

Saksbehandler eller lønnsforhandler?

*En oppgave om fosterhjemsgodtgjøring som grobunn for
konflikt med fosterforeldre*

Høgskolen i Oslo og Akershus,

Fakultet for samfunnsvitenskap

Bachelor i barnevern, våren 2017

BVUH3900

Kandidatnummer: 146

Antall ord: 9719

Innholdsfortegnelse

1. Innledning.....	3
Bakgrunn for valg av tema.	3
Problemstilling	4
Avgrensning og begrepsavklaring.....	4
Temaets relevans for barnevernsfeltet.....	5
Oppgavens oppbygning og struktur.....	5
2. Om fosterhjemordningen	6
Hvem er fosterbarna?	6
Hvem er fosterforeldre?.....	7
Fosterhjem og hvordan de fungerer.....	7
Hvem har ansvaret?.....	8
Økonomiske sider ved fosterhjemsoppdraget	9
3. Saksbehandleren.....	10
Hjelperrollen i et større system.....	10
Jobber de med hjertet eller lommeboka?.....	11
Skal vi virkelig forhandle om hver eneste krone?.....	13
Ethiske utfordringer ved saksbehandlerrollen	14
4. Fosterforeldre	16
Utfordringer ved fosterforeldres rettigheter	16
En motsetning?	18
Ujevnt maktforhold	20
5. Hva kan gjøres?.....	21
Avklaring av forventninger	22
Refleksjoner over det etiske	23
Bedre økonomiske rammevilkår?.....	25
6. Oppsummering	27
Litteraturliste	28
Vedlegg	31
Selvvalgt pensum for fordypningsverksted om barn med to hjem.....	31
Selvvalgt pensum for fordypningsverksted om minoritetsbarnevernet.....	31
Selvvalgt pensum for bacheloroppgave.....	31

1. Innledning

Når barn og unge ikke kan bo hjemme lenger på grunn av forhold som kan skade deres helse og utvikling, er det barnevernets oppgave å sikre disse nødvendig hjelp og omsorg til rett tid. I slike tilfeller er fosterhjem det mest brukte tiltaket, og vil derfor kunne regnes som en viktig bærebjelke i velferdssamfunnets tiltak for de mest utsatte barn og unge. Ettersom fosterhjemsomsorgen skal sikre at barn og unge får omsorg og støtte for livsutfoldelse og selvstendigjøring, er det viktig å opprettholde en god fosterhjemsordning (BLD, 2016). I min oppgave vil jeg derfor ta for meg spesielt et forhold ved fosterhjemsordningen som kan by på utfordringer for samarbeidet mellom fosterforeldre og saksbehandler; fosterhjems godtgjøringen.

Bakgrunn for valg av tema.

Da jeg var i praksis som tredjeårsstudent høsten 2016, ble jeg observant på konflikter mellom barneverntjeneste og fosterforeldre. Disse konfliktene, ofte i lys av andre konflikter, kunne dreie seg om uenigheter om arbeidsgodtgjørelse, utgiftsdekning, frikjøp fra ordinær jobb og erstatning. For min del var det spesielt et tilfelle som jeg husker veldig godt. Fosterbarnet var åtte år og hadde hatt en svært tøff start på livet. I tillegg hadde han vært gjennom en fosterhjems plassering fra før av, som ikke hadde vært vellykket. «Eirik», som jeg vil omtale han som i denne oppgaven, var etter min mening verdens skjønneste gutt – selv om han hadde sine utfordringer grunnet ustabile oppvekstforhold tidligere i livet.

Jeg møtte «Eirik» da han hadde bodd i fosterhjemmet i nesten to år. Min veileder hadde gitt meg et godt innblikk i saken, og jeg var klar over at fosterforeldrene og saksbehandler dessverre var misfornøyde med hverandre. Da jeg var med på et tverretatlig møte om gutten på hans skole, kjente jeg at stemningen mellom dem var kald og anstrengt, til og med litt fiendtlig. Jeg visste at min veileder var lei av å stadig kjempe små kamper mot fostermoren (som var frikjøpt), men jeg var ikke forberedt på måten de skulle snakke til hverandre. Jeg var heller ikke forberedt på hvordan fostermoren kom til å snakke om fosterbarnet sitt, og hvor bastant og krangete hun kom til å være i saker som gjaldt økonomiske forhold. Det hele kjentes ut som jeg ble kastet inn i en svært komplisert og omfattende konflikt, som ikke ganget noen av partene på noen som helst måte.

Problemstilling

På bakgrunn av denne erfaringen, og av eget ønske om å bli fostermor, valgte jeg å basere min bacheloroppgave på dette temaet. Et godt samarbeid mellom saksbehandler og fosterforeldre er til det beste for fosterbarnet. Likevel foreligger det ofte diskusjoner og forhandlinger som vanskeliggjør dette samarbeidet, til tross for at det er ment å være tuftet på respekt og kollegialitet (Bunkholdt 2010, 169).

Diskusjoner og konflikter mellom saksbehandler og fosterforeldre er noe som ikke bør stå i veien for samarbeidet om fosterbarnet – likevel ser vi at det skjer. Det får meg til å lure på om det er forhold ved fosterhjemsordningen som er bidrar til dette. Spesielt ønsker jeg å se nærmere på fosterhjemsgodtgjøringen, og hvordan andre økonomiske forhold ved fosterhjemsoppdraget kan by på utfordringer i samarbeidet mellom fosterforeldre og saksbehandler.

På bakgrunn av denne nysgjerrigheten, har jeg kommet fram til følgende problemstilling:

«På hvilken måte kan fosterhjemsgodtgjøringen skape problemer for samarbeidet mellom fosterforeldre og saksbehandler?»

Avgrensning og begrepsavklaring

For å besvare min problemstilling kommer jeg til å forholde meg til dagens regelverk, det vil si jeg kommer ikke til å forholde meg til f.eks. forslag om ny barnevernlov. Jeg kommer til å ha fokus på *kommunale* fosterhjem og deres økonomiske rettigheter, og hvordan saksbehandler er nødt til å forholde seg til disse. Videre vil jeg komme inn på hvordan dette kan skape grobunn for konflikter, og se disse utfordringene i lys av teorier om makt, etikk og moral.

Makt kommer jeg til å bruke slik Max Weber forsto begrepet; «sjansen til å få gjennomført sin vilje i en sosial relasjon, også ved motstand, uavhengig av hva denne sjansen er basert på» (Weber 1960, 42 sitert i Skau 2013, 34). *Etikk og moral* vil jeg bruke forskjellig, men likevel henviser til samme fenomen. Det som skiller dem er på hvilken måte de henviser til dette fenomenet. *Etikk* henviser til den reflekterende siden, mens *moral* henviser til den utøvende siden (Lingås mfl. 2000, referert i Eide 2013, 47). Begge begrepene er knyttet til tilfeller der det ikke er likegyldig hvordan vi opptrer og handler – det vil si når noe står på spill (Eide 2013, 48). I tillegg ønsker jeg også å avklare hvordan jeg bruker følgende begreper;

Fosterhjemsgodtgjøring tolker jeg som bestående av to deler; en arbeidsgodtgjøring og en utgiftsdekning. Arbeidsgodtgjørelsen gis for 12 måneder og skattlegges som vanlig lønn, mens utgiftsdekningen er skattefri (Sundt 2016, 267). Forhøyet arbeidsgodtgjøring/frikjøp vil jeg også ta med i denne betegnelsen, i tillegg til andre nødvendige ekstraavgifter, som for eksempel erstatning for skade forvoldt av fosterbarnet.

Saksbehandler tolker jeg som den personen som i regi av barneverntjenesten, er ansvarlig for det enkelte fosterhjemsplasseringen. Bevisst velger jeg å bruke dette begrepet, til tross for at andre bruker begrep som «fosterhjemskonsulent», «barnevernkonsulent» og «kontaktperson». Jeg kommer også til å referere til saksbehandler i hunkjønnssform.

Temaets relevans for barnevernsfeltet

Barnevernet bygger først og fremst på Lov av 17. juli 1992 nr. 100 lov om barneverntjenester (barnevernloven – bvl.), og skal som nevnt sikre at barn får den hjelp, omsorg og de trygge oppvekstvilkår som trengs, jf. bvl. §1-1. BFD (2003) Barne- og familiedepartementet (BFD) presiserer i deres rundskriv av 19. februar 2003 om fosterforeldres arbeidsrettslige stilling og deres sosiale rettigheter, at det er først og fremst i *barnets* interesse at det skapes best mulig rammevilkår for fosterforeldrene. Det presiseres ytterligere at det kan virke urimelig hvis de som utfører omsorgsoppgaver på vegne av det offentlige, ikke skal få de samme ytelsene fra det offentlige som biologiske foreldre. Vi bør derfor være opptatt av fosterforeldres økonomiske rettigheter for å rekruttere, men også forhindre å miste, gode fosterforeldre som kan bidra positivt til barnets helse og utvikling.

Oppgavens oppbygning og struktur

Denne oppgaven består av ett teorigapittel og tre utdypende kapitler med drøfting og refleksjon. Teorigapitlet består av fakta om fosterhjemmsordningen, herunder fosterhjem, ulike typer fosterhjem, fosterbarn, fosterforeldre og ansvarsfordeling mellom stat og kommune. Jeg vil også ha fokus på fosterforeldres ulike rammevilkår og økonomiske rettigheter.

I de neste kapitlene vil jeg besvare problemstillingen min med annen relevant teori om blant annet makt og etikk, men jeg vil også bruke erfaringer jeg har fra praksis. Som sagt ble jeg svært opptatt av konflikter mellom fosterforeldre og saksbehandlere allerede da jeg var i praksis i barneverntjenesten, og jeg dro derfor tilbake dit i etterkant av praksisperioden for å

få litt inspirasjon til oppgaven. Erfaringer og refleksjoner jeg nevner i disse kapitlene er derfor gjort både underveis og i etterkant av praksisperioden. Jeg vil gjøre oppmerksom på at disse erfaringene ikke betraktes som vitenskapelig empiri, men vil bli brukt for å belyse min problemstilling.

