

MASTEROPPGAVE

Emnekode:

Navn:

MKL 310-1

Svanhild Vik og Hege Holltrø

Involvering av fedre i barnevernet

- Med aksjonsforskning som utviklingsstrategi

Dato: 11.11.2019

Totalt antall sider: 92

Forord

En master på deltid med fulltids jobb, er først og fremst et tålmodig stykke arbeid fra forskerne selv. Uten støtte fra nøkkelpersoner som arbeidsgiver, kollega, medstudenter, familie og venner hadde det kanskje blitt en uoverkommelig oppgave.

En av de viktigste støttespillerne er uten tvil veilederen. En stor takk til Kjell Åge Gotvassli som har vært tilgjengelig, rask til å gi respons og vært forberedt til veiledningene.

For å kunne fungere i «stressede» situasjoner må vi, mennesket, ha robuste abstrakter slik at oppgaven kan løses på en tilfredsstillende måte. En slik form for robusthet kan nedfelles i nevralt nettverk gjennom trening og *refleksjon*. Abstrakter er kognitivt basert, det danner et minne, en representasjon (mental modell) som gir mulighet til å reflektere og visualisere over handling. Abstrakter er lagret i nevralt nettverk (cognits), og etablering av cognits er endestasjonen for læring. Cognits aktiveres gjennom tekning, emosjoner, og handlinger knyttet til oppgaver som skal løses. Mangelfull innlæring eller lite brukte cognits, fører til glemsel og feilutførelser. En *manglende forståelse* kan skyldes manglende cognits for de oppgaver som skal løses. Vår hjernes evne til endring (nevroplasticitet), aktiveres av proteinet Brain Derived Neurotrophic Factors (BDNF). BDNF frigjøres gjennom fysisk aktivitet, nysgjerrighet, initiativ og *glede*.

«*Power of Joy*» og *leken* som et av de grunnleggende emosjonelle systemer i «seeking system», er bærende for å aktivere lærelyst og læreevne gjennom økt nevroplasticitet.

Studien «Self in Relation to Teaching» (SiR2T) som nå pågår ved Harvard Graduate School of Education (HGSE), har kommet frem til fire sentrale momenter innen læring. Relasjon, samhandling, gjensidighet og felles nytte og synergi i form av at en sammen kan dele *gleden* ved å lære, og det kan oppstå en tilstand av «flow».

Gjennomføringen av vår aksjonsforskning har skjedd i dialog og nær kontakt med alle ansatte i en barneverntjeneste i Norge. Takk for at dere har satt av tid i en ellers travel hverdag der andre viktige oppgaver har konkurrert om oppmerksomheten. Vi håper og tror at det har vært til gjensidig nytte.

14.11.2019 Hege Holltrø og Svanhild Vik

Sammendrag

Denne masteroppgaven tar utgangspunkt i involvering av fedre i barnevernet med aksjonsforskning som utviklingsstrategi. Vi har belyst hvordan aksjonsforskning og konkrete metoder innen retningen kan være med å forbedre praksis, slik at begge foreldrene gis lik mulighet til å være likeverdige ressurser i barns liv.

Aksjonsforskningen er gjennomført i en mellomstor barneverntjeneste i Norge. Temaet utforskes gjennom en kombinasjon av kvalitativ og kvantitativ metode. Vi har benyttet en spørreundersøkelse på to tidspunkt, i for- og etterkant av «aksjonsforskningsspiralen».

Problemstillingen granskes innen et sosiokulturelt og strukturelt perspektiv. Vi benytter prinsipper innen kunnskapsutvikling for utvikling og gjennomføring av aksjonsbaserte utviklingsprosesser, ved bruk av den «aksjonsbaserte helhetsmodellen».

Tidligere forskning og våre funn bekrefter at det er behov for tiltak for å sikre at begge foreldre som hovedregel involveres i en barnevernssak. Det juridiske rammeverket oppfattes av mange saksbehandlere som komplekst, og vi fant at *saksbehandlingsrundskrivnet*, et svært sentralt dokument som er utarbeidet av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, ikke er tilstrekkelig implementert. Avslutningsvis løfter vi fram ulike tiltak som kan være med på å forbedre dagens praksis når det gjelder involvering av fedre.

Oppgaven viser at aksjonsforskning som metode med bruk av både interne og eksterne krefter skaper bevegelse. Aksjonsforskning kan sette praksiserfaring i en større sammenheng hvor teori kan støtte opp om dialog og diskusjon. Medvirkning bidrar aktivt i utviklingen av den samskapte læringsprosessen hvor output i form av forståelse kan resultere i en forbedring av praksis. En *reflekterende praktiker* som søker forståelse og er nysgjerrig på virkeligheten, er i større grad rustet til å møte endringer og krav. Samtidig viser dette arbeidet viktigheten av tid, tydelige avklaringer og en bevissthet på faktorer som vil kunne hemme en aksjonsforskningsprosess, samt en evne til å håndtere dette «kaoset».

Arbeidet har allerede gitt noen synergier. Organisasjonen REFORM er nå i slutfasen med å utarbeide et e-læringsprogram som har til hensikt å utvikle barnevernets forståelse av farskap i barneverntjenesten. Planen er at programmet skal distribueres til alle landets barneverntjenester i 2020.

Summary

This thesis is based upon involvement by fathers in child welfare services with action research as development strategy. We have shed light on how action research and hands-on methods within this field can help improve the practice and give both parents equal opportunities to be equal resources in children's lives.

The action research is done in a medium-sized child welfare service in Norway. The topic is explored through a combination of qualitative and quantitative methods. We have done a survey twice, once before and once after the "spiral of action research".

The research question is explored through a socio-cultural and structural perspective. We are applying principles of development of knowledge for development and implementation of action-based development processes by using the "action-based holistic model".

Both earlier research and our findings confirm that there is a need for measures to be taken to ensure that, as a general rule, both parents are involved in a child welfare case. The legal framework is seen as complex by many case workers. We found that the circular for administrative procedure ("Saksbehandlingsrundskrivet"), an essential document from The Norwegian Directorate of Children, Youth and Family Affairs, has not been adequately implemented. Towards the end we promote certain measures that can improve the practice we see today regarding how to involve fathers.

This thesis shows that action research as a method, using both internal and external resources. Action research can place practical experience into a greater context where theory can support dialogue and discussion. Participation contributes actively to the development of the process of learning together, where output in the form of understanding can result in an improvement in practice. A reflective practitioner who seeks understanding and is curious about reality has greater capability of meeting changes and demands. At the same time, this work shows how important time, clarifications and an awareness of factors that might impede a process of action research are, as well as the capability to handle this "chaos".

The work has already given some synergies. The organization REFORM is in the end phase of developing an e-learning programme which aims to improve the child welfare services' understanding of fatherhood. The plan is that the programme will be distributed to all the child welfare services during 2020.

Innholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Forord | 1 |
| Summary | 3 |
| Innholdsfortegnelse | 4 |
| 1.0 Kapittel 1 Innledning og bakgrunn | 6 |
| 1.1 Innledning..... | 6 |
| 1.2 Bakgrunn | 7 |
| 1.3 Problemstilling og forskningsspørsmål..... | 9 |
| 1.5 Forskningsprosessen | 10 |
| 1.6 Oppgavens oppbygning..... | 11 |
| 2.0 Kapittel 2 Barnevernet som organisasjon | 13 |
| 2.1 Innledning..... | 13 |
| 2.2 Barnevernet i Norge..... | 13 |
| 2.3 Ujevn kvalitet og behov for en kompetanseutvikling | 14 |
| 2.4 Juridiske rammer | 16 |
| 2.5 Diskriminering..... | 18 |
| 2.6 Bufdir setter fedre på agendaen | 20 |
| 2.7 Oppsummering | 21 |
| 3.0 Kapittel 3 Valg av Teoretisk perspektiv | 23 |
| 3.1 Innledning..... | 23 |
| 3.2 Kunnskap som begrep..... | 24 |
| 3.2.1 Strukturelt og sosiokulturelt perspektiv. | 24 |
| 3.2.2 Lærende organisasjon..... | 27 |
| 3.3 Utvikling av kunnskap | 29 |
| 3.3.1 Praksisfellskap | 29 |
| 3.3.2 Kunnskapshjelpende kontekst | 30 |
| 3.4 Oppsummering | 31 |
| 4.0 Kapittel 4 Forskningsmetode | 33 |
| 4.1 Innledning..... | 33 |
| 4.2 Forskningsparadigmer..... | 33 |
| 4.3 Tilnærming til metodevalg | 35 |
| 4.4 Valg av metode..... | 36 |
| 4.4.1 Spørreundersøkelsen | 36 |
| 4.5 Utviklingsstrategi..... | 39 |
| 4.5.1 Aksjonsforskning | 39 |
| 4.5.2 Aksjonsforskningsspiralen | 41 |
| 4.6 Kvalitet i aksjonsforskning..... | 44 |
| 4.6.1 Forskningsprosessen | 44 |
| 4.7 Forskningsmessige utfordringer | 47 |
| 4.8 Reliabilitet og validitet..... | 47 |
| 4.9 Rolle..... | 49 |
| 4.10 Etske overveielser | 50 |
| 4.11 Oppsummering | 51 |
| 5.0 Kapittel 5 Empiri og foreløpig analyse..... | 52 |
| 5.1 Innledning..... | 52 |
| 5.2 Aksjonsforskning i «vår» barnevernstjeneste..... | 52 |

| | |
|---|----|
| 5.2.1 Diagnose og planlegging av aksjoner | 53 |
| 5.2.2 Aksjonsfasen..... | 57 |
| 5.2.3 Evaluering av aksjon | 58 |
| 5.3 Hovedmønster og trender i feltdagboken..... | 61 |
| 5.4 Hovedfunn fra spørreundersøkelser før og etter aksjonsforskningsspiralen..... | 62 |
| 5.5 Oppsummering | 66 |
| 6.0 Kapittel 6 Analyse og drøfting | 68 |
| 6.1 Innledning..... | 68 |
| 6.2 Aksjonsforskning som utviklingsstrategi | 69 |
| 6.2.1 Aksjonsbasert Utforskning (AU)..... | 69 |
| 6.2.2 Aksjonsbasert Kunnskap (AK) | 72 |
| 6.2.3 Aksjonsbasert Formidling (AF)..... | 76 |
| 6.2.4 Aksjonsbasert Produksjon (AP)..... | 80 |
| 6.3 Aksjonsforskning..... | 81 |
| 6.4. Metarefleksjon | 83 |
| 6.5 Oppsummering | 84 |
| 7.0 Kapittel 7 Avslutning..... | 86 |
| 7.1 innledning..... | 86 |
| 7.2 Refleksjoner om foreldres mulighet til å være likeverdige ressurser | 86 |
| 7.3 Refleksjon rundt forskningsprosessen | 88 |
| 7.4 Perspektivering | 89 |
| 7.5 Veien videre | 90 |
| 7.5.1 Nasjonalt og politisk nivå:..... | 90 |
| 7.5.2 Kommun nivå:..... | 91 |
| 7.5.3 Tjeneste – og individnivå: | 91 |
| 7.6 Oppsummering | 91 |
| Litteraturliste | 93 |
| Liste over vedlegg | 98 |
| Liste over figurer..... | 98 |

1.0 Kapittel 1 Innledning og bakgrunn

1.1 Innledning

I 2015 ble det publisert en norsk doktoravhandling av Anita Storhaug (Storhaug, 2015).

Avhandlingen konkluderte med at fedre ikke prioriteres i barnevernets kontakt med familier. Barnevernet favoriserer mor framfor far, konkluderte forskeren. Hovedproblemstillingen i avhandlingen handler om hvilke forståelser av farskap som kommer til uttrykk hos barnevernsarbeidere, og hvilken betydning disse forståelsene har for barnevernets involvering av fedre. Temaet ble utforsket gjennom en kombinasjon av kvalitative og kvantitative metoder i en sosialkonstruktivistisk forståelsesramme.

Manglende involvering av fedre er et politisk viktig tema hvor Norge ofte trekkes fram i en likestillingssammenheng. I Norge er likestilling mellom kvinner og menn en sentral samfunnsverdi. Både jenter og gutter, kvinner og menn skal ha like muligheter til å delta i samfunnet. Det er derfor ikke overraskende at Norge er rangert som det nest mest likestilte landet i verden, etter Island (Global Gender Gap, 2018). Morspresumpsjonen som sier at barn har det best hos mor, forsvant ut av barneloven i 1981.

Vår interesse ble fanget med utgangspunkt i tilgjengelig forskning som synliggjorde *manglende kunnskap og praktisering av barnevernets forståelse av farskap*. Dette ville vi utforske nærmere med utgangspunkt i en aksjonsorientert tilnærming som våre «briller».

