 av Stina Andrea Sæthern - s341344@oslomet.no

### **Behandlingsansvarlig institusjon**

OsloMet – storbyuniversitetet / Fakultet for samfunnsvitenskap / Institutt for sosialfag

### **Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)**

Sidsel Natland, sidsna@oslomet.no, tlf: 99352737

### **Type prosjekt**

Studentprosjekt, masterstudium

### **Kontaktinformasjon, student**

Stina Andrea Sæthern, s341344@oslomet.no, tlf: 47176206

### **Prosjektperiode**

01.10.2020 - 15.06.2021

### **Status**

06.11.2020 - Vurdert

### **Vurdering (2)**

#### **06.11.2020 - Vurdert**

NSD har vurdert endringen registrert 03.11.2020. Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den

06.11.2020. Behandlingen kan fortsette. Det er opplyst at personopplysninger skal behandles på private enheter og det er lastet opp tillatelse fra institusjonen. Les mer om hvilke endringer som skal registreres hos NSD før endringer meldes inn i fremtiden:

[nsd.uib.no/personvernombud/meld\\_prosjekt/meld\\_endringer.html](https://nsd.uib.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html)

## OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. Lykke til med prosjektet! Kontaktperson hos NSD: Marita Ådnanes Helleland Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

## 21.10.2020 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 21.10.2020, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

## MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: [https://nsd.no/personvernombud/meld\\_prosjekt/meld\\_endringer.html](https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html) Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

## TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 15.06.2021.

## LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

## INFORMANTENES TAUSHETSPLIKT

Informantene i prosjektet er ansatte i barneverntjenesten, og har taushetsplikt. Det er viktig at intervjuene gjennomføres slik at det ikke registreres taushetsbelagte opplysninger. Vi anbefaler at dere minner informantene om dette i forbindelse med intervjuene.

## PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om: - lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen - formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål - dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet - lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

## DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20). NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13. Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

## FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32). Microsoft Teams og Zoom er databehandlere i prosjektet. NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

## OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til med prosjektet! Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)