2. Om fosterhjemsordningen

Hvem er fosterbarna?

Det kan være mange forskjellige årsaker til at barn flytter i fosterhjem, men de vanligste årsakene er foreldrenes manglende omsorgsevne og manglende foreldreferdigheter. I noen få tilfeller er det kjennetegn ved barnet som gjør at det flytter i fosterhjem (Backe-Hansen 2013, 49). På bakgrunn av fosterbarnas ustabile oppvekstforhold, er det mange av dem som strever på ulike områder. Stine Lehman undersøkte fosterbarns psykiske helse i sin doktoravhandling fra 2011. Da fant hun at halvparten av fosterbarna i skolealder hadde en eller flere psykiske lidelser, for eksempel angst, PTSD, tilknytningsforstyrrelser, atferdslidelser og ADHD. I undersøkelsen ble det også funnet sammenheng mellom skadelige omsorgsbetingelser og psykiske lidelser. Alvorlig omsorgssvikt i tillegg til psykisk og fysisk vold var noe av det som preget barna i undersøkelsen (Lehman 2015, referert i Sundt 2016, 33).

Fosterbarns psykiske helse er også noe som står sentralt i forskningen til Backe-Hansen, Havik og Grønningsæter (2013). I rapporten fra det fireårige forskningsprogrammet kommer det fram at ulike psykiske problemer forekommer langt høyere hos fosterbarn enn hos barn flest. Et viktig verktøy i fosterhjemsarbeidet blir derfor god utredning. For dårlig utredning av fosterbarnas utfordringer kan resultere i ekstra ustabilitet og flyttinger, spesielt hvis disse utfordringene viser seg å være større enn det fosterforeldrene klarer å håndtere (ibid., 9). For å få til en så god fosterhjems plassering som mulig, er det derfor nødvendig å vite noe om hvem fosterbarna er. Dette er både med tanke på fosterforeldrene, som bør vite hva slags barn eller ungdom de får ansvar for, men også barneverntjenesten må vite noe om barnets opprinnelse og bakgrunn for å kunne ta spesielle hensyn. Det er tross alt barneverntjenestens oppgave å sørge for at barnet har det bra (Backe-Hansen 2013, 47).

Hvem er fosterforeldre?

I Retningslinjer for fosterhjem utgitt av Barne- og familiedepartementet (BFD) 15. juli 2004, heretter omtalt som *Retningslinjer*, finner vi både generelle og konkrete krav til fosterforeldre. De generelle kravene tar utgangspunkt i hva som kan være godt for alle barn, og gjelder alle fosterforeldre uavhengig av det enkelte barn som skal plasseres. Det er statlig regional barnevernmyndighet som har ansvar for å påse at personer som rekrutteres oppfyller de generelle kravene for å bli fosterforeldre. Det vil si at dersom den kommunale barneverntjenesten finner et fosterhjem selv, skal fortsatt statlig regional barnevernmyndighet kvalitetssikre rekrutteringen (BFD, 2004).

Felles retningslinjer for hvem som kan bli fosterforeldre, finner vi i forskrift om fosterhjem, heretter omtalt som *fosterhjemsforskriften*, fastsatt av BFD 18. desember 2003, i artikkel §3:

«Fosterforeldre må ha særlig evne, tid og overskudd til å gi barn et trygt og godt hjem. Fosterforeldre må ha en stabil livssituasjon, alminnelig god helse og gode samarbeidsevner. De må også ha økonomi, bolig og sosialt nettverk som gir barn mulighet til livsutfoldelse. Fosterforeldre må ha god vandel og må legge frem uttømmende og utvidet politiattest, jf. barnevernloven § 6-10 tredje ledd.»

Når kommunale fosterforeldre tar imot et barn til oppfostring, skal det alltid inngås en *Fosterhjemsavtale*. Avtalen er en standardavtale utarbeidet av Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet i 2010. Her fastsettes de formelle rammene for fosterforeldrene, og inngås med den kommunen som har ansvar for oppfølging av barnet (omsorgskommunen). I fosterhjemsavtalen finner vi blant annet fosterforeldrenes og barneverntjenestens forpliktelser overfor hverandre (Sundt 2016, 66).

Fosterhjem og hvordan de fungerer

Et fosterhjem kan defineres som «et hjem som for kortere eller lengre tid mottar ett eller flere barn til oppfostring» (Backe-Hansen, Havik og Grønningsæter 2016, 7). I barnevernloven §4-22 er det nøyere forklart at fosterhjem er private hjem som tar imot barn til oppfostring på grunnlag av barneverntjenestens beslutning om hjelpetiltak eller i samsvar med omsorgsovertakelse. Hva slags fosterhjem barnet kommer til, kommer an på hva slags utfordringer barnet har med seg:

Ordinære fosterhjem er et begrep mange bruker om kommunale fosterhjem. Det vil si at fosterhjemmet inngår en fosterhjemsavtale med den kommunen som har ansvaret for barnet (BLD, 2010). Ordinære fosterhjem kan få forsterknings- og/eller støttetiltak i form av individuell veiledning, avlastningsordninger og økt arbeidsgodtgjøring. Antall forsterkede fosterhjem utgjør nærmere halvparten (44%) av samtlige fosterhjem (Backe-Hansen, Havik og Grønningsæter 2016, 8). Ordinære fosterhjem kan både være fosterforeldre barnet ikke har kjennskap til fra før, men de kan også være en del av barnets slekt eller nære nettverk. Disse *slektsfosterhjemmene*, som de gjerne blir kalt, skal på lik linje med andre kommunale fosterhjem også inngå en fosterhjemsavtale, og kan også ha ulike forsterknings- og/eller støttetiltak (Sundt 2016, 68).

Statlige fosterhjem, eller «spesialiserte» fosterhjem, som noen også kaller dem, brukes ofte som en erstatning til institusjon. Det er hjem med særskilt kompetanse, for eksempel relevant utdanning, til å ta imot barn og unge i krisesituasjoner (beredskapshjem) eller barn og unge som har behov for særskilt oppfølging (familiehjem). I slike hjem er det påkrevd at minst en av fosterforeldrene er ute av ordinært arbeidsforhold. Det er statlig regional barnevernsmyndighet (Bufetat) som har ansvar for disse fosterhjemmene, og skal i tillegg til kommunen, inngå en avtale med fosterhjemmet (BLD, 2017).

Private fosterhjem er fosterhjem levert av private aktører, og som er ment til å tilby det samme som spesialiserte fosterhjem. Ved en slik ordning blir det inngått en firepartsavtale mellom Bufetat, den private leverandøren, kommunen og fosterhjemmet (ibid., BLD). Private og statlige fosterhjem kommer ikke til å stå i fokus i min oppgave.

Hvem har ansvaret?

I Norge er ansvaret for barnevernet delt mellom stat og kommune, og er regulert gjennom barnevernloven. I Rundskriv om oppgave- og ansvarsfordeling mellom kommuner og statlige barnevernmyndigheter (BLD, 2007) presiseres det at et godt samarbeid mellom stat og kommune er *nødvendig* for å sikre at barn og unge skal gis nødvendig hjelp til rett tid, og at denne hjelpen skal dreie seg om det enkelte barns særlige behov.

Det er Barne- og likestillingsdepartementet (BLD) som er øverste myndighet for barnevernsarbeidet i Norge. På statlig plan finner vi Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir), som blant annet styrer Bufetat (Bunkholdt 2010, 37). Bufetat er det organet som skal bistå det kommunale barnevernet i deres arbeid. I forbindelse med fosterhjemsarbeidet er

Bufetat ansvarlig for rekruttering av fosterhjem, nødvendig opplæring og generell veiledning, samt familiehjem og beredskapshjem (Sundt 2016, 43). Til dette arbeidet har hver av de fem regionene en eller flere fosterhjemstjenester (ibid., 44).

Bufetat har også ansvar for å refundere utgifter for kommunale fosterhjem utover egenandelen på kr 31 500 kr pr. måned – så lenge dette er avtalt med den kommunale fosterhjemstjenesten (KS, 2016, referert i Sundt 2016, 269). I *Stortingsmeldingen 2015/2016 om fosterhjemsomsorgen*, levert av Barne- og likestillingsministeren 4. mars 2016, foreslås det at denne refusjonsordningen skal avvikles, noe som betyr at det er kommunene som skal ha det totale finansieringsansvaret for fosterhjemmene sine. Dette er dog ikke enda bestemt.

Kommunenes ansvar i fosterhjemsarbeidet ligger derimot til de oppgavene som etter loven ikke er lagt til et statlig organ, jf. Bvl. §2-1 første ledd. Derfor har den kommunale barneverntjenesten ansvar for forebyggende arbeid, hjelpetiltak i hjemmet, initiativ til plassering og oppfølging av barn utenfor hjemmet, samt godkjenning av enkelte fosterhjem (Sundt 2016, 41).

Økonomiske sider ved fosterhjemsoppdraget

Gjennom fosterhjemsavtalen mottar fosterforeldre en arbeidsgodtgjøring og utgiftsdekning hver måned. Her har Kommunenes Sentralforbund (KS) utarbeidet veiledende satser for barneverntjenestene. Som nevnt tidligere får noen av fosterhjemmene i tillegg forsterknings- og/eller støttetiltak, og kalles da *forsterkede fosterhjem*. Slike tiltak kan være av økonomisk art, for eksempel forhøyet arbeidsgodtgjøring eller forhøyet utgiftsdekning. Det kan også være aktuelt med forsterkningstiltak som støttetiltak, herunder besøkshjem for fosterbarnet, støttekontakt, miljøarbeider eller veiledning utover det ordinære tilbudet (Sundt 2016, 66).