I Senge sin fremstilling av en lærende organisasjon, er han opptatt av hvordan enkeltmennesket tenker, drømmer, *samhandler* og lærer av hverandre slik at organisasjonsutvikling kan utformes. Vi ønsket også å: «.. *ta i bruk arbeidsmåter der en vurderer arbeidet som blir gjort, og der deltakelse og medvirkning fra de ansatte står sentralt*» (Gotvassli, 2019 s. 21).

Den ene av oss arbeider i Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). Det er et fagdirektorat for hele barnevernfeltet og et myndighetsorgan som ligger under Barne-, - og familiedepartementet. Samfunnsoppdraget handler om å styrke enkeltmenneskers mulighet til mestring og utvikling gjennom å fremme en trygg barndom, gode oppvekstvilkår, likestilling og ikke-diskriminering.

Strategi for Bufdir (2017-2020) inneholder både visjon, samfunnsoppdrag, roller, utfordringsbilde, mål og innsatsområder. Strategien skal ivareta og sikre et målrettet arbeid innen flere innsatsområder. Visjonen handler om vekst og utvikling for barn, unge og familier der verdiene er respekt, åpenhet og deltakelse. Når det gjelder utvikling og styrking av egen

organisasjon, skal det skje «som en lærende organisasjon gjennom systematisk kompetanseutvikling og kompetansedeling» (Årsrapport 2018).

1.2 Bakgrunn

Vårt utgangspunkt ser på utvikling av kompetanse i lys av barnevernet som kontekst. Med kompetanse forstår vi:

«Kompetanse er de samlede kunnskaper, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle oppgaver i tråd med definerte krav og mål» (Lai, 2016, s. 45).

Kompetanse kan forstås som «nødvendige kvalifikasjoner for å fylle en stilling, ivareta bestemte oppgaver eller uttale seg om spørsmål» (Skau, 2011, s. 5). I en barnevernfaglig kontekst vil det si teoretisk kunnskap, yrkesspesifikk og personlig kompetanse rettet mot sårbare barn og unge.

Det er flere måter å utvikle kompetanse på. I dette arbeidet handler det om å prøve ut aksjonsforskning som utviklingsstrategi for kompetanseutvikling. I tillegg å se om erfaringer fra denne prosessen kan gi forslag eller ideer til hvordan den nasjonale kompetansestrategien i barnevernet kan styrkes.

Vi har som utgangspunkt at aksjonsforskning som utviklingsstrategi og arbeidsform kan være med på å ruste den enkelte saksbehandler og barnverntjenesten til bedre å møte det økende kravet om endring og kompetanseutvikling. Aksjonsforskning framstår krevende, men også naturlig som arbeidsform i en lærende organisasjon. Kompetanseutviklingen preges av kollektive læringsprosesser, noe som kan frembringe nye teoretiske perspektiver og kunnskap, særlig i kombinasjon med et utforskende og lekende «*ba*».

For de aller fleste barn, unge og familier, er Norge et godt land å vokse opp i. Et kjennetegn ved Norge som velferdsstat, er at samfunnet garanterer for hjelp i særlig krevende situasjoner. Omsorg for og oppdragelse av barn er foreldrenes plikt, men barnevernet skal hjelpe og støtte barn, unge og familier dersom de av ulike grunner har behov for hjelp. Den første barnevernsloven ble hjemlet i den såkalte vergemålsloven, allerede i 1896. I dag har barnevernet som mål å sikre barn og unges oppvekstvilkår med utgangspunkt i nasjonale og internasjonale konvensjoner.

De senere årene har norsk barnevern fått alvorlig kritikk både nasjonalt og internasjonalt. Kritikken omhandler både faglige, kvalitetsmessige, strukturelle og ressursmessige utfordringer. Det etterlyses mer kompetanse (Samfunnsøkonomisk analyse, Oslo Economics 2017/1, Helsetilsynet 2019). Det skal gjennomføres en barnevernreform som trer i kraft

tidligst i 2021. Reformen innebærer at mer ansvar overføres fra staten til kommunene.

Barnevernsreformen omfatter en flerårig nasjonal satsing på kompetanse med en rekke ulike tiltak.

Det er påvist manglende dokumentasjon av faglige vurderinger og brudd på krav som barnevernloven stiller til saksbehandlingen (Tildelingsbrevet, 2019, s. 9). De som har uttalt seg kritisk, er både brukere, interesseorganisasjoner, media og myndighetspersoner. Kritikken handler om både det å gripe for sent inn i alvorlige saker og også det å benytte tvangsvedtak i familier uten at det er grunnlag for det (Helsetilsynet, 2019, s. 5). Det er behov for et kraftig kompetanseløft (Bufdir, 2019). Forskning og tilsynsrapporter dokumenterer en overordnet mangel på kompetanse i å benytte systematisk, analytisk og metodisk tilnærming i det barnevernfaglige arbeidet.

Flere undersøkelser har vist at det er endel usikkerhet knyttet til lovverket og hvilke muligheter og begrensninger det gir når ansatte i barnevernet tar stilling til for eksempel partsrettigheter, som det å involvere fedre som ikke bor sammen med barnet i barnevernssaken. Det dreier seg både om hvilken og hvor mye informasjon som kan gis og ulike forståelser av lovverket. Det fører til ulik praksis. Barnevernet selv mener de har høy juridisk kompetanse. 85 prosent av lederne oppga at de har «stor» eller «høy grad» av kompetanse i å anvende lovverket i praksis (Røsdal et. al., 2017). I og med at det juridiske rammeverket er så sentralt, er det redegjort relativt inngående for dette i avhandlingen.

Norge seiler opp som et av de landene med flest klagesaker mot seg i Den europeiske menneskerettighetsdomstolen (EMD). I oktober 2019 har EMD tatt 32 klagesaker mot Norge til behandling så langt i år, hvorav de fleste omhandler barnevern. Flere saker dreier seg om retten til familieliv, og spørsmål om svært begrenset samvær og manglende oppfølging av foreldre etter omsorgsovertakelse, er forenlig med konvensjonen om retten til familieliv (Bufdir.no).

En fremtidig sak for domstolen kan komme til å handle om manglende involvering av fedre.

1.3 Problemstilling og forskningsspørsmål

Under Arendalsuka, august 2018, inviterte Bufdir til en debatt innen temaet oppvekst. Sakset fra programmet:

Et samlet forskningsmiljø på oppvekstfeltet er enig om at foreldre – både fedre og mødre – er viktige for barnets utvikling. Så hvordan involveres fedre i barnevernsaker? Har barnevernstjenestene for lave forventninger til den forelderen som ikke har omsorgen og hvordan kan familieråd sørge for at begge foreldrene lettere kan være en ressurs for barna?

Et kjennetegn ved barn som har kontakt med barnevernet, er at de fleste barna som mottar hjelpetiltak, bor sammen med kun én av sine foreldre – oftest mor. Noe forskning på fedre og barnevern handler om fraværende fedre, usynliggjorte fedre, fedre en bør unngå, eller fedre som unndrar seg ansvar. Det finnes også forskning som viser at fedre i barnevernet opplever at det ikke blir lagt vekt på deres meninger om hva som er best for barnet. Så hvordan er situasjonen? Hvorfor er det viktig å gi foreldre mulighet til å være likeverdige ressurser i barnas liv?

I forkant, våren 2018, ble det gjennomført en webundersøkelse rettet mot alle ansatte i barnevernet. Temaet omhandlet involvering av fedre. Et av hovedfunnene konkluderte med at saksbehandlerne sier at de er *veldig* opptatt av å involvere fedre, men at det mangler rutiner og praksis.

55 prosent av saksbehandlerne kjente til at fedre burde vært mer involvert i noen få saker. 17 prosent vurderte at det gjaldt flere saker. Nesten en tredjedel, 28 prosent, visste ikke om saker der far burde vært mer involvert.

Problemstillingen vår handler om:

Hvordan kan aksjonsforskning som utviklingsstrategi bidra til ny praksis i forhold til involvering av fedre i barnevernet?

Problemstillingen er delt inn i to mer presise forskningsspørsmål:

- 1. Hvordan kan felles handling og refleksjon utvikle kompetanse og forbedre praksis i barnevernet?*
- 2. Hvordan kan erfaringer fra aksjonsforskningsprosessen bidra til organisasjonsutvikling innen barnevernet?*

Vi valgte problemstillingene med utgangspunkt i ulike perspektiver når det gjelder kunnskapsutvikling. Det ene perspektivet baserer seg i større grad på byråkrati (Max Weber) og makt. Et annet perspektiv handler om å forstå for eksempel evner og læring hos mennesket

som et resultat av hjerneaktiviteten vår. Dersom vi forstår hvordan hjernen vår fungerer, så fatter vi mer hvordan læring skjer.

Vår problemstilling og forskningsspørsmål retter blikket mot å ha et bestemt praktisk mål, at det vi gjør er «nyttig». Problemstilling vil i tråd med OECD sine definisjoner på forskning omtales som anvendt forskning, heller enn grunnforskning.

For oss har «prosjektet» både kulturelle og instrumentelle begrunnelser. Det kulturelle handler om at forskning «gir oss ny kunnskap om oss selv og våre omgivelser og dermed bidrar til å utvikle vår kultur og sivilisasjon». Samtidig kan forskningen gi et bidrag til en konstruktiv samfunns – og demokratidebatt, som vektlegger åpenhet, etterprøvbarehet og kritisk tenkning.

1.5 Forskningsprosessen

Forskningsprosessen har vart fra februar 2019 tom. juni 2019. Vi tok kontakt med en barnevernstjeneste og spurte om de sammen med oss kunne sette av tre dager til å arbeide med temaet «involvering av fedre». Lederen i tjenesten ga positiv tilbakemelding til å delta etter en intern drøfting i ledergruppen.

Før første samling 25. februar 2019, ble det sendt ut et spørreskjema til de ansatte i barnevernstjenesten via epost med en link til undersøkelsen. Spørreundersøkelsen var utformet med utgangspunkt i spørsmål fra Bufdir sin nasjonale undersøkelse (webundersøkelse) om fedre i barnevernet gjennomført av Sentio Research mars/april 2018 (Sentio Research, 2018a). På første samling ble resultatene av både den nasjonale undersøkelsen og den «lokale» surveyen gjennomgått og sammenliknet. Det ble også gjennomført en SWOT analyse.

I perioden fra første samling til andre samling i april gjennomførte tjenesten selv sine avtalte aksjoner. I forkant av andre samling, kontaktet vi Anita Storhaug, førsteamanuensis ved institutt for sosialt arbeid (NTNU) og spurte om hun kunne delta på samlingen for å presentere sin doktoravhandling «*Barnevernets forståelse av farskap*» (Storhaug, 2015). Vi kontaktet også fylkesmannen for å få med en jurist. Begge ville delta, og samlingen 8. april ble gjennomført som en aksjon.

Den tredje og siste samlingen ble gjennomført 17. juni 2019. Her møtte vi kun ledergruppen og ingen andre ansatte. I den kritiske analysen ble prosessen diskutert. Flere refleksjoner over det som hadde skjedd gjorde at tjenesten på forespørsel fra Reform ønsket å bidra til å utvikle et e-læringsprogram. Reform er et ressurscenter for menn organisert som en politisk

uavhengig stiftelse. De arbeider for at menn skal inkluderes i likestillingsarbeidet, og at likestillingsarbeid skal inkludere menn. Målsettingen med programmet var økt fokus på involvering av fedre i barnevernssaker.

Et par dager etter siste samling, sendte vi på nytt ut tilnærmelsesvis den samme undersøkelsen til tjenesten.

Hovedtrekkene i vår aksjonsforskning kan deles i fire faser, «aksjonsforskningsspiralen». Den består av:

1. *Diagnose*, fra utsendt spørreundersøkelse 11. februar 2019 og første del av den første samlingen 25. februar 2019.
2. *Planlegging av aksjoner*, siste del av den første samlingen 25. februar 2019.
3. *Aksjonsfasen*, fra etter første samling 25. februar, andre samling 8. april og frem til siste samling 17. juni 2019.
4. *Evaluering*, tredje og siste samling 17. juni og mottatt undersøkelse 21. juni 2019.

Aksjonsforskning har som formål å ha en direkte og umiddelbar påvirkning på forskningsområdet, med mål om å finne løsninger på problemer i en virkelig situasjon. Det er en deltagende forskning hvor målet er kunnskap gjennom handling og refleksjon, samt å lære av andres erfaringer. Det handler også om å utforske egen praksis og reflektere sammen med andre (Gotvassli, 2019, s. 49). Som forskere i aksjonsforskning kan rollen vår forstås som å «orkestrere» læringsprosessen. Orkestrering er et begrep i musikken, og gir assosiasjoner til hvordan dirigenten får de ulike instrumentene til å spille sammen og bli en helhet.

1.6 Oppgavens oppbygning

Et ønskelig formål i målbeskrivelsen for en MKL – masteroppgave, er nytteverdi. Temaet er spesielt aktuelt for den av oss som jobber i et direktorat. Det å bruke en aksjonsbasert metode i et konkret utviklingsarbeid er likevel nyttig for oss begge med hensyn til kunnskapsoverføring.