Forhøyet arbeidsgodtgjøring for en eller begge fosterforeldrene, eventuelt dekning av tapt arbeidsfortjeneste, er det forsterkningstiltaket som blir mest brukt. Her stilles det ofte krav om at en av fosterforeldrene tar permisjon fra ordinært arbeidsforhold og/eller studier for at man skal kunne ta seg av barnet på fulltid. Dette betegnes ofte som *frikjøp*. Det finnes derimot ingen nasjonale veiledende satser for frikjøpsordningen – det er opp til den enkelte barneverntjeneste å fastsette beløpet for en slik kompensasjon (ibid.). Med forutsetning om at den enkelte barneverntjeneste har drøftet forsterkningstiltakene med Bufetat først, vil staten refundere utgifter til et fosterhjem utover egenandelen på kroner 31 500 pr. måned. Dette gjelder ikke Oslo kommune, som har egen ordning (Sundt 2016, 269).

Uavhengig om de ordinære fosterhjemmene er frikjøpt eller ikke, er fosterforeldre definert som *oppdragstakere*, istedenfor arbeidstakere som ved andre vanlige arbeidsforhold. Regjeringen begrunner dette med at målet med fosterhjems plasseringen er at barnet skal innlemmes i familien som et vanlig familiemedlem, og at fosterfamilien står relativt fritt til å gjøre dette på eget vis. På grunn av graden av selvstendighet i oppdraget blir fosterforeldre derfor sett på som selvstendige oppdragstakere for barneverntjenesten (BFD, 2004). Dette fører til at fosterforeldre faller utenfor mange av de alminnelige regler om rettigheter i arbeidsforhold etter Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) og Lov av 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven). I *Fosterhjemshåndboka* nevner Sundt (2016) både rettigheter om feriepenger og tjenestepensjon som man mister som fosterforeldre. Videre viser hun også til bestemmelser om sykepenger, arbeidsavklaringspenger, uføretrygd og dagpenger hvor fosterforeldre som frilansere kommer dårligere ut enn om de hadde vært i en ordinær jobb. Oppgavens rammer gir meg derimot ikke mulighet til å gå nærmere inn på disse bestemmelsene.

3. Saksbehandleren

Da jeg var i praksis for noen få måneder siden, la jeg merke til hvordan saksbehandlerne ønsket å få til gode samarbeid med de enkelte fosterforeldrene. Når dette ikke skjedde, merket jeg hvordan det følelsesmessig kunne gå inn på saksbehandleren. Det var leit å se en saksbehandler som ønsket et godt samarbeid for fosterbarnets skyld, ikke få det til. Derfor vil jeg i dette kapitlet se på forhold ved saksbehandlerens rolle som kan bidra til konflikt.

Hjelperollen i et større system

Vi kan si at saksbehandlere i barneverntjenesten er «hjelpere» ved at de blant annet veileder, støtter, tilrettelegger og gir råd overfor andre mennesker. Når dette skjer i form av lønnet arbeid og på bakgrunn av en profesjonsspesifikk kompetanse, snakker vi om profesjonelle hjelpere. Et annet definerende trekk ved en slik hjelperolle er at de hjelpende handlingene skjer i form av et offentlig rammeverk og lovverk (Skau 2013, 41).

Saksbehandlere i barnevernet må forholde seg til flere rammeverk, lovverk, og til og med normer. Først og fremst handler barnevernet etter barnevernloven, som blant annet bygger på

prinsippet om barnets beste, jf. Bvl. §4-1. I tillegg er barnevernet lovpålagt å samarbeide med andre offentlige instanser, som for eksempel Bufetat, jf. bvl. §3-2. På denne måten må saksbehandleren jobbe hardt for å gjøre alle parter fornøyde. Fosterbarn og fosterforeldre skal føle seg ivaretatt, barneverntjenestens normer skal følges, og det samme skal lover og rammer fra andre instanser. Det må heller ikke glemmes at saksbehandleren i tillegg har et ansvar for å følge opp og ivareta barnets biologiske foreldre, selv om dette ikke står i fokus i min oppgave.

Flere av saksbehandlerne jeg snakket med under min praksisperiode forklarte meg at det var vanskelig å forholde seg både til fosterforeldre og til Bufetat i saker om spørsmål av frikjøp av fosterforeldre. De fortalte meg at de syntes ordningen med Bufetat, jf. kapittel 2, kunne være veldig utfordrende. Dette var for eksempler i tilfeller der de aktuelle fosterforeldrene skulle frikjøpes, men som i ordinær jobb hadde svært god lønn. I *retningslinjene* står det nemlig at en forhøyet arbeidsgodtgjøring vanligvis tilsvarende tapt arbeidsfortjeneste (BFD, 2004). Likevel opplevde saksbehandlerne at Bufetat sa nei til å dekke en slik tapt arbeidsfortjeneste, på grunnlag av at det ble for kostbart.

På en annen side står kommunene fritt til å gi fosterforeldrene det de selv ønsker i lønn, ettersom satsene fra KS kun er veiledende (Sundt 2016, 266). Slik jeg forstod det kunne et slikt tilfelle ende i at kommunen gir høyere lønn enn det Bufetat råder til, slik at kommunen ikke får refundert hele beløpet fra staten, noe som igjen betyr at det er den enkelte kommunens budsjett dette går utover. Ikke alle kommuner har råd til å betale fosterforeldre mer enn det de får refundert av staten, noe som fører til forskjeller mellom hva de enkelte kommunene kan tilby fosterforeldre (Strand og Grønningsæter 2013, 191). Hvordan dette mottas av de enkelte fosterforeldrene, kommer jeg tilbake til senere i oppgaven.

[Jobber de med hjertet eller lommeboka?](#)

Under og i etterkant av praksis snakket jeg med flere saksbehandlere i barneverntjenesten som jobbet med fosterhjem og forhandlinger om lønn. De fortalte meg om saker der fosterforeldre beskriver fosterbarnet som mer belastet enn det barnet virker for å få mer i lønn. De fortalte meg også om tilfeller der fosterforeldre er gode på å forhandle og får mer lønn enn det barneverntjenesten egentlig synes er riktig. På en annen side ga de meg også innblikk i saker der fosterforeldre tar til takke med det de får, er rause og lite kranglete, og om fosterforeldre som så på det å være fosterhjem som en livsoppgave framfor jobb. Jeg husker en av saksbehandlerne fortalte meg om et tilfelle der hun hadde vært på et godkjenningsbesøk hos et

aktuelt fosterhjem, hvor fosterforeldrene ble overrasket da de hørte at de skulle få arbeidsgodtgjøring. De trodde de bare skulle utgiftsdekning. Deretter sa saksbehandleren til meg: «*Da vet man at fosterforeldrene har hjertet på riktig sted*».

Økonomiske motiver for å bli fosterforeldre er ofte blitt sett på med mistenkelighet, og er stadig oppe for diskusjon (Bunkholdt 2010, 61). Jeg kan forstå at det er sårt for fosterforeldre å oppleve at de blir «beskyldt» for å jobbe ut fra økonomiske motiver. Dette er et tema som kan være vanskelig å snakke om, men jeg synes likevel det er viktig å kaste lys over det. Årsaken til hvorfor enkelte har bestemt seg for å bli fosterforeldre, og hva slags tanker disse gjorde seg på forhånd, er en relativt sentral problemstilling også i rapporten fra undersøkelsen til Backe-Hansen, Havik og Grønningsæter (2013). I denne undersøkelsen har fosterforeldrene fått lov til å krysse av for opptil *fire* alternativer for å svare på spørsmålene.

Rapporten tar først og fremst for seg motivasjonen blant nøytrale fosterhjem, som jeg kaller dem – altså de fosterhjemmene som ikke kjente barnet fra før. Her var de hyppigste motivene å hjelpe et barn som hadde det vanskelig (92%), i tillegg til at de var glad i barn (63%). De få fosterforeldrene som ikke krysset av førstnevnte, krysset av på det andre alternativet. Noen krysset til og med av på begge (Havik 2013, 114). Blant slektsfosterhjemmene var de hyppigste motivene å hjelpe et barn som hadde det vanskelig (76%), i tillegg til at man allerede var glad i barnet (71%) (ibid., 116). Rapporten viser oss på denne måten at fosterforeldrene i undersøkelsen hadde gode og sympatiske motiver for å bli fosterforeldre.

På en annen side hadde fosterforeldrene i undersøkelsen som nevnt muligheten til å velge opptil fire alternativer for å beskrive deres motivasjon for å bli fosterforeldre. Blant slektsfosterhjemmene svarte en god del av fosterforeldrene at de følte forpliktelser overfor barnet (43%), forpliktelser overfor foreldrene (15%) og/eller at de ble overtalt (6%). Blant de nøytrale fosterhjemmene var det hele 7% som krysset av på lønnet arbeid i hjemmet som motivasjon for å bli fosterforelder (Havik 2013, 114-116). Det som opptar *meg* er de 7%, det vil si nesten 1 av 10 fosterhjem, som motiveres av lønnet arbeid i hjemmet. Slik jeg har erfart, vil lønnet arbeid som motivasjon for fosterforeldre bidra til større fokus rundt økonomiske rammevilkår, noe som igjen kan gå utover saksbehandlers rolle, som blir nødt til å bruke mer tid på lønnsforhandlinger *enn faktisk omsorg for fosterbarnet*.

Likevel mener Bunkholdt (2010, 61) at den økonomiske kompensasjonen man får som fosterhjem i dag, er av den størrelsen at det neppe kan være den *eneste* motivasjonen fosterforeldrene drives av. Jeg tror dette er grunnen til at fosterforeldrene i undersøkelsen ble

gitt muligheten til å krysse av på opptil fire forskjellige svaralternativer. Havik (2013, 113) presiserer nemlig at motiver både kan være altruistiske og egoistiske motiver, det vil si motiver som dreier seg om ønsket om å hjelpe andre, og motiver som dreier seg om tilfredsstillelse av egne behov. Slike motiver vil omtrent alltid være sammensatt av både bevisste og ubevisste elementer. Motiver kan dessuten endre seg over tid, og kan vektlegges forskjellig i forskjellige situasjoner. På denne måten kan vi sjelden definere et motiv for fosterforeldreskap som utelukkende altruistisk eller egoistisk (ibid.). Kan vi derfor se det å «jobbe med hjertet» som en *motsetning* til det å være opptatt av egen økonomi? Dette er et spørsmål jeg vil komme tilbake til senere i oppgaven.

Skal vi virkelig forhandle om hver eneste krone?

En dag var jeg med på et tverretattlig møte på skolen til «Eirik», hvor både barneverntjenesten, fostermoren, skolen, psykologspesialist som sto for individuell veiledning av fosterforeldrene, PPT og BUP var til stede. Jeg visste på forhånd at min veileder, ansvarlig saksbehandler fra barneverntjenesten, grudde seg til dette møtet på grunnlag av det konfliktfylte forholdet med fostermoren. Under møtet merket jeg at min veileder hadde en svært skarp tone overfor fostermor, og omvendt.

I løpet av møtet ble det gitt informasjon fra skolen, PPT og BUP. Også psykologspesialisten uttalte seg noe om gutten. Veilederen min stilte også fostermoren et par spørsmål. Selv om min veileder hadde en litt skarp tone, omhandlet spørsmålene «normale» forhold ved fosterhjemsoppdraget, som for eksempel kjøring til skolen og forslag om å ta med barnet på svømming. Fostermor var bestemt på at dersom hun skulle kjøre barnet til skolen, var hun *nødt* til å være frikjøpt ett år lengre. Forslaget om å ta med gutten på svømming tok hun som en fornærmelse. Også ved spørsmålet om eventuell erstatning av guttens iPad, dersom han kom til å ødelegge den, satt fostermor seg på bakbeina. Hun forklarte sint at det ikke var hennes plikt å skulle erstatte noe slikt, og at dette selvfølgelig skulle ligge på barneverntjenesten. Jeg forstår godt at fostermoren ikke ønsker å ta på seg et ansvar som ikke ligger til henne, men jeg forsto på ingen måte hvorfor hun virket så sint for det. *Er det normalt å krangle slik med fosterforeldrene? Dette kan da ikke være bra for samarbeidet om barnet? Har de ikke avtalt på forhånd hvem som har ansvar for hva?* Dette var alle spørsmål jeg satt igjen med etter møtet.

I *retningslinjene* finner vi generelle krav til fosterforeldre, slik som nevnt i kapittel 2. Et av kravene til fosterforeldre er blant annet «Økonomi, bolig og nettverk som gir barnet gode muligheter til livsutfoldelse». Jeg har tenkt mye på akkurat dette kravet som blir stilt til fosterforeldrene, spesielt etter møtet med fostermoren til «Eirik». Hvorfor virket hun så misfornøyd med de økonomiske betingelsene hun hadde? Hvorfor var hun så frustrert over at andre fosterforeldre i andre kommuner fikk *enda* mer fosterhjemsgodtgjøring enn henne? Og hvorfor ble hun såpass ufin når hun snakket om eventuell erstatning av en iPad som ikke var ødelagt engang? Jeg begynner derfor å spekulere i om hun kanskje prøver å presse ut så mange kroner av fosterhjemsoppdraget hun kan, fordi hun selv sliter på den økonomiske fronten. Spørsmålet blir derfor: er det å skulle slippe å forhandle om hver eneste krone grunnen til at vi setter nettopp dette generelle kravet til fosterforeldrene?

Strand og Grønningsæter (2013) tydeliggjør i *Rapport om fosterhjem for barns behov* at relasjonen mellom fosterbarn og fosterforeldre primært ikke skal være en økonomisk relasjon. En hovedtanke bak fosterhjemsordningen er nemlig at barn skal innlemmes i en «vanlig» familie, noe som alltid vil måtte basere seg på en stor grad av frivillig engasjement. Strand og Grønningsæter trekker fram den store økende bruken av frikjøpsordningen som et hinder for denne hovedtanken. Frikjøp fra ordinær jobb skal nemlig ikke dreie seg om «vanlig» pengeoverføring til familien, men om krav og forventninger om at den frikjøpte forelderen skal bruke denne tiden på barnet. I tilfellet til «Eirik» fikk jeg inntrykk av at fostermoren ikke var interessert i å bruke all sin tid på fosterbarnet, noe som var veldig trist. Dette var blant annet fordi hun klart nektet for å ta han med på svømming, i tillegg til å gi uttrykk for at det å kjøre han på skolen krevde at hun var hjemme på fulltid. Var hun egentlig informert om hva utbetalingene fra barneverntjenesten skulle gå til?

Etiske utfordringer ved saksbehandlerrollen

Det å sitte på et samfunnsmandat i form av profesjonsutøver i barnevernet, kan by på flere etiske utfordringer. Først og fremst bygger barnevernloven på barnets beste, jf. Bvl. §4-1, og hovedpersonen i en fosterhjemsplassing er nettopp barnet. Ettersom det er barnet som flyttes til en ny omsorgssituasjon, er det også barnet som må leve med konsekvensene av de andre aktørenes handlinger, både på godt og vondt. Det er altså først og fremst fosterbarnet det går utover dersom samarbeidet mellom fosterhjemmet og saksbehandleren blir vanskelig, og spesielt dersom det fører til at fosterhjemsplassingene blir ustabil. Vi kan derfor si at

saksbehandlere i barneverntjenesten har et *etisk ansvar* for å investere maksimalt i å finne gode, stabile og egnede fosterhjem (Backe-Hansen, Havik og Grønningsæter 2013, 9).

Som nevnt var jeg på besøk på barneverntjenesten etter praksisperioden min for å få litt inspirasjon til oppgaven, og temaet om etikk og moral kom opp uten at jeg hadde tatt initiativ til å snakke om det. Min tidligere veileder tok opp hvordan det var å bli moralsk berørt av jobben sin. Hvordan hun har sine begrensninger overfor systemet, men at hun også har følelser – spesielt overfor barna. Videre fortalte hun meg hvordan arbeidet hennes ble til et «sammensurium» av følelser, holdninger og rammer. Flere av hennes kolleger var enige med henne om dette. Det var vanskelig å skulle beholde lojaliteten til fosterforeldrene, kommunen, staten, og ikke minst barna.

Jeg fikk også kjenne på dette da jeg fikk være med min veileder i møte med «Eirik» og hans fosterfamilie. I forkant hadde jeg allerede fått et godt innblikk i situasjonen, og jeg hadde også fått vært med på møte med hans biologiske mor og far. Etter det tverretatlige møtet med blant annet fostermoren på skolen, fikk veilederen og jeg tilbringe litt tid sammen med gutten. Vi hentet han på skolen, dro på café, spilte spill og lekte ute i solen. Han viste oss også biblioteket i byen der han bodde. For meg var det et slikt tilfellet jeg aldri glemmer. Gutten trampet inn i hjertet mitt med støvler på, og fikk lov til å bli der. Et lite *hjertebarn*, om jeg kan kalle han det. Det var derfor også vanskelig for meg å se at samarbeidet mellom fosterforeldrene og min veileder hadde blitt såpass fiendtlig.

Skau (2011) skriver mye om hva som skjer i arbeid der møter mellom oss mennesker står sentralt. Vi tilbringer vår hverdag med å ta del i andre menneskers liv, og slik blir de også en del av våre liv. På denne måten kan møtene oss mennesker imellom også bli en dypt meningsfylt erfaring. Uten at vi kanskje vet helt hvorfor, så har *noe* eller *noen* berørt oss, og vi har rørt ved en annen (Skau 2011, 28). Etter min mening er disse møtene noe vi som barnevernspedagoger, mulige fremtidige saksbehandlere, burde ønske å få til. Likevel kan det være vanskelig for en saksbehandler å stå i en slik relasjon. En relasjon der man ofte har mange faktorer mot seg. For eksempel kan dette være faktorer på system- eller organisasjonsplan: stramme tidsrammer, hierarkiske organisasjonsstrukturer og knappe materielle ressurser (ibid., 33). Alle disse faktorene fikk jeg kjenne på under min praksisperiode ved barneverntjenesten. Disse faktorene, eller rammene, er likevel ikke noe vi som profesjonsutøvere kan gjemme oss bak. Spørsmålet blir derfor hvordan vi skal forholde oss til disse, hvordan vi kan la de røre ved moralen vår, men hvordan vi også kan rette oppmerksomheten mot forutsetningene for god tjenesteyting (Skau 2011, 33).

Eide (2013, 57) spør oss om etikk er et spørsmål om bruk av fornuft og tenkning eller et spørsmål om følelser. Hun viser både til Emanuel Kant, som mente at etikk kan forstås som fornuft alene og David Hume, som mener at etikk bygger på følelser. Eide mener likevel at etikk må være en blanding av disse to. «Vi trenger både følelsene og fornuften i møte med etiske utfordringer», skriver hun. Videre belyser hun hvordan følelsene våre reagerer og blir oppmerksomme på hva som står på spill, og dermed setter oss i forbindelse med det etiske. Det bygges en slags bro fra det ene til det andre slik at vi reagerer uten likegyldighet overfor den andre og den situasjonen den befinner seg i (ibid.). Dette vil jeg si er vesentlig for å få til et godt samarbeid med fosterforeldre.

4. Fosterforeldre

Etter min praksisperiode sitter jeg igjen med oppfatningen om at det å være fosterforeldre er en svært vanskelig og utfordrende oppgave. Jeg har også fått forståelse for at fosterhjemsoppdraget kan for fosterforeldre virke uforutsigbart, tøft og forvirrende. Systemet rundt fosterhjemsordningen er svært omfattende, og alt fra lover, retningslinjer og individuelle avtaler skal følges. I dette kapittelet vil jeg derfor løfte fram sider ved fosterforeldreoppdraget som kan by på utfordringer, og hvordan dette kan ha betydning for samarbeidet med saksbehandler.