Oppgaven følger en naturlig struktur for en masteroppgave. I innledningen (kap. 1), skisseres bakgrunn for tema og problemstilling. Med utgangspunkt i temaet, har vi valgt å ha med et eget kapittel om barnevernet som organisasjon (kap. 2). Det setter oppgaven i kontekst. Neste kapittel (kap.3), presenterer våre teoretiske perspektiv. Kap. 4 fremstiller forskningsprosessen og er metodekapittelet i oppgaven. Deretter følger et kapittel som omhandler empiri og foreløpig analyse (kap. 5). Empirien sammenstilles og diskuteres med utgangspunkt i våre

teoretiske perspektiver i «den aksjonsbaserte helhetsmodellen» (kap. 6). Oppgaven avsluttes med kap. 7, og gir noen anbefalinger.

Oppbygging av oppgaven

- 1 INNLEDNING
- 2 BARNEVERNET
- 3 TEORETISK PERSPEKTIV
- 4 METODE
- 5 EMPIRI
- 6 ANALYSE
- 7 AVSLUTNING

Figur 1. Skisser over denne oppgavens oppbygning.

2.0 Kapittel 2 Barnevernet som organisasjon

2.1 Innledning

For ytterligere å belyse og gi innsikt i barnevernet og de utfordringer de står ovenfor, vil vi i dette kapittelet presenter noen sentrale kjennetegn med barnevernet i Norge.

Stortinget har vedtatt en barnevernreform der kommuner vil få overført flere oppgaver fra staten. Det stiller krav til kompetanse. De siste årene har det norske barnevernet fått skarp nasjonal og internasjonal kritikk. Kritikken kommer fra ulike hold, noe som kanskje ikke er overraskende med utgangspunkt i samfunnsoppdraget. Barne- og familiedepartementet (BFD) har satt i gang en stor satsing gjennom kompetansestrategien for det kommunale barnevernet for 2018 – 2024. Flere tiltak er igangsatt, herunder å utrede kompetansekrav.

Det redegjøres videre for noen juridiske rammer, siden juss er sentralt i forhold til grunnleggende menneskerettigheter. Vi trekker fram relevant norsk forskning om involvering av fedre i barnevernet, og ser på det i lys av diskriminering. To undersøkelser initiert av Bufdir kartlegger holdninger de ansatte i barneverntjenesten har overfor fedre. Vi formidler funn fra disse.

2.2 Barnevernet i Norge

Barneverntjenestens viktigste oppgave er å sikre at barn og unge får god omsorg og trygge oppvekstvilkår ved å tilby riktig hjelp til rett tid til barn og familier som har behov for det. Barneverntjenesten har ansvar for at barn som utsettes for mishandling, overgrep eller alvorlig omsorgssvikt sikres nødvendig beskyttelse og omsorg (Lov om barneverntjenester, barnevernloven). Barnets beste er et rettslig prinsipp som skal sikre at barns interesser løftes fram og vektlegges. Det framgår både i barnekonvensjonen artikkel 3, Grunnloven § 104, og i flere særlover, som barnevernloven § 4-1. I alle beslutninger som kan påvirke barn skal det foretas en konkret helhetsvurdering av mulige konsekvenser. Å gjøre slike vurderinger forutsetter høy barnevernsfaglig kompetanse.

Barne- og familiedepartementet (BFD) har det overordnede ansvaret for barnevernet, mens forvaltningen er lagt til (p.t) 238 barneverntjenester og det statlige Bufdir. Bufdir har i tillegg et fagansvar på områdene oppvekst, adopsjon, familievern, likestilling og ikke diskriminering, samt vold i nære relasjoner (Bufdir.no).

De kommunale barneverntjenestene er ulike med hensyn til størrelse, geografiske og demografiske forhold. 53 tjenester har færre enn fem stillinger, mens seks tjenester har kun en stilling til barnevern (Kommunenes halvårsrapportering, 2018). Kommunene bestemmer selv

hvordan de organiserer sin barneverntjeneste og hvilke økonomiske rammer tjenesten har (Slettebø, Briseid, Brodtkorb, Skjeggestad, Sverdrup & Sørensen, 2019, s.12). Det betyr at kommunene har beslutningsmyndighet over lokale anliggender, som for eksempel økonomiske rammer som til enhver tid fastsettes av Kommunal og moderniseringsdepartementet (KMD).

Ifølge Statistisk Sentralbyrå (SSB), var det 5640 tilsatte med en faglig relatert stilling i kommunale barneverntjenester i 2017. Ca. 50 prosent har bakgrunn som barnevernspedagog og ca.30 prosent er utdannet som sosionom. Nær 18 prosent har annen høyskole eller universitetsutdanning, mens bortimot 3 prosent er ufaglærte (Sørensen et.al. 2019, s.18). I barneverntjenestene så kan både barnevernspedagoger, sosionomer og sykepleiere utføre de samme arbeidsoppgavene, selv om utdanningsbakgrunnen tilsier at forutsetningene er ulike. Turnover er stor, mellom en fjerde- og femtedel oppgir at de ønsker en stilling utenfor barnevernet om to år (Sørensen, Skjeggestad & Slettebø, 2019, s.18). Det at det over tid har vært store utfordringer knyttet til å beholde kompetente medarbeidere, gjør at det er vanskelig å vedlikeholde og jobbe med kompetanse. Turnover er særlig høy i små barneverntjenester (Røsdal et.al., 2017).

2.3 Ujevn kvalitet og behov for en kompetanseutvikling

Det barnevernfaglige arbeidet utøves under stort press og ofte med usikkerhet om hva som er rett beslutning (Helsetilsynet, 2019, s.123). På den ene siden skal barnevernet være sikkerhetsnett til utsatte barn og unge. På den andre siden forvalter de inngrepene ovenfor enkeltpersoner. Med utgangspunkt i det tosidige mandatet, så bør det stilles strenge krav til tjenesten. Det utøves et betydelig profesjonelt skjønn i yrket, hvor saksbehandlere også er bærere av et moral- og samfunnsyn. Skjønnsutøvelse reiser utfordringer med hensyn til etterprøvbarehet og rettssikkerhet.

Befringutvalget som vurderte norsk barnevern i 2000, uttrykte følgende:

«Den som skal være kompetent på en troverdig måte innenfor et område som dette, må være i stand til å skape tillit, utøve faglig skjønn i komplekse og kritiske situasjoner, og samtidig være i stand til å iverksette og videreføre tiltak som best vil tjene de barna som er rammet» (NOU 2000:12).

Dette gjelder i høyeste grad fortsatt. I en undersøkelse av de ansatte i barneverntjenesten kommer det blant annet fram at 21 prosent sier at de i liten eller noen grad kan identifisere omsorgssvikt. 66 prosent sier at de i liten eller noen grad har kompetanse til å vurdere omsorg

hos foreldre med annen sosial, kulturell eller erfaringsmessig bakgrunn. 29 prosent sier de i liten eller noen grad har kompetanse til å være bevisst på, og jobbe for å unngå ulike former for feilslutninger i arbeidet (Røsdal et al, 2017).

Barnevernet er svært avhengig av tillit og troverdighet, samt menneskelige ressurser og evne til refleksjon. De ansatte må kunne leve seg inn i og forstå den sosiale konteksten og samtidig ha en analytisk distanse og en kritisk evne. Mens «*image*» ofte refererer til det umiddelbare inntrykket av noe, så er omdømme mer et resultat av den verdibedømming som skjer av en organisasjon over relativt lang tid (Røvik, 2016, s.195). Mange er av den oppfatning at det norske barnevernet har et dårlig omdømme. Historisk sett har Norge vært blant «de beste» i klassen. Med avisoppslag som «Stormen mot Norge», og de historisk mange sakene som er til behandling i EMD, så øker presset på endring av lovverk og flere stiller spørsmål om organiseringen av barnevernet er riktig (Dagbladet 30.10.19).

Tradisjonelt har kompetanseutvikling i barnevernet vært assosiert med kurs, gjerne hos «eksterne» der kun «utvalgte» ansatte og ikke hele tjenesten har deltatt. Direktoratet har nylig avsluttet sitt arbeid med å vurdere kompetansebehovet og har foreslått en rekke tiltak (Bufdir, 2019, s.3). Vi kan ikke redegjøre for alle de ulike kompetansetiltakene som er igangsatt, men vi omtaler noen som er særlig aktuelle for vårt tema.

En satsing er DigiBarnevern (www.ks.no). Det er et nasjonalt initiativ, et fagsystem, som forventes tatt i bruk senest 2022. IT-løsningen, skal gi ansatte og ledere i kommunalt barnevern støtte til saksbehandling, styring og samhandling. Med innføringen av systemet, så kan barn og familier samhandle direkte med barneverntjenesten. Der vil det også lages en nasjonal portal for bekymringsmeldinger. Ansatte i barnevernet vil i dette fagsystemet få faglig støtte med utgangspunkt i et kunnskapsbasert grunnlag.

Et annet satsingsområde er barnevernledelse. Både Riksrevisjonen og fylkesmennene har lenge pekt på nødvendigheten av å styrke lederkompetansen. NTNU, ved Regionalt kunnskapssenter for barn og unge, tilbyr i samarbeid med Nord Universitet en nasjonal videreutdanning i barnevernledelse.

Et siste tiltak vi vil nevne, er Tjenestestøtteprogrammet. Det er et tilbud til kommunale og interkommunale barneverntjenester. Det retter seg mot barneverntjenesten som en enhet, og er et kollektivt utviklingsarbeid. Programmet er ikke et kurs, men mer en kunnskapsbasert tjenestestøttende prosess. Programmets hovedtema er barneverntjenestens undersøkelse – og

hjelpetiltaksarbeid, samt ledelse av utviklingsarbeid. Her jobbes det med egne caser slik at diskusjoner og øvelser er relevante.

Tiltak i strategien evalueres fortløpende. I hvilken grad for eksempel tjenestestøtteprogrammet bidrar til å heve kvaliteten i den kommunale barneverntjenestens tilbud, er foreløpig uklart (Røsdal et al., 2019, s. 51).

De ansatte sier selv at en håndterbar arbeidsmengde er det viktigste tiltaket for å bedre kvaliteten (Slettebø et al., 2019 s. 9). Mange ansatte har engasjert seg i kampanjen #heierna, der budskapet er behov for «flere hender» i barnevernet.

2.4 Juridiske rammer

Barnevernets barn er kommunens barn. Det er derfor viktig at kommunen har god informasjon om forhold som påvirker barnevernets arbeid i kommunen. Kommuner som jobber godt, har ofte en politisk og administrativ ledelse som er tett på barnevernet.

Det følger av legalitetsprinsippet at det må finnes en lovhjemmel for å iverksette et barneverntiltak. Som «bunnplanke» i saksbehandlingen, ligger det juridiske rammeverket. Derfor er bla. rettskildelære, læren om hvordan man går fram, hvilke kilder man benytter, og hvordan man resonnerer når det tas stilling til rettslige spørsmål, viktig (Bendiksen & Haugli, 2014, s. 17).

Juridisk kompetanse er avgjørende for et godt barnevern med høy grad av rettsikkerhet. Barnevernet mener selv de har høy juridisk kompetanse. 85 prosent av lederne oppga at de i stor eller svært høy grad har kompetanse i å anvende lovverket i praksis (Røsdal et al., 2017). Dette står i motsetning til funn i tilsynsrapporter (Helsetilsynet 2019). Tilbakemeldinger fra praksisfeltet dokumenterer at mange nyutdannede har liten kompetanse på juss og forvaltning, og at det generelt er veldig varierende hva de lærer i løpet av utdanningen (Bufdir, 2019, s. 80).

De sentrale lovene som regulerer hvordan fedre kan og skal involveres i en barnevernssak, er barneloven og forvaltningsloven. Forvaltningsloven regulerer barnevernets saksbehandling, i tillegg til de særregler som er gitt i barnevernloven. Dersom det er strid mellom regler i barnevernloven og forvaltningsloven, så har barnevernloven forrang. Barneloven har også betydning for hvem barnevernet skal forholde seg til i sitt arbeid.

Partsrettigheter i en barnevernssak utløser viktige rettigheter. Uavhengig av om foreldrene er part i saken, må barneverntjenesten informere begge foreldrene om at det er opprettet en undersøkelsessak. Barneverntjenestens taushetsplikt er ikke til hinder for at begge foreldrene informeres om at det er opprettet en undersøkelsessak. Det kan imidlertid tenkes unntakstilfeller der barneverntjenesten ikke bør informere den andre forelder om at det er åpnet undersøkelse.