Utfordringer ved fosterforeldres rettigheter

Som nevnt i kapittel 2 regnes fosterforeldre som oppdragstakere, fremfor arbeidstakere, og faller derfor utenfor mange av de alminnelige regler om rettigheter i arbeidsforhold etter arbeidsmiljøloven og folketrygdloven:

Feriepenger etter Lov av 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven) er som nevnt en rettighet fosterforeldre ikke har i og med at de ikke regnes som arbeidstakere. Dette gjelder også fosterforeldre som er frikjøpt og mottar forhøyet arbeidsgodtgjøring. På en annen side har barneverntjenesten mulighet til å betale avlastning eller ferieopphold for barnet, uten at fosterforeldrenes utbetaling av arbeidsgodtgjøring faller bort. Fosterforeldrene mottar da indirekte ytelser som kan sammenlignes med feriepenger (Sundt 2016, 294). Selv om dette ikke er et sentralt tema i min oppgave, synes jeg det er viktig å stille seg kritisk til om dette er

en etisk forsvarlig løsning, ettersom hovedtanken bak fosterhjemsordningen er at barnet skal innlemmes i fosterfamilien «som et vanlig familiemedlem og delta i de samme aktiviteter som familiemedlemmene for øvrig» (BFD, 2004). Hadde det vært bedre om fosterforeldrene for eksempel hadde fått feriepenger som de kunne brukt på en fin ferie *sammen* med fosterbarnet? Eller ville feriepengene også blitt en lønnsforhandling som grobunn for konflikt mellom saksbehandler og fosterforeldre?

Retten til *tjenestepensjon* mister også fosterforeldre som frilansere, men de har rett til pensjon etter folketrygdloven (Sundt 2016, 294). Dette er fordi arbeidsgodtgjøringen som fosterforeldrene mottar, regnes som en skattepliktig og pensjonsgivende inntekt, og som kommunen betaler arbeidsgiveravgift for. *Alderspensjon* reguleres derimot gjennom hvor mange år man har bodd i Norge, og hva slags opptjening man har hatt gjennom livet. Ettersom alderspensjonen tar utgangspunkt i alle års innsats i arbeidslivet, vil man derfor få lavere alderspensjon dersom man har vært ute av arbeidslivet i flere år. Dette går spesielt utover fosterforeldre som over flere år er hjemmearbeidende med omsorg for et eller flere fosterbarn. Det vil si at de fosterforeldrene som er 100% frikjøpt over tid, og som ikke har noen form for annen pensjonsordning, vil møte alderdommen med betydelig lavere alderspensjon enn de som har vært i et ordinært arbeidsforhold (ibid., 295). For *statlige* fosterhjem er dette derimot ikke en reell utfordring. De statlige fosterhjemmene inngår nemlig en avtale der de har rett til egen pensjonsavtale, jf. Lov av 12. februar 2010 nr. 4 om pensjonsordning for oppdragstaker i statlig beredskaps- eller familiehjem. Er dette rettferdig overfor de kommunale fosterhjemmene?

I tillegg finnes det som nevnt bestemmelser om sykepenger, arbeidsavklaringspenger, uføretrygd og dagpenger hvor fosterforeldre som frilansere kommer dårligere ut enn om de hadde vært i en ordinær jobb. Oppgavens rammer gir meg ikke mulighet til å gå nærmere inn på alle disse bestemmelsene, men jeg synes det er verdt å nevne at som frilansere er ikke fosterforeldre like sikret for fremtiden, hverken ved eventuell sykdom eller skade som ved andre arbeidsforhold. Å forholde seg til fosterhjemsordningens omfattende bestemmelser forstår jeg at det også kan være forvirrende for fosterforeldre. Av egen erfaring vil jeg derfor tørre å påstå at slike forvirringer, uoversiktligheter og urettferdigheter kan kunne bidra til å skape negativ stemning mellom fosterforeldre og saksbehandler. Dette vil kunne være utfordrende for en saksbehandler som blir stående som et mellomledd, med barneverntjenestens rammer og begrensninger på den ene siden, og fosterforeldrenes ønsker og forventninger på den andre. Et spørsmål blir derfor om dette er noe som igjen kan gå

utover fosterbarnet, og om det eventuelt kan bidra til så stor uenighet og konflikt mellom saksbehandler og fosterforeldre at utilsiktet flytting som innebærer brudd på kontinuitet og stabilitet, blir et uønsket alternativ.

En motsetning?

Som barnevernsstudent med et ønske om å bli fostermor, sitter jeg selv igjen med spørsmål rundt fosterhjemsoppdraget og fosterforeldres økonomiske rammevilkår. Dersom jeg skulle blitt fostermor, ville jeg likt å tape på det? Ville jeg byttet ut eventuell tjenestepensjonsordning uten å ense det en tanke? Og hvis ikke; gjør det meg da til en som ikke jobber «med hjertet»?

Profesjonalisering og stadig større etterspørsel av fosterhjem er et stadig omdiskutert tema, og er også et tema som er relevant for min problemstilling. I løpet av de siste årene har nemlig rundt 800 nye barn hatt behov for fosterhjem hvert år. Dette er både på grunn av at det har skjedd en stor økning i antallet barn og unge i barnevernet, men også på grunn av bruken av institusjon har blitt tydelig mindre (Backe-Hansen, Havik og Grønningsæter 2013, 8).

Vridningen mot hyppigere bruk av fosterhjem fremfor institusjon, vil naturligvis resultere i at barna som blir fosterhjemsplassert er mer problembelastede. Derfor er det blitt større behov for fosterhjem som kan tilby utsatte barn og unge fulltidsomsorg, og dette er selvsagt ikke forenlig med en ordinær jobb i 100% stilling. Fosterforeldrene må delta på møter og ta imot veiledning, i tillegg til å delta på kurs og opplæring som kreves av dem. Utviklingen i fosterhjemsordningen krever altså at fosterforeldrene er mer tilgjengelige, mer kompetente og mer kvalifisert til å ta imot et fosterbarn (ibid., 21).

Backe-Hansen, Havik og Grønningsæter (2013) drøfter derfor i deres rapport om ikke denne profesjonaliseringen er et tegn på at det å være fosterforeldre i stadig større grad går i retning av å være et omsorgsyrke. Dette er også med tanke på at fosterforeldre ser ut til å ha et større fokus både på økonomisk kompensasjon og forsterkningstiltak, så vel som diskusjoner om arbeidsforhold. Etter min mening er ikke dette så veldig rart. En skikket og kompetent fostermor *bør* være opptatt av familiens økonomiske situasjon. Hun *bør* kunne tenke langsiktig og være opptatt av trygghet og stabilitet. Tar man til seg et barn til oppfostring blir man ansvarlig for et annet liv, og man blir ansvarlig for at det barnet skal ha det bra på alle mulige måter. Det å være opptatt av sine økonomiske rettigheter mener jeg derfor ikke kan betraktes som en motsetning til det å jobbe «med hjertet».

Kommunale fosterhjem har som nevnt ingen rett på pensjonsordning knyttet til fosterhjemsoppdraget. Her er de statlige fosterhjemmene, såkalte familie- og beredskapshjem, bedre ivarettatt. Barne- og likestillingsdepartementet har nemlig utarbeidet en standardkontrakt for statlige familie- og beredskapshjem og har etablert egen pensjonsordning for dem. Standardkontraktene omhandler fosterforeldrenes arbeidsrettslige stilling, pensjon, forsikring, sykepenger og permisjon. Disse standardkontraktene forutsetter at fosterforeldrene er tilgjengelige til enhver tid, selv om det ikke bor barn i fosterhjemmet. Likevel har de statlige familie- og beredskapshjemmene status som oppdragstakere på lik linje som kommunale fosterhjem (Sundt 2016, 290).

På bakgrunn av denne informasjonen dukker det opp flere nye spørsmål. Er det rettferdig at kommunale fosterhjem ikke får de samme rettighetene som statlige? Og er det forsvarlig at fosterforeldre skal være mer økonomisk utsatt fordi de velger å ta vare på barn som har det vanskelig? Stortingsmeldingen 2015/2016, tidligere nevnt i kapittel 3, tar blant annet opp problematikken om statlig og kommunale fosterhjems pensjonsrettigheter. Her begrunnes det at statlige familie- og beredskapshjem skal være tilgjengelig for staten til enhver tid, og i hovedsak ikke være i jobb ved siden av. Derimot vil arbeidssituasjonen til kommunale fosterforeldre variere. For eksempel er noen fosterforeldre i fullt arbeid og har allerede en tjenstepensjonsordning, mens andre er i deltidsstilling med pensjonsordning. Stortinget mener derfor at en eventuell tjenstepensjonsordning bør vurderes individuelt, «med bakgrunn i konkret kjennskap til den enkelte fosterfamilie og barnets behov for at fosterforeldrene er frikjøpt» (BLD 2016, 82). Videre presiseres det:

«Godtgjøring og andre rammevilkår for fosterforeldre i ordinære fosterhjem fastsettes etter individuell avtale mellom fosterforeldrene og kommunen. I stortingsmeldingen foreslås det ikke å endre på dette (...). Ved fortsatt å la det være opp til avtalepartene lokalt å avgjøre spørsmålet om pensjon, beholdes den kommunale handlefriheten, og en eventuell pensjonsordning kan tilpasses behovene til den enkelte fosterfamilie.»

Et spørsmål blir da i hvor stor grad dette blir fulgt av den enkelte barneverntjeneste, og om det er tilstrekkelig fokus på kommunale fosterforeldres økonomiske rettigheter. Dette er noe jeg kommer tilbake til i neste kapittel.

Ujevnt maktforhold

Det er viktig å være oppmerksom på maktaspektet i samarbeid med fosterforeldre. Selv om barneverntjenestens makt ofte kun eksisterer som en *mulighet*, er denne muligheten ofte erkjent av begge parter, og kan derfor sikre at barneverntjenesten får «sin vilje» (Skau 2013, 34). I og med at saksbehandlere i barneverntjenesten sitter på et mandat og kan påvirke eller avgjøre forhold som omhandler fosterbarnet, må det være vanskelig for fosterforeldre å ha såpass få rettigheter som de har.

I tillegg til de utfordrende økonomiske rammevilkårene jeg nettopp har tatt for meg, er det også verdt å nevne at fosterforeldre ikke har *partsrettigheter* hverken i saker om omsorgsovertakelse, opphør av omsorg, fratakelse av foreldreansvar med tanke på adopsjon, samt saker om samværsrett eller fratakelse av det (Bunkholdt 2010, 45). Derimot har fosterforeldre *uttalerett* når barn under omsorg må flyttes, før vedtak om opphør av omsorgen fattes, i tillegg til visse saker om samvær (ibid.).

I samtaler med saksbehandlere på barneverntjenesten fikk jeg også inntrykk av at det å sitte på en slik makt kunne være etisk utfordrende. Som hjelper og veileder har man ofte et ønske om å ha en god relasjon til fosterforeldrene, for barnets og samarbeidets beste. Det kan riktignok bli ganske vanskelig dersom fosterforeldrene er forberedt på å forhandle om oppdragets rammevilkår. Jeg husker den ene saksbehandleren, som hadde vært fostermor selv, forklarte meg hvordan fosterforeldre ble instruert av Bufetat på PRIDE-kurs til å stå på kravene sine. Hun fortalte at fosterforeldrene møtte opp på barneverntjenesten etter kurset med «oppbretta ermer». På en annen side har fosterforeldre også makt ved at de kan, på lik linje som barneverntjeneste, si opp fosterhjemsavtalen skriftlig med en 3 måneders frist (BLD, 2010).

På grunnlag av de nevnte forholdene vil jeg påstå at maktaspektet vil kunne by på utfordringer i samarbeidet mellom fosterforeldre og saksbehandler. Med unntak av mulighet til å si opp fosterhjemsavtalen, står fosterforeldrene i en svært sårbar posisjon – noe saksbehandler må ta til rette. Spesielt bør man være observant på eventuelle krenkelser overfor fosterforeldrene. Å *krenke* et annet menneske innebærer ifølge Skau (2010, 100) å ydmyke det og/eller å få det til å føle seg mindre verdt. Det kan innebære å tilføre et menneskes selvbilde betydelige skår og brister (ibid., 101). For fosterforeldre som allerede står i en sårbar situasjon, må saksbehandlere derfor etter min mening være oppmerksomme på forhold som kan bli oppfattet som en krenkelse. For eksempel dersom et fosterhjem blir justert ned i lønn, er det

viktig at de blir forklart årsaken til dette. Ellers kan fosterforeldrene ta dette som en nedvurdering av dem som fosterhjem.

Skau (2010, 113) betegner *psykiske krenkelser* som minst synlige, men som også kan være mest skadelige. Et vanlig eksempel er latterliggjøring. Min veileder ved barneverntjenesten fortalte meg en god del om fosterhjemmet til «Eirik», som hun hadde ansvar for. Hun fortalte hvordan fostermoren hadde vist tegn til grådighet, og stadig hadde bedt om å få mer i lønn. En dag hadde trolig veilederen min fått nok, for hun henvendte seg til fostermoren og sa: «Du har jo mer enn meg i lønn!» Dette hadde ikke blitt tatt godt imot av fostermoren, og det var noe hun senere nevnte i et klagebrev til barneverntjenesten. Veilederen min begrunnet sitt utsagn ut fra at hun ville få fostermoren til å forstå at hun allerede hadde godt betalt. Likevel forstår jeg fostermors frustrasjon og ydmykelse over å bli møtt av saksbehandler på den måten.

Derfor mener jeg at man som saksbehandler i barneverntjenesten må være oppmerksomme på utfordringer ved det ujevne maktforholdet, men også prøve å sette seg inn i fosterforeldrenes situasjon. Som en av saksbehandlerne sa til meg:

«Vi må ha ydmykhet og forståelse for at fosterforeldre er som oss! Må man ut av vanlig jobb, så må man ha penger for å få hverdagen til å gå rundt. De skal ikke tjene seg rike på å være fosterforeldre, men de skal ikke tape på det heller.»

5. Hva kan gjøres?

Hittil har jeg tatt opp økonomiske forhold ved samarbeidet mellom fosterforeldre og saksbehandler som kan vanskeliggjøre samarbeidet. Saksbehandleren står i en vanskelig situasjon der hun også skal bestemme fosterhjemmets lønn og være med på å ta øvrige beslutninger om fosterhjemmets økonomiske betingelser. Det kan være slitsomt for saksbehandleren å stå i en posisjon der man stadig må forholde seg til lønnsforhandlinger. For fosterforeldrene er det derimot vanskelig å skulle forholde seg til en fosterhjemsordning som ikke sikrer fosterhjemmets økonomiske trygghet og forutsigbarhet. Hva kan vi gjøre for å hindre at disse forholdene blir et grunnlag for konflikt?

Avklaring av forventninger

Er det én ting som går igjen i teorier om fosterhjemsarbeid, så er det forventninger. Hva forventer fosterforeldre av barneverntjenesten, og omvendt? Hva slags omsorgsoppgaver forventer barneverntjenesten at fosterforeldrene utfører? Hva forventer fosterforeldrene at barneverntjenesten betaler for?

Avklaring av forventninger bør allerede skje i rekrutteringsfasen. Her er målet å finne fosterforeldre som kan gi barnet god omsorg og eventuell annen hjelp det måtte trenge for å få en god utvikling. Dette forutsetter at fosterforeldrene blir gitt realistiske forestillinger om den viktige oppgaven de tar på seg (Bunkholdt 2010, 49). Med tanke på spørsmålet om lønn som grunnlag for konflikt mellom saksbehandler og fosterforeldre, er det svært viktig også å avklare forventninger i forhold til dette. Jeg husker at en av saksbehandlerne i barneverntjenesten fortalte meg hva hun pleide å spørre aktuelle fosterforeldre om i rekrutteringsfasen: «*Dette er en av de få jobbene hvor du oppnår et bedre resultat, og du blir satt ned i lønn. Hvordan er det for deg?*» Videre var flere av saksbehandlerne i barneverntjenesten enige om at avklaring av forventninger var et viktig grunnarbeid spesielt i rekruttering- og matchingsfasen, men også gjennom hele prosessen.

Avklaring av forventninger er minst like viktig når det gjelder fosterhjem der en eller begge av fosterforeldrene er frikjøpt. Frikjøp fra vanlig jobb skal nemlig ikke dreie seg om «vanlig» pengeoverføring til familien, men om krav og forventninger om at den frikjøpte forelderen skal bruke denne tiden på barnet, jf. Kapittel 3. Dette var også en av tingene jeg reagerte på i møte med fostermoren til «Eirik». Etersom han hadde sluttet på ponniridning da han var for «urolig», foreslo min veileder at fostermoren kunne ta han med på for eksempel svømming. Fostermoren så ikke ut til å forstå hvorfor hun skulle gjøre noe slikt, og ved senere anledning opplyste hun om at hun hadde tatt dette forslaget som en fornærmelse. Dette fikk meg til å lure på om saksbehandleren og fosterforeldrene på forhånd hadde eller ikke hadde gjennomgått hverandres roller og avklart hvem som har ansvar for hva. Sundt (2016, 363) påpeker at dette er viktig for å sikre et godt samarbeid.

Barneverntjenestens og fosterforeldrenes forpliktelser *skal* dessuten inngå i fosterhjemsavtalen. Slike avtaler skal helst være inngått i forkant av fosterhjems plasseringen, men unntaksvis kan den også inngås etter at barnet har flyttet inn, for eksempel dersom flyttingen skjer akutt. Bestemmelsen om fosterhjemsavtalen er hjemlet i *Forskrift om fosterhjem* §6 (BFD, 2003). Det finnes mange andre forhold ved fosterhjemsoppdraget som

inngår i fosterhjemsavtalen, men mest relevant for oppgaven blir å nevne de økonomiske betingelsene. Sundt (2016, 250) påpeker at dette er viktig for fosterforeldrene, og at de derfor forbereder seg godt til gjennomgangen av avtalen med barnevernet. På denne måten kan man ha god oversikt over rettigheter og betingelser allerede før fosterbarnet har flyttet inn. I fosterhjemsforskriften §6 første ledd punkt 3 står det at fosterhjemsavtalen skal gjennomgås av barneverntjenesten med fosterforeldrene minimum en gang i året, med forbehold om eventuelle endringer. Dette er en viktig del av barneverntjenestens oppfølging og kontroll av fosterhjems plasseringen (Sundt 2016, 357). På denne måten kan man bruke fosterhjemsavtalen som et verktøy til å avklare og rydde opp i forventninger, fordeling av oppgaver osv.

Saksbehandlerne jeg snakket med i løpet av og i etterkant av praksisperioden min, ønsket at *barnevernslederen* kunne ta mer ansvar i saker om forventninger til lønn. Dette var fordi saksbehandlerne synes det var ubehagelig å både måtte forhandle om lønn, i tillegg til å utføre de vanlige arbeidsoppgavene knyttet til saksbehandlerrollen. Dersom spørsmål om fosterhjems godtgjøringen allerede var bestemt av leder, mente de saksbehandlerne at samarbeidet mellom dem og fosterforeldrene hadde blitt lettere. «Det er noe med det å få løftet ansvaret fra den enkelte saksbehandler», forklarte de til meg. Dette forstår jeg godt. Å stå i en posisjon der man må ha fokus på lønnsforhandlinger, vil kunne bidra til at samarbeidet om selve barnet blir satt på vent. Hadde det vært mulig å få til en ordning der barnevernslederen, eventuelt en annen med kompetanse om temaet, hadde tatt ansvar for avklaring av forventninger om fosterhjems godtgjøringen?