Foreldre som ikke har partsrettigheter fordi de verken bor sammen med barnet eller har samvær, **må som den klare hovedregel informeres og involveres i undersøkelsen.**

Involvering anses viktig for å få saken så godt opplyst som mulig, jf. Forvaltningsloven § 17 første ledd. Begge foreldrene kan ha informasjon som er relevant for å kartlegge og forstå hvordan barnet har det.

Saksbehandlingsrundskrivet tar for seg ulike faser i en barnevernssak og gir utdypende oversikt over regelverket blant annet i forhold til problemstillinger ansatte i barnevernet møter i sin arbeidshverdag når det gjelder involvering av fedre. Rundskrivet er utarbeidet av Bufdir, og er et verktøy for de ansatte i den kommunale barneverntjenesten. Det er anbefalt å benytte dokumentet som et oppslagsverk i konkrete saker.

Barnevernet har en lovbestemt plikt til å yte *forsvarlige tjenester og tiltak*, jf. barnevernloven § 1-4. Det handler blant annet om at barnevernet skal utøve sin virksomhet med respekt for, og så langt det er mulig, i samarbeid med barnet og barnets foreldre. Kravet til forsvarlighet kom inn ved en endring i Lov av barneverntjenester i 2013. Intensjonen var å legge til rette for større forutsigbarhet for både ansatte i kommunene, brukere av barneverntjenesten og tilsynsmyndigheter om hvordan barneverntjenesten skal utføre sitt arbeid (Sørensen et al., 2019, s.7). Overordnet betyr det å sikre en etterlevelse av lover og rundskriv.

God internkontroll forutsetter et system for å identifisere risiko og iverksette tiltak som kan bidra til forbedringer (Sørensen et al, 2019, s. 8). Internkontrollforskriften sikrer at oppgaver etter lov om barneverntjenester gjennomføres (Internkontrollforskriften § 4). Som en konsekvens må de ansatte i barnevernet ha tilgang til og kunnskap om aktuelle lover og forskrifter. Å sikre god internkontroll er et lederansvar, og innebærer å stille krav til, samt å følge opp saksbehandlernes praksis.

Det er Fylkesmannen som fører tilsyn med lovligheten av kommunenes oppfyllelse av plikter etter barnevernloven.

I arbeidet med denne avhandling så ble det tydelig for oss at det juridiske rammeverket var svært sentralt i forhold til oppgavens problemstilling. Vi har valgt å redegjøre mer detaljert for sentrale bestemmelser i de ulike lovverk i et eget vedlegg (Vedlegg 7).

2.5 Diskriminering

I Norge har det vært lite forskning på fedres involvering i barnevernet. Arbeidet til Storhaug viser at det er utfordringer:

«There appears to be a broad agreement in several studies that the focus of CWS (Child welfare system) is primarily on mothers, and that fathers are largely excluded from the child welfare work; both in Norwegian and in international studies» (Storhaug & Sobo-Allen, 2018).

Diskriminering er forskjellsbehandling uten saklig grunn, og den kan både være direkte eller indirekte (Likestillings- og diskrimineringsloven 2018 §1). Norge er forpliktet til å fremme likestilling og hindre diskriminering gjennom konvensjoner, lover, traktater og avtaler. Kjønn er et av diskrimineringsgrunnlagene.

Kvinner utgjør en høy andel av arbeidstakere i offentlig sektor (Irgens & Wennes, 2011, s. 85). Slik er det også i det kommunale barnevernet. Hovedtyngden av de ansatte er kvinner, mellom 80 – 90 prosent (Slettebø et al., 2019, s. 8). Gutter og menn med tiltak i kommunalt barnevern treffer få mannlige saksbehandlere, selv om det finnes unntak. Kongsberg barneverntjeneste har fire mannlige saksbehandlere av totalt 23, og Fredrikstad har 15 menn av totalt 60. Begge kommunene er opptatt av rekruttering av menn i tjenesten, og mener at flere mannlige ansatte kan bidra til et mer nyansert syn på mor og far som omsorgspersoner. I «vår» barneverntjeneste var alle ansatte kvinner.

Flere universitet og høyskoler prøver ut tiltak for å øke rekrutteringen av menn. Allerede i 2009 foreslo et utvalg å innføre en kvotering ved at minimum 20 prosent av dem som tildeles studieplass er menn (NOU 2009:8). I opptaket for 2019, får gutter to tilleggspoeng når de søker opptak som barnevernspedagog ved OsloMet. Tross tiltak for økt rekruttering så ser andelen kvinnelige ansatte ut til å øke. Det kan ha sammenheng med at kvinner er mer stabile arbeidstakere (Slettebø et al., 2019, s. 71).

Familie, morskap og farskap konstrueres og forstås på ulike måter, avhengig av historisk og kulturell kontekst (Storhaug, 2015 s. 1). Forskning viser at enslige mødre er overrepresentert

blant familier som er i kontakt med barnevernet (Storhaug, 2015, s. 9). Halvparten av barna som bor hos mor har lite eller ingen samvær med far (Storhaug, 2015, s. 10).

Forskningen til Storhaug viser at barnevernet anser mor som den viktigste omsorgsgiveren. Avhandlingen «*Barnevernets forståelse av farskap*», består av fire artikler hvor den overordnede problemstillingen handler om hvilke forståelser av farskap som kommer til uttrykk hos barnevernsarbeidere, og hvilken betydning disse forståelsene har for barnevernets involvering av fedre (Storhaug 2015). Forskningen bygger på intervjuer med sju fedre til barn med tiltak i barnevernet, og fokusgruppeintervjuer med saksbehandlere. I tillegg baserte hun seg på spørreundersøkelsen «*Det nye barnevernet*», hvor 723 familier med erfaring fra kontakt med barnevernet, deltok (Fauske et al., 2009).

Funn viser at fedre ikke alltid føler seg sett, hørt og forstått, men mer forhåndsdømt og mistenkeliggjort med bakgrunn i det å være mann eller på grunn av en trøblete fortid. Forskeren viser til flere mulige forklaringer på den åpenbare forskjellsbehandlingen. Relasjonen mellom far og barn tillegges ikke samme verdi og betydning som mor, og fører i noen tilfeller til at fedre blir satt på sidelinjen. Hvorvidt barnevernet lykkes med å få fram et helhetsbilde av saken, er også avgjørende i flere saker. All relevant og korrekt informasjon fra sakkyndige instanser skal innhentes og vurderes redelig og seriøst, slik at både mors og fars historie anerkjennes på likt grunnlag. Dette blir ikke alltid gjort, ifølge Storhaug

Forskeren finner at uklarerheter mellom barnevernloven og barneloven bidrar til forvirring. Barneloven gir foreldre uten foreldreansvar rett til å bli informert om barnet, men opplysninger om den andre forelderen kan være taushetsbelagt. For eksempel så er informasjon om mors psykiske helse i utgangspunktet taushetsbelagt, men ut ifra barnets totale omsorgssituasjon kan det likevel være riktig å informere en far uten foreldreansvar om mors situasjon. For en saksbehandler kan slike beslutninger være krevende å ta stilling til. Skjønnsmessige beslutninger kan bidra til at far ikke involveres. I ytterste konsekvens så kan barnet for eksempel i en akuttsituasjon plasseres på et ukjent sted framfor hos biologisk far, fordi barnevernet ikke har involvert han.

Storhaugs konklusjon er at barnevernet favoriserer mor framfor far, og hun etterlyser en holdningsendring og nye rutiner for involvering av fedre.

2.6 Bufdir setter fedre på agendaen

Barn som kommer i kontakt med barnevernet er en særlig sårbar gruppe, og det kan ha negative helsekonsekvenser dersom fedre utelukkes fra å være en positiv ressurs. Flere studier har vist at fedres involvering har positiv virkning for risikobarn (Sarkadi et al., 2008).

Bufdir satte temaet «*Fedre som ressurs?*», på dagsorden under den politiske møteplassen Arendalsuka i 2018. I debatten som samlet mange tilskuere, deltok Tore Strømøy; journalist, Anita Storhaug; forsker, Ahtar Ali; Norsk innvandrersforum, Are Saastad; Reform, Ellen Mossige Martinsen; Færder barneverntjeneste og Direktør i Bufdir, Mari Trommald. Sistnevnte uttalte i forkant av debatten: «*Vi vet det er mange skuffede, triste fedre som mister kontakten med barna sine i barnevernssaker. Mange av dem føler seg ikke sett, hørt og forstått*».

I forkant av debatten ble det gjennomført to undersøkelser, en kvantitativ spørreundersøkelse og en kvalitativ undersøkelse. Begge ble utført av Sentio Research på oppdrag av Bufdir (Sentio Research, 2018a, 2018b).

Den *kvantitative undersøkelsen* ble sendt ut til alle landets barneverntjenester. Det å benytte spørreskjema ble ansett å være en god og hensiktsmessig metode i forhold til formålet. Det var ønskelig å få svar fra så mange respondenter som mulig (Johannessen et. al., 2016, s. 262). Barnevernledere mottok undersøkelsen med oppfordring om å videresende surveyen til sine ansatte. Det ble gjennomført ulike tiltak for å optimalisere svarprosenten. Sentio Research mottok tilslutt svar fra 1062 respondenter fordelt på 232 kommuner/bydeler. Det var god spredning i forhold til geografi. Alle fylker var representert og det ble konkludert med representativitet. Sentio Research viste til en feilmargin på mellom 1,8 og 3 prosent.

Funn viste at kun 4 prosent av de ansatte i løpet av de siste par årene hadde vært på kurs, utdanning eller lignende hvor *fedres plass i barnevernet* var et sentralt tema. 89 prosent sa at involvering av fedre var et viktig tema der de jobbet. 64 prosent syntes barneverntjenesten hadde «passe» med søkelys på involvering av fedre, mens 24 prosent mente at det var et for lite søkelys på fedre. Ingen uttrykte at det var for stort søkelys på involvering av fedre. Svarene viste også at 28 prosent ikke visste om saker hvor de i ettertid hadde erfaring med at fedre burde vært mer involvert.

Intervju egner seg godt når det er ønskelig å studere meninger, holdninger og erfaringer (Johannessen et al., 2016, s. 145). Den andre undersøkelsen omhandlet gjennomføring av *kvalitative intervjuer*. Elleve fedre med erfaringer fra barnevernet ble intervjuet juni 2018

(Sentio Research 2018b). Seks av intervjuene ble gjennomført ansikt til ansikt og fem over telefon. Dette etter informantenes eget ønske. Rekruttering av informanter ble gjort i samarbeid med Barnas Stasjon i Oslo og Trondheim. Intervjuene var semistrukturerte og hadde en overordnet intervjuguide som utgangspunkt, mens spørsmål, temaer og rekkefølge beveget seg fram og tilbake. Flere av de samme spørsmålene Storhaug stilte fedrene i sin doktoravhandling, ble gjentatt.

Fedrene forteller om varierende erfaringer med barnevernet: noen nærmest utelukkende positive, andre mer blandede eller kun negative. Det som synes å være styrende for hvorvidt erfaringene er positive eller negative, handler om i hvilken grad barnevernet lykkes med å få fedrene til å føle seg sett, hørt og forstått, og ikke forhåndsdomt eller mistenkeliggjort i egenskap av å være mann, eller på grunn av en trøblete fortid (Sentio Research, 2018b). Det kom også fram at relasjonen til barnets mor spilte en svært sentral rolle for flere, både for fedrenes situasjon her og nå, deres forhold til barnet, og deres kontakt og erfaringer med barnevernet. Et dårlig forhold til mor gjorde at flere kom skjevt ut fra start i sin kontakt med barnevernet. Det ble etterlyst større likebehandling i måten saksbehandler går fram overfor mor og far i starten på en barnevernssak (Sentio Research, 2018b).

2.7 Oppsummering

Pappa er viktig, sier ansatte i barnevernet.

Undersøkelser viser at barnevernet er opptatt av involvering av fedre, men fedre i kontakt med barnevernet synes å ha en ekstra utfordrende situasjon. Det er dokumentert mangelfulle skriftlige rutiner eller praksis for å involvere fedre i barnevernet.

Juss er helt sentralt i barnevernets arbeid fordi det berører grunnleggende menneskerettigheter. Ansatte i barnevernet må kunne ivareta barn og foreldres rettigheter. Det er interessant å merke seg at tilsyn mm. peker på mangel på juridisk kompetanse, mens tjenestene selv svarer at de har høy kompetanse på dette feltet (Bufdir, 2019). Også Storhaug finner at det er uklarheter og forvirring knyttet til lovverk.

Barnevernet må ha tilstrekkelig kompetanse og kapasitet til å identifisere behov. Arbeidet i en kommunal barneverntjeneste handler både om å skape tillit, utøve faglig skjønn i komplekse situasjoner og iverksette kunnskapsbaserte tiltak. Det er dokumentert alvorlige kompetanseutfordringer på flere områder.

Med utgangspunkt i at Stortinget har vedtatt en barnevernreform som gir kommunene større ansvar, og den pågående kompetansesatsingen 2018-2024, så står både det statlige og det kommunale barnevernet ovenfor krevende, men spennende oppgaver.