Refleksjoner over det etiske

All handling overfor et annet menneske uttrykker en verdi og holdning. Om vi er klar over det eller ikke – om vi vil det eller ikke. Verdier og holdninger er nærmest innebygget i handlingene våre og måten vi gjør noe for andre på (Lorentzen 2015, 21). På denne måten møter saksbehandlere i barneverntjenesten også fosterforeldre. Det er ikke slik at vi kan legge innebygget verdier og holdninger til side i fosterhjemsarbeidet, men vi kan allikevel prøve å være dem bevisst.

I samhandling mellom saksbehandleren og fosterforeldrene kan vi si at det skjer et møte mellom to perspektiver som står for ulike vurderinger av tingenes tilstand og av hva som trengs å gjøres. Eksempelvis kan en saksbehandler ha tanker om at en fosterforelder har vært

frikjøpt lenge nok til at barnet har det bra, og at de derfor kan gå tilbake i vanlig jobb.

Derimot kan fosterforelderen mene at det er til det beste for barnet at han/hun er frikjøpt en stund til. Her møtes derfor ulike verdisyn, kanskje også tradisjoner og kulturer.

Saksbehandleren fra barneverntjenesten er av den oppfatning at man ikke skal bruke mer av barneverntjenestens budsjett enn nødvendig. Dette kan virke urettferdig for fosterforelderen. Det kan derfor utspille seg en slags dragkamp om innhold og mening, hvor en kan komme til å overkjøre den andre (ibid., 22).

Lorentzen (2015, 113) drøfter spørsmålet om hva en bør gjøre dersom man står overfor *egne* inntrykk og *felles* retningslinjer som åpenbart stiller motstridende krav. For eksempel som i eksempelet ovenfor. Saksbehandleren vil oppleve dette svært vanskelig da de motstridende kravene kan virke like fornuftige (ibid.). Det kan altså virke fornuftig å frikjøpe fosterforelderen en stund til, slik at barnet fortsatt får den støtten det trenger, men på en annen side kan det virke fornuftig å sende fosterforelderen tilbake til vanlig jobb på grunn av barneverntjenestens stramme budsjett – frikjøp fra vanlig jobb skal jo tross alt ikke være en varig løsning (Backe-Hansen, Havik og Grønningsæter 2013, 22).

Som saksbehandler vil dette være en utfordrende situasjon, spesielt hvis fosterforelderen har gjort en god jobb og man ser at barnet gagner på frikjøpet. Saksbehandleren i regi av barneverntjenesten har et ansvar overfor loven og rammene rundt, men kan også ha et ansvar for at fosterforeldrene er fornøyde og føler at de blir satt pris på. Kanskje saksbehandleren er redd for hva det kommer til å gjøre med samarbeidet dersom man velger å avslutte forsterkningstiltaket. Hvilke erfaringer og refleksjoner saksbehandleren da skal legge vekt på, kan bli avgjørende for utfallet. Hvis hun handler kun ut fra moralsk oppfatningsevne, risikerer man å fremstå som uprofesjonell og ufaglig. Men handler man ikke ut fra den moralske oppfatningsevnen, kan man fort føle at man mister seg selv (Lorentzen 2015, 113). Lorentzen forklarer dette dilemmaet ut fra at vi som mennesker an være ulike «selv» i ulike situasjoner. Som privatperson kan man være ett selv, og som fagperson et annet selv. Problemet er bare det at den som må ta en avgjørelse er kun én person – én kropp og et liv som må stå inne for det som blir bestemt. Denne personen må bestemme seg enten for det ene eller det andre, selv om man kanskje ikke har særlig lyst (ibid.).

Så hva gjør man i slike situasjoner? Er det mulig å gjøre seg selv til en nøytral part for å kunne se de ulike perspektivene utenfra? Er det mulig å få til et kompromiss av de motstridende kravene (Lorentzen 2014, 114)? Kan saksbehandleren eksempelvis møte seg

selv på halvveien og tilby fosterforeldrene 50% frikjøp? Eventuelt noen andre tiltak for å møtes mer på midten?

Bedre økonomiske rammevilkår?

I denne delen av oppgaven vil jeg ta for meg det store spørsmålet om bedring rundt kommunale fosterforeldres økonomiske rammevilkår – vil det hjelpe på samarbeidet mellom saksbehandler og fosterforeldrene, og vil det i det hele tatt gagne barnet?

I forhold til dette legger Havik (2013, 125) fram noen funn fra det fireårige forskningsprogrammet. Nesten halvparten av fosterforeldrene, og to tredjedeler av saksbehandlerne, mente at bedre økonomiske betingelser var *svært* viktig, og ville styrke rekrutteringen av fosterhjem. Disse betingelsene dreide seg i hovedsak om lønn, pensjon og trygd, men noen fosterforeldre var også opptatt av å styrke ordningen rundt ferie og frikjøp. I forbindelse med dette kan det være verdt å merke seg at hver tredje fosterfamilie i denne undersøkelsen tapte på å være frikjøpt. Dette stemmer overens med det saksbehandlerne fra mitt tidligere praksissted fortalte meg; det var vanskelig å skulle si nei til frikjøp av aktuelle fosterforeldre fordi de hadde for god lønn i ordinær jobb.

På en annen side kan vi stille spørsmål om økt utbetaling til fosterforeldre kan være med på å tiltrekke «feil» type mennesker til fosterhjemsoppdraget. I Stortingsmeldingen 2015/2016 utdypes det at utbredt bruk av forhøyet godtgjøring og frikjøp kan påvirke rekrutteringen av fosterhjem ved at man tiltrekker seg personer som ser på det å være fosterhjem som et alternativ til ordinært arbeid, og ikke et samfunnsoppdrag. Videre nevnes det at en slik bruk av forhøyet godtgjøring og frikjøp til og med kan være uheldig med tanke på at fosterforeldre også skal være gode rollemodeller for barna. «At fosterforeldre trer ut av arbeidslivet uten at omsorgsbehovet til barnet tilsier det, er ikke lønnsomt i et samfunnsøkonomisk perspektiv, eller nødvendigvis det beste for barnet» skrives det (BLD 2016, 82). Selv om jeg forstår tankegangen bak en slik vurdering, virker dette etter min mening litt strengt – særlig fordi det å være opptatt av å ikke tape på fosterhjemsoppdraget ikke er en motsetning til det å «jobbe med hjertet», jf. kapittel 4.

Islands (2003) undersøkelse i forbindelse med hovedoppgave i sosialt arbeid underbygger likevel Stortingsmeldingens vurdering. De fleste informantene i undersøkelsen uttrykte nemlig bekymring for at høy godtgjøring til fosterforeldre kan forårsake rekruttering av en annen type mennesker til fosterhjemsfeltet enn de vi har i dag. De uttrykte bekymring for at vi

da kan stå i fare for å rekruttere mennesker som har som hovedmotiv å tjene penger på omsorg for fosterbarn. Igjen forstår jeg tanken bak denne vurderingen – men hevder likevel at slike motiver for fosterforeldreskap sjelden kan defineres som utelukkende altruistisk eller egoistisk, jf. kapittel 4. Spørsmålet mitt blir derfor hvordan vi kan finne fram til en alternativ løsning som faktisk vil bedre samarbeid mellom saksbehandler og fosterforeldre.

Sundt (2016, 296) nevner eksempelvis at barneverntjenesten, spesielt i saker om spørsmål om frikjøp over lenger tid, *kan* tilby fosterforeldrene en tjenstepensjonsordning eller dekke utgifter til privat pensjonsordning som de enkelte fosterforeldrene selv inngår. Dette er likevel ingen rettighet for fosterforeldre pr. dags dato, og det er fullstendig opp til den enkelte barneverntjenesten å beslutte. Det er svært få barneverntjenester som tilbyr en slik løsning i dag (Bufdir, 2015b, referert i Sundt 2016, *ibid.*). Sundt trekker også frem forslag fra Fosterhjemskontakt (2016), der det nevnes at barneverntjenesten bør diskutere økonomiske forhold, som for eksempel tilleggspensjon og tjenstepensjonsordning, med fosterforeldrene allerede ved inngåelse av fosterhjemsavtalen. På denne måten kan fosterforeldre allerede før de tar imot barnet, forberede seg på økonomiske ulemper og forhindre disse mest mulig. Fosterforeldrene kan for eksempel forhøre seg med eventuell tjenstepensjonsordning om de kan bevare sin opptjening mens de er i permisjon (Fosterhjemskontakt, 2016, referert i Sundt, 296.)

Denne typen individuelle tilretteleggingen dukker også opp i Stortingsmeldingen 2015/2016. Her foreslås det nemlig å fortsette å la det være opp til avtalepartene lokalt å avgjøre spørsmål om pensjon, og at en eventuell pensjonsordning kan tilpasses behovene til den enkelte fosterfamilie (BLD, 2016). Etter min mening er det en god idé å ta en individuell vurdering av de enkelte fosterhjemmene, slik at spørsmål om økonomiske rettigheter kan bli *individuell tilpasset*, istedenfor å bli *generelt hevet*. Dette mener jeg på grunnlag av at fosterfamilier er som alle andre familier; forskjellige. Noen fosterforeldre er avhengige av gode pensjonsordninger i den tiden de er frikjøpt, andre kan ha gode ordninger gjennom sin ordinære jobb. På denne måten kan barneverntjenesten sikre den enkelte fosterfamilie, uten at familien hverken tjener eller taper på fosterhjemsoppdraget. Hvorvidt dette lar seg gjøre med kommunenes varierende budsjetter, blir et interessant spørsmål jeg dessverre ikke får plass til å diskutere i denne oppgaven.