3.0 Kapittel 3 Valg av Teoretisk perspektiv

3.1 Innledning

Vi har avgrenset oppgaven gjennom noen valgte teoretiske perspektiv for å gjøre de empiriske observasjonene mer målrettet og for å ha noe konkret å rette søkelyset på.

Siden vårt utgangspunkt er kunnskap og kunnskapsutvikling, er det naturlig å ta utgangspunkt i disse begrepene i vår gjennomgang av relevant teori. Kunnskapsbegrepet og de to ulike perspektivene struktur og sosiokulturelt perspektiv, er valgt med bakgrunn i vår tolkning av hvor Bufdir og den kommunale barnevernstjenesten befinner seg i dag. Det er en uttrykt målsetting å være en lærende organisasjon. «*Vi skal styrke Bufdir som en lærende organisasjon*». Ambisjonene finner vi for eksempel i strategien til Bufdir (2017-2020).

Det er ulike «verktøy» i arbeidet med å fremme en lærende organisasjon. Kjennetegn er krav og forventning til ledelse. Lederatferd er med på å stimulere læring, motivasjon, utvikling og mestring blant de ansatte. En leder som legger til rette for et mestringsklima er opptatt av samarbeid, å gjøre medarbeidere gode ved å legge til rette for støtte og dele kompetanse. I motsetning står et prestasjonsklima som gir rom for rivalisering (Lai, L. 2013., Lai, L 10 faktorer).

Vi har valgt aksjonsforskning som arbeidsmetode for *kunnskaping* i organisasjonsutvikling ved å rette søkelyset på praksisfellskap og en kunnskapshjelpende kontekst. Andre relevante innfallsvinkler som for eksempel mesterlære, er valgt bort på grunn av begrensning i avhandlingen når det gjelder omfang. I mesterlære så rettes søkelyset mot «læremesteren» og «svennens» rolle i læringen (Klev og Levin 2, 2009, s. 109). Det er relevant i en barnevernkontekst der uerfarne og nytilsatte «lærlinger» skal ta stilling til komplekse beslutninger, uten nødvendigvis å ha tilgang på veiledning.

Vi kunne valgt andre tilnærminger hvor vi som forskere i større grad var distansert fra feltet. Et alternativ hadde vært å teste en hypotese ovenfor et stort antall enheter. Det å ha kjennskap til en større nasjonal undersøkelse, gav oss et utgangspunkt for å angripe de organisatoriske utfordringene ved bruk av aksjonsforskning som strategi og arbeidsmetode. Organisasjoner og mennesket i organisasjoner danner spørsmålet om virkeligheten og forståelsen av virkeligheten. Vårt ståsted er at verden hele tiden skapes og derfor er i konstant endring. Sannheten slik vi ser det, er i stor grad en konstruksjon som er bundet til kontekst. I dette perspektivet er aktørene i prosessen likeverdige og skapende for læring gjennom lek satt i et system. Det er rammer som kan bidra til kreativitet og nyskaping.

Vår forskerrolle har vært som fasilitator i «orkestreringen» av denne prosessen. Orkestrering gir assosiasjoner til hvordan en dirigent prøver å få ulike stemmer og instrumenter til å spille på lag. Vi jobbet nøye etter en plan, men frigjorde oss som «jazzmusikeren» fra de gitte strukturene og prøvde å utforske rommet (Irgens og Wennes, 2014, s. 29).

3.2 Kunnskap som begrep

Som samfunn har vi beveget oss fra «industri-samfunnet» til «kunnskapssamfunnet» (Western, 2013 s. 42). Siden 1990-årene har Knowledge management vært trenden innenfor ledelse, med bakgrunn i en forståelse av at det er klokt å betrakte kunnskapsutvikling som et konkurransefortrinn (Krogh, Ichijo & Nonaka, 2016, s. 17). Bedrifters immaterielle ressurser er blant annet de ansattes kompetanse, og omtales som intellektuell kapital. Hos børsnoterte bedrifter er den intellektuelle kapital ca. tre ganger større enn bedriftens bokførte verdi. Skal verdien i form av intellektuell kapital opprettholdes og økes, må det settes søkelys på kunnskapsproduksjon og kunnskapsprosesser (Krogh, Ichijo & Nonaka, 2016, s. 6). Verdiskapning i form av den kompetente medarbeider, vil kunne være den nye kunnskapsøkonomien (Gotvassli, 2015, s. 19).

Som prosjektleder eller kunnskapsleder vil nok flere kjenne på en viss hjelpeløshet i det å håndtere en «*usynlig ressurs*» som kunnskap.

3.2.1 Strukturelt og sosiokulturelt perspektiv.

Filosofen Platon forsøkte å finne en fullgod definisjon på hva kunnskap egentlig er. Den klassiske teorien om kunnskap, definerer kunnskap som *sann begrunnet oppfatning*. Mennesket har ulikt syn på hvilke kunnskaper som er relevante, og hva vi kan vite noe om. Hvordan kunnskap skjer, er et epistemologisk spørsmål. På den ene siden betones struktur og rasjonalitet, mens på den andre siden så handler det om tilegnelse av kunnskap gjennom induksjon og erfaring gjennom sansene, hvor viten er bearbeidet erfaring (pragmatismen) (Gotvassli, 2015, s. 35).

Polany (1966), definerte eksplisitt kunnskap som kodifisert kunnskap som kan uttrykkes i ord og tall, og som er overførbar gjennom et formelt systematisk språk. Eksplisitt kunnskap er derfor lett å overføre til andre. Den tause kunnskapen kan ikke uttrykkes gjennom språket. Den handler om menneskets erfaringer, ideer, verdier og emosjoner (Western, 2013, s. 49).

I et strukturelt perspektiv kan kunnskap beskrives og kartlegges hos individet. Kunnskap kan struktureres gjennom identifikasjon, kartlegging og fremstilles for spredning til andre. Det

skjer i form av prosedyrer og rutiner. Utvikling av kunnskap skjer ved å benytte tradisjonelle opplæringsformer som kurs, forelesninger etc. og/eller ved bruk av informasjonsteknologi (Gotvassli, 2015, s. 47).

En formidling av informasjon anses ikke som kunnskap, ifølge Krogh, Ichijo & Nonaka (2000). Informasjon kan bli til kunnskap blant annet gjennom menneskelig aktivitet i form av refleksjon. Her beskrives kunnskapsutvikling hos individet som en evne, en evne til å forholde seg blant annet til ny informasjon.

I det sosiokulturelle perspektivet er refleksjon og samskapt læring en metode for kunnskapsutvikling. Det handler blant annet om å bringe mennesket sammen i sosial samhandling som f.eks. i ulike praksisfellesskap. Kunnskap er erfaringsbasert og knyttet til arbeidet i en sosial og kulturell sammenheng. Organisasjonsutvikling i et sosiokulturelt perspektiv kan skje i form av «*klankultur*», en kultur som utvikles i praksisfellesskapet gjennom felles mål og forpliktelser. Dette i motsetning til en *hierarkisk kultur*, et strukturperspektiv, hvor formelle regler og retningslinjer holder organisasjonen samlet. Her rettes søkelyset på standardisering av løsninger i form av prosedyrer, regler og rutiner via kartlegging. Formen for kunnskapsutvikling er bruk av eksplisitt kunnskap. I dette perspektivet, er det viktig å beskytte kunnskapen. I det sosiokulturelle perspektivet, er det ofte en rausere kultur for deling av kunnskap.

Sammenstilling av strukturelt og sosiokulturelt perspektiv

Det strukturelle perspektivet

Kunnskap er eksplisitt kunnskap som kartlegges og struktureres hos det enkelte menneske.

Kunnskapsutvikling er ved å spre den kartlagte kunnskap i en deling av ulike rutiner m.m.

Metoden for kunnskapsutvikling er ved bruk av bla. informasjonsteknologi i form av beskrivelser av rutiner m.m. og/eller forelesninger etc.

Det sosiokulturelle perspektivet

Kunnskap er erfaringsbasert kunnskap tilknyttet arbeid i en sosial og kulturell sammenheng.

Kunnskapsutvikling er ved å bringe mennesket sammen i sosial samhandling som f.eks. praksisfellesskap.

Metoden for kunnskapsutvikling er i form av samskapt læring. Diskusjoner og refleksjon om praksis samt aksjoner.

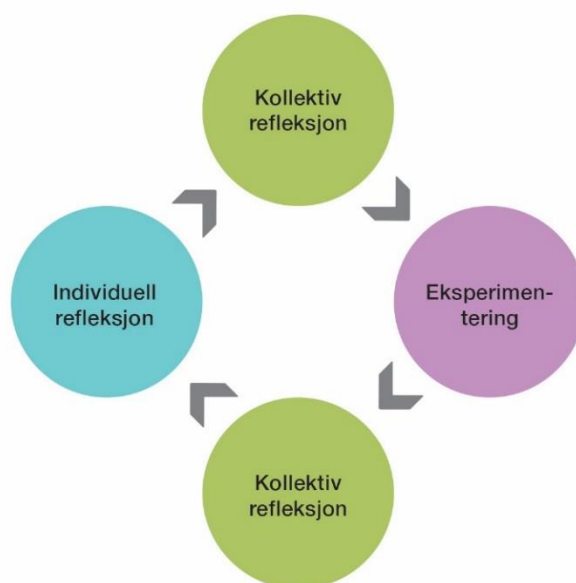
Figur 2. Sammenstilling av strukturelt og sosiokulturelt perspektiv

Et hovedskille innen typer av kunnskap går imellom individuell og kollektiv, taus og eksplisitt.

I et sosiokulturelt perspektiv vil organisasjonsutvikling skje ved bruk av samskapt læring. Det er en læring i form av å systematisere kollektive læringsprosesser, og som handler om å utvikle implisitt og taus kunnskap til å bli nyttig. Organisasjonsutviklingsprosessen består av tre faser (Levin & Klev, 2001). Første fase handler om å avklare utfordringen, deretter starte opp og igangsette, mens den tredje og siste fasen er *den kontinuerlig læringsspiralen*. Den kontinuerlige læringsprosessen i samskapt læring kan videre struktureres i fem deler. Sekvensene handler om kollektiv refleksjon for å utvikle handlingsalternativ og eksperimentering for å nå ønsket mål og som utledes til en kollektiv refleksjon over oppnådde (evt. mangel på) resultater. Deretter følger individuell refleksjon for de ansatte og evt. eksterne eksperter, noe som kan resultere i tilbakespill til ny læring på felles læringsarenaer (Gotvassli, 2015, s. 81).

Aksjonsforskning som arbeidsform preges av samskapt læring. Praksisfellesskap er byggesteinen i det sosiale læringssystemer og «*aksjonsforskningsspiralen*» er lik den kontinuerlige læringsprosessen i samskapt læring. Det er en utviklingsstrategi og tilnærming i utvikling av en lærende organisasjon.

Læringsspiralen



Figur 3. Læringsspiralen

3.2.2 Lærende organisasjon

Den amerikanske forskeren Peter Senge og hans modell for lærende organisasjoner består av fem områder hvor det vises til at hvert område må utvikles separat, men kombineres for å lykkes i utvikling av en organisasjon som kan lære (Sander, 2017).

Ôrtenblad hevder at det kan være en bedre ide å *snakke om* en lærende organisasjon enn «adopt it into practice» (Ôrtenblad, 2011, s.100). Det er en forskjell mellom instrumentell og symbolsk bruk av ideen om en lærende organisasjon. Ifølge Ôrtenblad vil kanskje en symbolsk bruk i større grad føre til et positivt omdømme og oppfatning av en innovativ virksomhet hvor arbeidshverdagen blir mer spennende: « ... *and makes the everyday gray life a bit more exciting*».

Senge viser til at det første området og selve hjørnesteinen i en lærende organisasjon, er personlig mestring. Organisasjoners evne til å lære er ikke større enn personene i organisasjon klarer å mestre. Personlig mestring er en *individuell læring og utvikling*, en grunnkompetanse som er nødvendig for all videre organisatorisk læring. For å fremme personlig mestring vil det blant annet forventes at mennesket utfordrer «status quo». Mennesker med høy grad av personlig mestring vil videreutvikle sine evner og skape resultater, de er i en prosess med livslang læring.

Det andre området omhandler menneskets mentale modeller. En lærende organisasjon må oppfordre individene i organisasjon til å være villig til å utfordre de mentale modellene som de har om virkeligheten. Viljen til å endre *egne mentale modeller* er viktig for å skape en lærende organisasjon. Det kan handle om å hente frem de ubeviste modellene, siden nye ideer ofte ikke tas i bruk fordi de strider mot inngrodde forstillinger.

Område nummer tre tar utgangspunkt i å skape *felles indre og ytre visjoner*. En omforent visjon kan realiseres ved å avdekke felles bilder av fremtiden, noe som kan fremme ekte innsatsvilje og deltakelse. *Visjonen* blir en levende kraft når mennesket virkelig tror på at de kan skape sin egen fremtid.

Gruppelæring er arenaen hvor gruppen gjennom dialog og diskusjon kan oppnå bedre resultater enn den enkelte i gruppen kan på egen hånd. Gruppelæring gir den enkelte en raskere personlig vekst.

Det siste området er *systemtenkning*. Systemtenkning er viktig for å synliggjøre hvordan områdene henger sammen og griper inn i hverandre og påvirker helheten. Helheten er ofte større enn summen av de enkelte delene.

Skal en organisasjon utvikle seg til «å lære og lære», må lederen tilrettelegge for systemtenkning. En leder må ha evne til å se interne forhold, ikke bare ting og prosess. Det handler om å gjenkjenne detaljkompleksiteten, samt fokusere på områder med innflytelse (makt) og i tillegg unngå symptomatiske løsninger. Ofte er dårlige systemer årsaken til organisatoriske problemer, og dette må erkjennes (Sander, 2017). Senge hevder feilen er at organisasjoner er innrettet på kontroll, fremfor å lære og belønne medarbeiderens medfødte nysgjerrige evner.

Kunnskapsledelse

Det er mange ulike definisjoner på «knowledge management». Irgens har en pragmatisk beskrivelse av kunnskapsledelse (Irgens, 2011, s. 124): «*Kunnskapsledelse er ledelse av prosesser i den hensikt å utvikle, lagre, dele og anvende kunnskap*».

Det er ikke nok å anvende eksisterende kunnskap, kunnskap må *utvikles* for blant annet å fremme god kvalitet i tjenesten. For å beholde kunnskapen må den *lagres* i form av å nedfelles på en eller annen måte. Det er viktig at kunnskapen ikke blir forbeholdt utvalgte enkeltpersoner eller grupper, men *deles*. Samtidig er det nødvendig at kunnskapen blir *anvendt*, verdien av kunnskapen er blant annet i å forbedre praksis.

De to ulike perspektivene på kunnskapsledelse, instrumentelt perspektiv og tolkingsperspektivet, omtales som hvert sitt ytterpunkt. Synet på endring i den instrumentelle tilnærmingen kjennetegnes ved sentralstyring og strukturer som planer og måldokumenter, omtalt som *det vitenskapelige øyet*. I den fortolkende tilnærmingen handler endring om meningsskaping, mentale bilder og et fokus på prosess. Det vitenskapelige øyet oppfatter organisasjoner som konkrete, entydig og objektivt gitt hvor synet på endringer skjer i form av programmering. Det *kunstneriske øyet* oppfatter organisasjoner som uklar, mangfoldig og sosialt konstruert, hvor endring blir til i en læringsprosess. Disse to perspektivene forholder seg ulikt til hvordan verden og virkeligheten egentlig er (ontologi). Forståelsen av verden, har konsekvenser for hvordan vi mener vi kan få tilgang til virkeligheten (epistemologi), og igjen for hvilken metodologi som bør brukes (Irgens, 2011, s. 210). Eget ontologisk ståsted vil være grunnleggende for hvordan praktisk ledelse utføres.

For å gjennomføre endringsprosesser er det *behov for begge øynene*. Å benytte begge øynene kan gi en mer helhetlig og realistisk forståelse av virkeligheten (Irgens, 2011, s. 214). For en kompetent leder vil anvendbar og verdifull kompetanse defineres ut ifra krav både til dagens, men også fremtidens oppgaver. Kunnskapslederen, i betydningen den reflekterte praktiker, vil kunne utvikle sin kompetanse gjennom refleksjon over praksis. Lai definerer kompetanse som «*de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle oppgaver i tråd med definerte krav og mål*» (Lai, 2016, s. 46).

Et krav til kunnskapslederen er evnen å være to-øyd, hvor ledelse skjer i grenseland mellom kunst og vitenskap.

3.3 Utvikling av kunnskap

3.3.1 Praksisfelleskap

Et viktig begrep for å forstå hvordan kunnskap utvikles, er begrepet praksisfelleskap. Et praksisfelleskap er en gruppe som møtes, holder sammen på grunn av felles interesse, felles oppgaver og/eller er opptatt av samme problemstilling. Fellesskapet hjelper hverandre med å løse felles problemstillinger, utforske og utveksle ideer og erfaringer. Historiefortellinger deles gjennom kunnskap i praksisfelleskap.

Gjensidig engasjement, felles aktivitet og delte historier er tre viktige dimensjoner i et praksisfelleskap der hvert fellesskap har sin egenart. Særegenheter etableres ut ifra hvordan fellesskapet oppsto, hvordan medlemmer kom til, og legitimitet evt. mangel på legitimitet i organisasjonen. Praksisfelleskapet har ingen formell leder og motivasjonen for å delta er utvikling av egne ferdigheter og/eller interesser. Det er interessene og oppgavene som holder fellesskapet sammen (Gotvassli, 2015, s. 74).

Praksisfelleskap har ingen plass i et organisasjonskart og kan også opptre på tvers av organisasjoner. Et praksisfelleskap kan være alt fra å møtes til felles lunsj på torsdager til større nettverk med hyppigere eller færre treffpunkt. Kunnskap deles og deltakerne opplever en «vinn-vinn situasjon» i det å delta.

Ledelse er en balansekunst, hvor en må ha en følsomhet for det som foregår i situasjonen. En leder kan ønske å kontrollere en slik organisering med utgangspunkt i et legitimt behov, for eksempel for å hindre en subkultur med en destruktiv kultur til å utvikle seg. En leder må også kjenne til hvordan praksisfelleskap kan være en viktig arena for kunnskapsutvikling. Ved å akseptere praksisfelleskapet, så kan fellesskapet få rom til å nå sitt fulle potensial.

3.3.2 Kunnskapshjelpende kontekst

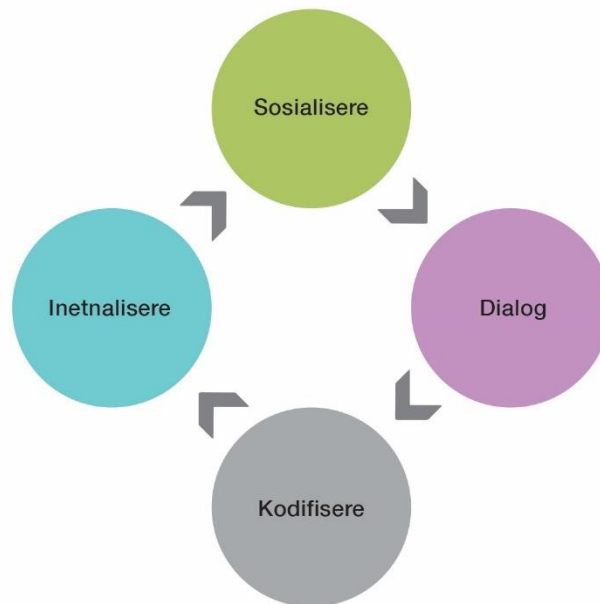
Sentralt for utvikling av kunnskap i praksisfellesskap, er en kunnskapshjelpende kontekst. Det som skiller en kunnskapshjelpende kontekst fra vanlig interaksjon, er at den kunnskapshjelpende konteksten gir en sosial kontekst. Konteksten kan bidra til å fremme individuelle handlinger og/eller kollektiv utvikling av kunnskap.

Det japanske begrepet *ba* omhandler både de fysiske, virtuelle og mentale rommene som det er behov for i kunnskapsutvikling. *Ba* referer til den riktige konteksten, en kontekst som fremmer relasjoner og bidrar til å frigjøre taus kunnskap (Krogh, Ichijo & Nonaka, 2005, s. 203). *Ba* kan forstås som et skapende miljø hvor kunnskap utveksles, skapes og brukes (Krogh et.al., 2005, s. 67).

Effektiv kunnskapsutvikling er avhengig av kunnskapshjelpende kontekst.

Å skape kunnskap i organisasjoner består av fem skritt i en sirkelbevegelse. Først handler det om å dele taus kunnskap, dernest utvikle begreper, for så å rettferdiggjøre begrepene. Det fjerde steget omhandler å utforme en prototype. Avslutningsvis må kunnskapen forsterkes og gjøres tverrfaglig.

Kunnskapsspiralen



Figur 4. Kunnskapsspiralen

Det er definert fem hjelpere for å skape kunnskap. To av kunnskapshjelperne kobler det å skape kunnskap og kunnskapsutvikling. Å *skape riktig kontekst* er hjelper nr. 4. Det er en hjelper som igjennom *her-og-nå* kvaliteten setter fart på nyskaping i form av å bidra til å skape ny kunnskap. Det er en forskjell fra praksisfelleskapet som mer er et sted for deltakerne til å lære kunnskap som utvikles der (Krogh et.al.,2005, s. 205).

De fire ulike samhandlingene som kan bidra til å skape den riktige konteksten er:

1. *Sosialisering*, som handler om at mennesket deler sine følelser og erfaringer ved hjelp av ord, fysiske gester, skriblerier etc. Det er mange ulike måter å kommunisere på når mennesket møtes samtidig og på samme sted.
2. *Dialog* betyr å samtale og anvende et felles språk, dele mentale modeller og taushet kunnskap omdannes til eksplisitt kunnskap. En omdannelse kan oppstå ved å diskutere hverandres mentale modeller og analysere sine egne. For å styrke samhandlingen, kan det være hensiktsmessig å velge ut personer med kunnskap og ferdigheter som er viktig med utgangspunkt i at kunnskap skjer i interaksjon mellom likeverdige partner.
3. *Kodifisering* er en kollektiv og virtuell samhandling der eksplisitt kunnskap formidles til et stort antall mennesker i form av skriftlige dokumenter, ofte basert på informasjonsteknologi.
4. *Internalisering* forstås som en individuell og virtuell interaksjon hvor eksplisitt kunnskap som har blitt presentert, internaliseres.

3.4 Oppsummering

Det teoretiske perspektivet avgrensner oppgaven. Det har søkelys på kunnskapsbegrepet, kunnskapsprosesser og teori i forhold til aksjonsforskning som utviklingsstrategi for ny praksis.

Begrepet kompetanse er et viktig bakteppe i avhandlingen og defineres som den enkeltes evner, kunnskaper, ferdigheter og holdninger.

Teoriene tar utgangspunkt i en forståelse hvor kunnskapsutvikling kan sees som en sosiokulturell prosess, men hvor også elementer fra det strukturelle perspektivet er viktig med hensyn til kompetanseutvikling.

En kunnskapshjelpende kontekst og begrepet *ba* vektlegges ut ifra de forholdene i omgivelsen som er relevante for forståelsen. *Ba* kan være både fysiske rom og mentale rom, eller kombinasjoner. Ulike typer *ba* er viktig når lederen skal fasilitere kunnskapsutvikling.

Vi har tatt utgangspunkt i praksisfelleskap og kunnskapshjelperen.

Et praksisfelleskap er et slags kompetansedomene som bringer grupper sammen for å dele kunnskap om et område. Ledere kan bidra til å realisere potensialet og energien i organisasjonen ved å frigjøre taus kunnskap og inspirere til nytenkning (Von Krogh, Ichijo & Nonaka., 2017). Vi valgte å ta utgangspunkt i den fjerne kunnskapshjelperen, den som handler om *å skape riktig kontekst*. «Hjelperen» tilrettelegger for å utvikle solide relasjoner og effektivt samarbeid (Von Krogh, Ichijo & Nonaka, 2017, s. 201). Perspektivene løftes fram i empiri og analysekapitlene senere.

4.0 Kapittel 4 Forskningsmetode

4.1 Innledning

I dette kapittelet redegjør vi for metode og begrunner vårt valg av aksjonsforskning som tilnærming i dette utviklings- og endringsarbeidet.

Aksjonsforskning handler både om *taking action*, ta aksjon, og det å *skape kunnskap og teori*. Aksjonsforskning befinner seg i gråsonen mellom tradisjonelle forskning og praktisk endringsarbeid hvor målet og intensjonen er via aksjoner eller handling å forbedre barnevernets praksis (Gotvassli, 2019, s. 29). Aksjonsforskning foregår i en spiralbevegelse hvor læring og ny kunnskap skapes gjennom fire faser: diagnose, planlegging av aksjoner, gjennomføring av aksjoner og evaluering av aksjoner. Bevegelsen og *aksjonsforskningsspiralen* følger det samme faste mønsteret så lenge forskningen pågår.

Vi har benyttet både kvalitativ og kvantitativ tilnærming i vår aksjonsforskning. Det er gjennomført en spørreundersøkelse på to tidspunkt. Undersøkelsen ble utformet med utgangspunkt i spørsmål og skalaer tilsvarende Bufdir sin nasjonale spørreundersøkelse som ble gjennomført i 2018. Ved å gjøre det på den måten, kunne vi sammenlikne resultatene.