6. Oppsummering

I denne oppgaven har jeg forsøkt å svare på min problemstilling om fosterhjemsgodtgjøringen, og på hvilken måte den kan skape problemer for samarbeidet mellom saksbehandler og fosterforeldre. For å svare på problemstillingen har jeg lagt fram etiske dilemmaer ved fosterhjemmsordningen- og oppdraget, utfordringer ved maktaspektet, og balansen mellom følelser og fornuft. I tillegg har jeg sett på motiver for det å bli fosterforeldre, og kommet fram til at det å være opptatt av familiens økonomi ikke nødvendigvis trenger å være en motsetning til det å jobbe «med hjertet».

I løpet av oppgaven har dere også fått blitt kjent med «Eirik» og hans fostermor. Hvordan det går med «Eirik» nå, vet jeg dessverre ikke, men jeg håper at barneverntjenesten og fosterhjemmet sammen kom fram til en god og forsvarlig løsning på problemene. Jeg har også forsøkt å belyse problemstillingen fra saksbehandlers side ved å ta med erfaringer fra min praksisperiode og fra samtaler med saksbehandlerne der, både under og i etterkant av praksisperioden. Ettersom disse erfaringene ikke kan betraktes som vitenskapelig empiri, har jeg derfor også vist til undersøkelser som faktisk kan det.

I tillegg til dilemmaer knyttet til makt, etikk og moral, har jeg også gjennom arbeidet med denne oppgaven blitt observant på flere forhold ved fosterhjemsgodtgjøringen som kan skape problemer for samarbeidet mellom saksbehandler og barneverntjeneste. Her er forvirringer og uenigheter om blant annet pensjon og feriepenge nevnt. Spesielt pensjonsordning har fått ekstra plass i rampelyset ettersom dette også blir omdiskutert i Stortingsmeldingen 2015/2016.

I oppgavens siste kapittel har jeg kommet fram til et par ting som kan løsne litt opp i dragkampene mellom saksbehandler og fosterforeldre. Blant annet har jeg nevnt avklaring av forventninger og refleksjoner over det etiske – både fra saksbehandleren og fosterforeldrenes perspektiv. Til slutt nevnte jeg individuell tilpasning av økonomiske rammevilkår for fosterforeldre, spesielt med tanke på pensjonsordning i tilfeller der frikjøp over lengre tid er et tema. Slik jeg ser det, skjer det stadig endringer i fosterhjemmsordningen, og det blir spennende å se hvordan dette kan påvirke samarbeidet mellom saksbehandlere og fosterforeldre fremover.

Litteraturliste

Barne- og familiedepartementet. 2003. *Fosterforeldres arbeidsrettslige stilling og deres sosiale rettigheter*. Rundskriv. Lastet ned 01.05.2017.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/fosterforeldres-arbeidsrettslige-stilling/id109199/?q=fosterforeldres%20arbeidsrettslige%20stilling%20og%20deres%20sosiale%20rettigheter>

Barne- og familiedepartementet. 2004. *Retningslinjer for fosterhjem av 15. juli 2004 til lov om barneverntjenester av 17. juli 1992 nr. 100*. Rundskriv Q-1072. Lastet ned

29.04.2017. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/retningslinjer-for-fosterhjem/id572930/>

Barne- og familiedepartementet. 2003. *Forskrift om fosterhjem av 18. desember 2003 med hjemmel i lov av 17. juli nr. 100 om barneverntjenester*. Lastet ned 29.04.2017.

<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2003-12-18-1659>

Barne- og likestillingsdepartementet. 2007. *Oppgave- og ansvarsfordeling mellom kommuner og statlige barnevernsmyndigheter – herunder om betalingsordninger i barnevernet*.

Rundskriv Q-06/2007. Lastet ned 29.04.2017.

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/rundskriv/2007/rundskriv_q_06_2007.pdf

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. 2010. *Fosterhjemsavtalen*. Lastet ned 29.04.2017.

<https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/barnevern/2011/fosterhjemsavtalen2011.pdf>

Barne- og likestillingsdepartementet. 2017. *Fosterheim og fosterheimsavtala*. Lastet ned 29.04.2017.

<https://www.regjeringen.no/no/tema/familie-og-barn/barnevern/fosterheim-og-fosterheimsavtala/id630511/>

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. 2016. *Trygghet og omsorg. Fosterhjem til barns beste*. Meld. St. 17 (2015-2016). Melding til Stortinget 4. mars 2016. Lastet ned 29.04.2017.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/aca456569b1d41e9abd37a2a8038637e/no/pdfs/stm201520160017000dddpdfs.pdf>

- Backe-Hansen, Elisabeth, Toril Havik og Arne Backer Grønningsæter (red.). 2013. *Fosterhjem for barns behov. Rapport fra et fireårig forskningsprogram*. NOVA Rapport nr. 16/13. Norsk Institutt for Forskning om Oppvekst, Velferd og Aldring.
- Backe-Hansen, Elisabeth. 2013. *Hvem er fosterbarna? I Fosterhjem for barns behov. Rapport fra et fireårig forskningsprogram*, red. Elisabeth Backe-Hansen, Toril Havik og Arne Backer Grønningsæter. NOVA Rapport nr. 16/13. Norsk Institutt for Forskning om Oppvekst, Velferd og Aldring.
- Bunkholdt, Vigdis. 2010. *Fosterhjemsarbeid. Fra rekruttering til tilbakeføring*. 3.utg. Oslo: Universitetsforlaget.
- Eide, Solveig Botnen. 2013. *Kapittel 2: Hva er etikk? I Etikk – til refleksjon og handling i sosialt arbeid*, red. Solveig Botnen Eide og Berit Skorstad. 2. utgave. Oslo: Gyldendal.
- Havik, Toril. 2013. *Veien mot fosterforeldreskapet. I Fosterhjem for barns behov. Rapport fra et fireårig forskningsprogram*, red. Elisabeth Backe-Hansen, Toril Havik og Arne Backer Grønningsæter. NOVA Rapport nr. 16/13. Norsk Institutt for Forskning om Oppvekst, Velferd og Aldring.
- Island, Torild. 2003. *Å sette pris på fosterforeldre. Forsterkningstiltak, i form av forhøyet arbeidsgodtgjøring*. Hovedoppgave i sosialt arbeid. Bachelorstudiet i sosialt arbeid ved Høgskolen i Oslo og Akershus, avdeling for økonomi-, kommunal- og sosialfag, i samarbeid med Norges tekniske- og naturvitenskapelige universitet i Trondheim.
- Lorentzen, Per. 2015. *Ansvar og etikk i miljøarbeid. En relasjonell tilnærming*. 2. utg. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lov av 29. april 1988 nr. 21 *Lov om ferie* (ferieloven).
- Lov av 17. juli 1992 nr. 100 *Lov om barneverntjenester* (barnevernloven).
- Lov av 28. februar 1997 nr. 19 *Lov om folketrygd* (folketrygdloven).
- Lov 17. juni 2005 nr. 62 *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (Arbeidsmiljøloven).
- Lov av 12. februar 2010 nr. 4 *Lov om pensjonsordning for oppdragstaker i statlig beredskaps- eller familiehjem*.

Skau, Greta Marie. 2011. *Gode fagfolk vokser: personlig kompetanse i arbeid med mennesker*. 4. utg.

Skau, Greta Marie. 2013. *Mellom makt og hjelp. Om det flertydige forholdet mellom klient og hjelper*. 4. utg. Oslo: Universitetsforlaget.

Strand, Anne Hege og Arne Backer Grønningsæter. 2013. *Forsterkede fosterhjem. I Fosterhjem for barns behov. Rapport fra et fireårig forskningsprogram*, red. Elisabeth Backe-Hansen, Toril Havik og Arne Backer Grønningsæter. NOVA Rapport nr. 16/13. Norsk Institutt for Forskning om Oppvekst, Velferd og Aldring.

Sundt, Hege (red.). 2016. *Fosterhjemshåndboka*. 7. utgave. Oslo: Kommuneforlaget.

Vedlegg

Selvvalgt pensum for fordypningsverksted om barn med to hjem.

Størksen, Ingunn. 2006. *Psykososiale konsekvenser blant barn og ungdom ved samlivsbrudd.*

Barn i Norge. Oslo, Voksne for barn. (7 sider). Lastet ned 01.05.2017.

<http://hdl.handle.net/11250/185252>

Folkehelseinstituttet. 2012. *Foreldrekonflikt, samlivsbrudd og megling – konsekvenser for barn og unge* (51 sider). Lastet ned 01.05.2017.

<https://www.fhi.no/publ/2012/foreldrekonflikt-samlivsbrudd-og-me/>

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. 2013. *Forholdet mellom barnevernloven og barneloven. Barneverntjenestens rolle der foreldrenes konflikter går ut over barnets omsorgssituasjon.* (42 sider). Lastet ned 01.05.2017.

<https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/skjema/bua/rapportering20barnevern/veileder.forholdet.mellom.barneloven.og.barnevernloven.pdf>

Selvvalgt pensum for fordypningsverksted om minoritetsbarnevernet.

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. 2017. *Handlingsplan for å bedre tillit mellom etniske minoritetsmiljøer og barnevern 2016-2021.* Lastet ned 01.05.2017.

https://www.bufdir.no/global/Handlingsplan_for_a_bedre_tillit_mellom_barnevern_og_etniske_minoritetsmiljoer_2016_2021.pdf

Skogøy, Elin. 2008. *Arbeid med voldsutsatte kvinner med minoritetsbakgrunn.* Veileder.

Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress. Lastet ned 01.05.2017.

https://www.nkvts.no/content/uploads/2015/08/veileder_voldsutsattekvinner_minoritet_sbakgrunn1.pdf

Selvvalgt pensum for bacheloroppgave.

Sundt, Hege (red.). 2016. *Fosterhjemshåndboka.* Oslo: Kommuneforlaget. 579 sider.