Det redegjøres for rollen som forsker og fasilitator. Rollen beskrives som mangefasettert, kompleks og flytende. Den innbefatter både det å være katalysator, forandringsagent, «advokat», veileder, konsulent, linedanser og kunstner.

4.2 Forskningsparadigmer

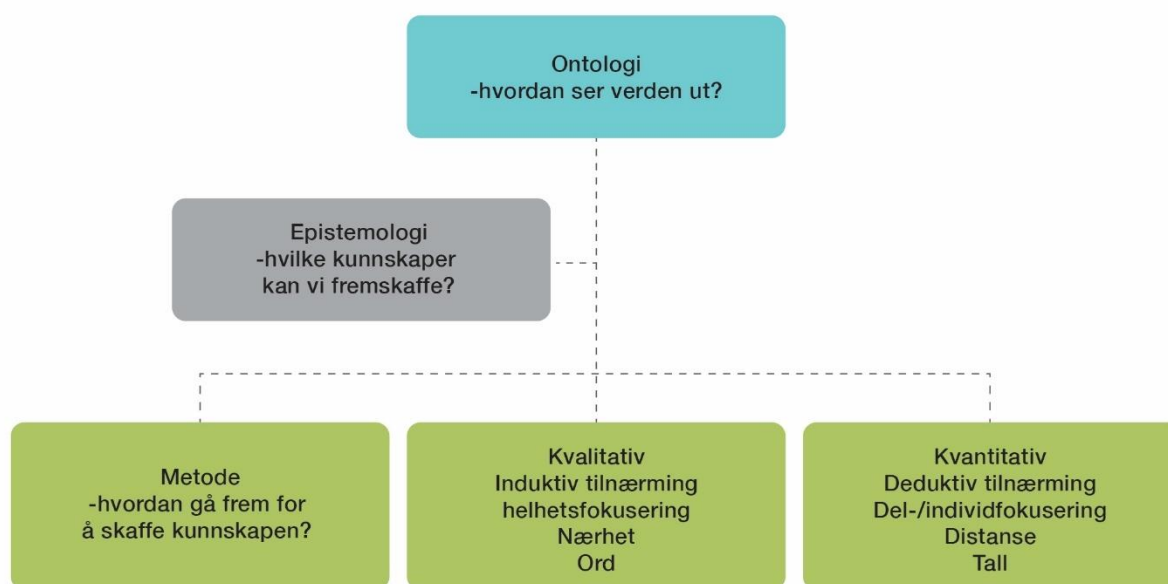
Thomas S. Kuhn (1962) lanserte begrepet paradigme, et begrepet som viser til en problemløsning og de uskrevne spillereglene som blir akseptert innen vitenskap:

«En vitenskaps grunnleggende oppfattelse av hva som skal studeres, hvilke spørsmål som skal stilles, hvordan de skal stilles og hvilke regler som skal overholdes ved tolkning av de innhentede svarene».

Kuhn forklarer den vitenskapelige utviklingen bestående av flere faser og som ender opp i et paradigmeskifte, en aksept av det nye paradigmet.

En metode er et hjelpemiddel til å samle inn informasjon om den *såkalte* virkeligheten. Det ontologiske perspektiver har betydning for forskningen i form av *hva en ser etter*. Ser en etter generelle lovmessigheter (positivismen), eller er en ute etter en mer forståelses basert tilnærming, hermeneutikken (Thuren, 2007, s.13).

Hovedtrekk ved kvalitativ og kvantitativ metode



Figur 6. Hovedtrekk ved kvalitativ og kvantitativ metode

Et spørsmål å stille, er om vi i det hele tatt kan vite noe som helst eller om alle såkalte sannheter er relative. Vitenskap handler om å finne ut hvordan ting forholder seg i den *såkalte* virkelighet. I jakten på sannheten vet dogmatikerne hva som er sant, men relativistene i den andre enden ikke tror på noen absolutt sannhet (Thuren, 2007, s. 10).

Forenklet har vi to vitenskapelige hovedretninger, positivismen og hermeneutikken. Positivismen mener det kun er to kilder til kunnskap, det vi kan iakta med våre sanser og det vi kan regne ut med vår logiske sans. Hermeneutikken legger til grunn at gjennom introspeksjon får vi en forståelse av andre menneskers følelser og opplevelser. Denne «forståelsestolkningen» handler om fortolkningslære og vitenskapen kalles hermeneutisk.

Det dominerende paradigmet har vært positivismen, et vitenskapsteoretisk ståsted som innebærer å frembringe sikker eller gyldig kunnskap. Uavhengige «verdinøytrale» forskere undersøker virkeligheten. Motsatsen til positivismen, er den hermeneutiske tradisjonen. Det er en tradisjon som er opptatt av å fortolke, oversette og tydeliggjøre, og som gir kunnskap, som vil være mer usikker enn den positivistiske. Kunnskapen anses «rikere» og mer nyansert (Thuren, 2007, s. 46).

Diskusjonen om motsetningene mellom positivisme og hermeneutikk gjennomsyrrer flere av diskusjonene om vitenskap og vitenskapsteori. Positivismen og hermeneutikken kan etter vårt syn «forenes» og tilsammen gi interessante resultater.

I aksjonsforskning er det ofte et mål om både å skaffe til veie data og realisere praksis, politiske verdier. Tilnærmingen i dette arbeidet er basert på utvikling av ny kunnskap og endring av praksis gjennom felles diskusjon, refleksjon og handling.

4.3 Tilnærming til metodevalg

Begrepet forskning kan være vanskelig å definere, og i praksis benyttes det ulike definisjoner. Overordnet beskrives forskningen som en prosess som gjennom systematisk arbeid frembringer ny kunnskap og økt viten.

OECD (organisasjonen for økonomisk samarbeid), har lenge benyttet begrepet forskning og utviklingsarbeid (FoU) for å etablere en internasjonal sammenlignbar statistikk. FoU er definert som en kreativ virksomhet som utføres systematisk for å oppnå økt kunnskap om mennesket, kultur og samfunn, slik at kunnskapen kan komme til anvendelse.

Anvendt forskning er et annet begrep som også benyttes i form av at forskningen primært er rettet mot bestemte praktisk mål eller anvendelser.

I en forskningsprosess er det stor sannsynlighet for å gjøre feil. Det er derfor viktig å identifisere mulige svakheter ved resultatene av en undersøkelse (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2016, s. 26).

I forskning går hovedskillet mellom kvalitativ og kvantitativ metode. Aksjonsforskning beskrives som en tilnæringsmåte til utvikling av organisasjoner og ikke som en bestemt forskningsmetode. Det er snarere en metodologi der flere metoder anvendes (Gotvassli 2019, s. 42). Når ulike metoder benyttes og kombineres i samme forskningsprosjekt, kalles det triangulering (Jacobsen, 2003, s. 46).

Kvalitativ metode beskrives som «innholds-søkende», mens kvantitativ metode omtales som «innholds-styrt». Store kvantitative undersøkelser vil kunne gi svar på det *representative*, mens kvalitative forskning søker det *unike*.

I den «innholds-søkende» forskningen, den kvalitative, tilstrebes det ofte å frembringe ulike nyanser. Metoden beskrives som «myk» og uttrykkes ofte i tekst. Den «innholds-styrte», kvantitative, formidles som «hard» og uttrykkes i tall eller mengdetermer. I metodetriangulering vil det å kombinere og benytte ulike metoder for datainnsamling i

undersøkelsen av samme fenomen, i større grad kunne gi en komplementering (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2016, s. 27).

Arbeidet med denne oppgaven ser på om aksjonsforskning kan gi en positiv endring når det gjelder foreldres mulighet til å være likeverdige ressurser i barns liv. Masteroppgaven ga oss en spennende mulighet til å jobbe med forskningsbasert utvikling av forbedring av praksis.

4.4 Valg av metode

«Metode er de teknikker som anvendes for å tilegne seg kunnskap om virkeligheten»

(Jacobsen, 2005, s. 23)

Kjernen i aksjonsforskning er å kombinere utviklingsarbeid og tradisjonell forskning. Aksjonsforskning defineres som en tilnæringsmåte til forskningsprosessen hvor ulike metoder benyttes. Kurt Lewin forstår demokratiske prosesser i arbeidslivet og aksjonsforskning som synonyme begreper (Gotvassli, 2019, s. 40).

Vi har i dette arbeidet valgt å undersøke hvordan aksjonsforskning som utviklingsstrategi kan bidra til ny praksis. Vi valgte både å benytte kvantitativ metode (en spørreundersøkelse) og supplere med kvalitativ metode, aksjonsforskningsspiralen og feltnotater. Vi ønsket å rette blikket på om aksjonsforskning gjennom samskapte læringsprosesser kunne gi kompetanseutvikling og forståelsen for ny praksis. Vi benyttet tilnæringsvis den samme spørreundersøkelse i for- og etterkant av aksjonsforskningsspiralen.

Valget om å benytte triangulering, handlet om å få flere innfallsvinkler i søken etter kunnskap. Vi ønsket å supplere, bekrefte eller motsi mønster som kom fram. Resultatene fra trianguleringen besvarer det første forskningsspørsmålet: *Hvordan kan felles handling og refleksjon utvikle kompetanse for ny praksis?*

Videre er det valgt å trekke det generelle fra det konkrete for å besvare det andre forskningsspørsmålet: *Hvordan kan erfaringer fra aksjonsforskningsprosessen bidra i organisasjonsutvikling?*

4.4.1 Spørreundersøkelsen

Spørreskjemaet ble utformet med utgangspunkt i spørsmål og skalaer likt Bufdir sin nasjonale spørreundersøkelse (webundersøkelse) gjennomført i barnevernstjenesten 2018. Ved å gjøre det på den måten kunne vi sammenlikne resultatene. (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2016, s. 263).

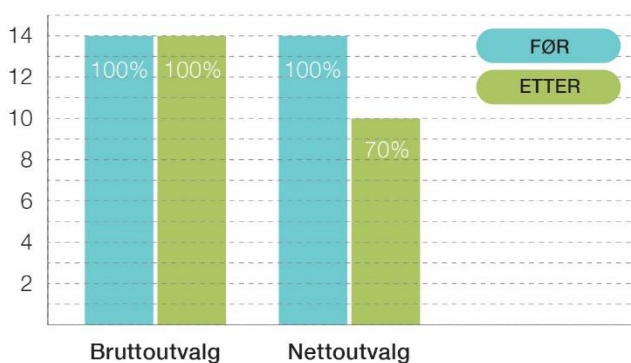
Utformingen av spørsmålene er formulert for å kunne avdekke graden av involvering av fedre i barnevernssaker (handling), og å oppdage holdninger i forhold til behovet for tiltak (aksjoner) for å endre praksis (handling). Det ble også stilt spørsmål om de kjente til om den tjenesten de jobber i har retningslinjer for involvering av fedre i barnevernssaker.

Spørsmål i undersøkelsen ble valgt både for å avdekke *meninger og holdninger* og atferd, dvs. *hva de gjør*. Hensikten med spørreundersøkelsen handlet om å se eventuelle utviklingstrekk i forhold til hva de *mener*, og *hva de gjør* etter gjennomført «aksjonsforskningsspiral».

Faktaspørsmål som for eksempel utdanningsbakgrunn, ble fjernet, da det var for få respondenter og det ikke syntes relevant for oppgaven.

Bruttoutvalget innledningsvis besto av 14 respondenter, dvs. 100 prosent. Svarprosenten etter gjennomført aksjonsforskningsspiral falt 30 prosent. Det gav en svarprosent på 70 prosent, og et nettoutvalg på 10 respondenter.

Svarprosent



Figur 7. Svarprosent

Bortfall av respondenter kan ha ulike årsaker. Her tror vi det hovedsakelig skyldes at flere gikk ut i ferie i juni da spørreundersøkelse ble gjennomført. Det var uheldig. En eventuell kjennskap til ferieavvikling kunne ha påvirket tidspunktet for gjennomføring av den siste spørreundersøkelsen. Det er ingen grunn til å tro at bortfallet skyldes manglende vilje til å delta eller at temaet var uinteressant (Johannesen, Tufte & Christoffersen 2016, s. 248).

En svarprosent på mer enn 50 prosent er en bra svarrespons (Johannesen, Tufte & Christoffersen 2016, s. 247). Det er et lite antall respondenter i utvalget, men samtidig er hele populasjonen av saksbehandlere i barnevernstjeneste brutt utvalget.

Spørreundersøkelse er utformet med spørsmål (variabler) fra Bufdir sin nasjonale spørreundersøkelse hvor variablenes målenivå i all hovedsak er ordinal. Verdiene har en logisk rangering og uttrykker grad og posisjon i form av en femdelt skala. (vedlegg 1.) Noen variabler har et nominalnivå ved at de er gjensidig utelukkende (ja / nei / husker ikke) (Johannesen, Tufte & Christoffersen 2016, s. 256).

Vi spurte de ansvarlig for gjennomføringen av Bufdir sin undersøkelse om det forelå sammensatte mål. Dessverre for validiteten av den undersøkelsen så gjorde det ikke det. Det ble imidlertid enklere å velge spørsmål når vi slapp å tenke på indikatorer (Johannesen, Tufte & Christoffersen, 2016, s. 259). Et spørreskjema bør ha enkel logikk og et enkelt språk (målgruppe tenkning).

Vi valgte i tillegg å legge til noen få egendefinerte spørsmål med utgangspunkt i tematikken. I utformingen av tilleggsspørsmålene jobbet vi med å prøve å få ord og uttrykk presise, slik at de skulle forstås på samme måte av alle respondentene. Spørreskjemaet ble strukturert med svaralternativer, samtidig som noen spørsmål i større grad var åpne. Det ble kombinert både åpne og prekodete svar i form av et semistrukturert spørreskjema (Johannesen, Tufte & Christoffersen, 2016, s. 263).

Respondenter skal når de fyller ut et skjema, gjennom samme prosess som ved andre beslutningsprosesser. De sanser – oppfatter – avgjør og handler (SOAH). Det er avgjørende å ha en realistisk forventning til respondentene i forhold til den kognitive prosessen. De færreste av oss har til enhver tid godt funderte meninger og holdninger. Det ble etterstrebet at spørreskjemaet skulle være mest mulig selvinstruerende (Johannesen, tufte & Christoffersen, 2016, s. 270).

Da vi planla aksjonsforskningen og besluttet å ta utgangspunkt i spørreundersøkelsen, tok vi kontakt med Norsk senter for forskningsdata (NSD) for å sjekke ut om prosjektet var melde- og konsesjonspliktig. Det var det ikke. Vi benyttet et elektronisk spørreskjema utsendt via Bufdir sitt system, og sendte det til en oppnevnt kontaktperson i tjenesten. Vedkommende hadde ansvar for å videresende spørreskjemaet til respondentene. De ansatte fikk det som link i en epost. Begge spørreundersøkelsen ble purret på av vår kontaktperson for å sikre høyest mulig svarprosent.

Valg av kvantitativ metode i dette arbeidet handlet også om et ønske om å synliggjøre resultatet. Her tenker vi særlig på Bufdir som har rollen som fagdirektorat. Data fra spørreundersøkelser gir ikke nødvendigvis et riktigere bilde av virkeligheten enn kvalitative data. Men ofte vil det som kan måles og tallfestes oppfattes som mer objektiv og pålitelig, og gi en opplevelse av større legitimitet enn kvalitative studier. Det til tross for at respondentene kan tolke spørsmålene ulikt osv. (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2016 s. 262).

I forenklingen av data fra spørreundersøkelsen, er den statistiske analysen en univariat analyse. Vi har benyttet stolpediagram i framstillingen i form av en frekvensfordeling hvor antallet respondenter kommer frem på Y-aksen og variabler på X-aksen. Det er ikke benyttet andel i prosent da det er færre enn 20 enheter (respondenter).

Begge spørreundersøkelsene er fremstilt i samme stolpediagram, hvor data fra spørreundersøkelsen i februar er markert i blått og den i juni i grønt. Kommentarene er gjengitt ordrett i spørreundersøkelsen (vedlegg 6).

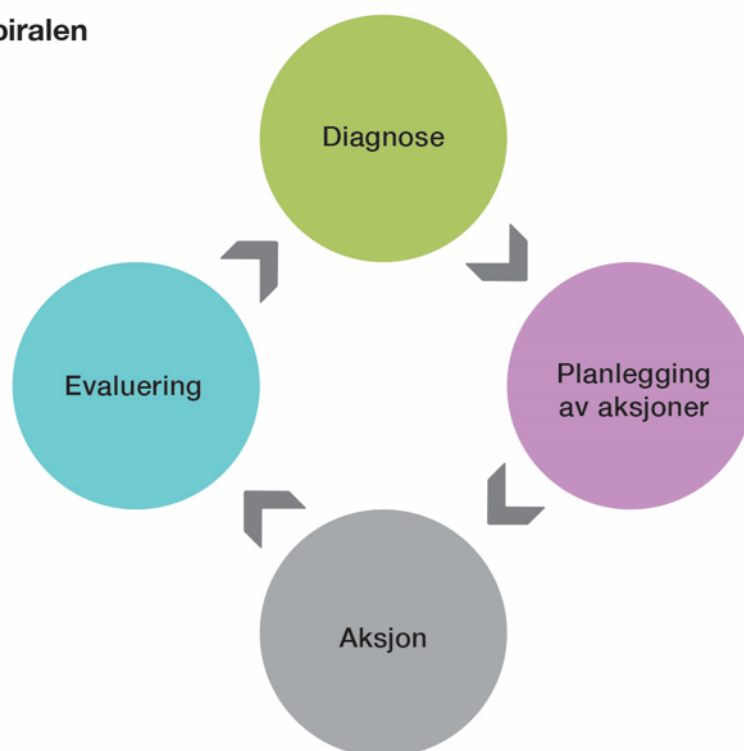
4.5 Utviklingsstrategi

4.5.1 Aksjonsforskning

Aksjonsforskning foregår i en spiralbevegelse hvor læring og ny kunnskap skapes gjennom fire faser: diagnose, planlegging av aksjoner, gjennomføring av aksjoner og evaluering av aksjoner. Bevegelsen følger det samme faste mønsteret så lenge forskningen pågår.

Gjennom det systematisk arbeidet i aksjonsforskningsspiralen, kan ny kunnskap og økt viten bli resultatet. Prosessen består av de fire faser som gjentas så lenge forskningsperioden pågår. Prosessen beskrives som grunnmodellen i aksjonsforskning med mål om endring av praksis, produsere kunnskap og dokumentere endringsprosessen. Det er ikke ulikt erfaringsbasert læring (Gotvassli, 2019, s. 54).

Aksjonsforskningsspiralen



Figur 5. Aksjonsforskningsspiralen

Før prosessen kan gjennomføres, må det være en grundig planlegging i form av å avklare rammene for gjennomføringen. Det kan handle om ressurser både i form tid, økonomi og menneskelige ressurser. Det er viktig å avklare forventinger i forhold til hvem som gjør hva og en fordeling av ansvar og roller i de ulike aktivitetene. Det å utarbeide en grov plan som synliggjør hensikten med prosjektet, samt en tentativ fremdriftsplan over hovedfasene, er nødvendig for å vurdere hvilke verktøy som kan være aktuelle.

Diagnosen. Diagnosefasen handler om å beskrive nåsituasjonen. Ulike typer data og verktøy kan være nyttig for å frembringe bakgrunnsinformasjon om ulike sider ved problemet som ønskes løst. I denne dialogen dannes mye av grunnlaget for å lykkes. Det handler om å etablere et godt samarbeid, eierskap og motivasjon. Deltakerne i aksjonsforskningen må oppleve at aksjonsforskning er relevant og nyttig. Fasen må preges av deltakernes refleksjoner og tanker, samt begrunnelser for handling. Forskere sammen med deltakerne danner en felles forståelse av hvor de er og hvor de skal, for i neste fase å beskrive hvordan bevege seg fra nåsituasjonen til en ønsket situasjon.

Planlegging av aksjoner. Med utgangspunkt i målbildet, består denne fasen av å diskutere hva vi kan gjøre, og konkludere med hvilke aksjoner som skal igangsettes og beskrive hvem som gjør hva og når. Målbildet kan ha ulike utfordringer. I denne fasen er det avgjørende å prioritere valg av område og aksjoner. Samtidig er det viktig å avklare hvordan aksjonene skal dokumenteres, og på hvilken måte resultatene av aksjonene skal synliggjøres.

Gjennomføring av aksjoner. Aksjonene skal iverksettes. Siden uforutsette hendelser kan oppstå, så kan det være et godt hjelpemiddel å føre loggbok. I loggboken skrives det ned hva som har skjedd og refleksjoner over hendelsene. Det gir en oversikt og dokumentasjon over hva som skjedde i løpet av prosjektet.

Evaluerer aksjoner. Når aksjonene er gjennomført, så skal resultatet og prosessen bearbeides og evalueres. Ved å beskrive aksjonene og resultatet av disse, så dannes grunnlaget for det videre arbeidet. Evaluering av aksjonene klargjør utbyttet av valgte aksjoner. Det er av vesentlig betydning å se på om den opprinnelige diagnosen var korrekt og om aksjonene som ble igangsatt var relevante. I denne fasen så skal også prosessen evalueres. Ble aksjonsforskningen gjennomført på en god måte, og hvilke input som skal velges i den neste sirkelen av diagnose, planlegging og aksjon.

Det er et skille mellom aksjonsforskning og aksjonslæring. Aksjonslæring er forskjellig fra aksjonsforskning ved at kollegaer selv iakttar og reflekterer over egne erfaringer på en systematisk måte og prøver ut tiltak: «*Aksjonslæring er en kontinuerlig lærings- og refleksjonsprosess støttet av kollegaer der intensjonen er å få gjort noe (,,) med sikte på å forandre situasjonen til det bedre*» (Tiller, 1999, s. 47).

Aksjonslæring bygger mer på erfaringslæring og er mer å forstå som en lokal strategi i utviklingsarbeid der medarbeiderne selv finner nye løsninger. Som i aksjonsforskning er man opptatt av grunnleggende verdier som deltakelse, involvering, ansvarliggjøring, kritisk refleksjon og forpliktelse til å lære av erfaring. Det er viktig å observere aksjoner på en systematisk måte, for eksempel ved bruk av logg, lydopptak, dokumentanalyse mm. Vanligvis benyttes ikke en ekstern fasilitator. Det er nærliggende å assosiere aksjonslæring til Schöns begrep om den reflekterte praktiker (Klev og Levin, 2013, s 147).

4.5.2 Aksjonsforskningsspiralen

Aksjonsforskning baserer seg på utvikling av ny kunnskap og endring av praksis.

Aksjonsforskning ønsker både å beskrive, forstå og forklare, samt endre (Gotvassli 2019, s. 43).

Coghlan og Brannicks definisjon benyttes i denne undersøkelsen:

«*Action Research kan forstås som en utfoldende (emergerende) forskningsprosess som integrerer anvendt atferdsvitenskap med eksisterende organisasjonskunnskap i den hensikt å løse reelle organisasjonsproblemer. Den er samtidig opptatt av å skape forandring i organisasjonen, utvikle selvhjelpskompetanse blant organisasjonens medlemmer og dessuten bidra til vitenskapen. Endelig er det en utviklende prosess som skjer i ånd av samarbeid og gjensidig utforskning*» (Rennemo, 2006, s. 24).

Det er et mangfold i hvordan aksjonsforskning praktiseres, men det er fem grunnleggende faktorer for at forskningen kan benevnes som aksjonsforskning:

1. Problemeierne må sammen med forskeren inngå i et felles forsknings- og læringsfellesskap
2. Forskningen, eller kunnskapsutviklingen må bidra til å skape konkrete løsninger på aktuelle problemer. Å finne en løsning som virker, er det mest krevende troverdighetskriterium i aksjonsforskning. Noe tilsvarende krav til «troverdighet» finnes ikke i konvensjonell samfunnsforskning
3. Utvikling og implementering, prosess og konkrete løsninger gir grunnlag for vitenskapelig strukturering og analyse
4. Aksjonsforskning er en syklisk prosess av konkret eksperimentering og læring
5. Aksjonsforskning er i sin natur kontekstbundet (Levin, 2016, s. 35)

Parallelt har forskningsprosessen vært gjennomført ved datainnsamling med bruk av både spørreskjema og dokumentasjon av aksjonsforskningsspiralen ved bruk av feltdagbok. Aksjonsforskning handler både om *taking action*, -ta aksjon, og det å *skape kunnskap og teori*. Utbyttet dreier seg både om forskning og handling. Det står i motsetning til tradisjonell forskning som har til hensikt å skape kunnskap. Aksjonsforskning som tilnærming vil være egnet ved endring av handlingsmønster innen en organisasjon. Vi valgte det fordi det sammenfaller med vårt syn på læring og kompetanseutvikling, og et sosiokulturelt perspektiv i form av samskapte læringsprosesser med refleksjon over egen praksis.

Proessen beveger seg i fire faser gjennom samarbeid, og gjensidig utforskning for å skape forandring. De fire fasene i aksjonsforskningsspiralen består av diagnose, planlegging, gjennomføring og evaluering. Denne spiralen gjentas i det samme faste mønsteret så lenge forskningsperioden pågår.

Diagnosen. Her var området forhåndsdefinert, men sammen ble problemet belyst. Det gav alle gjennom dialog en mulighet til å påvirke i form av å rette fokus på hva som skulle være kjernen i det videre arbeidet. Det ble tidlig enighet om at tematikken barnevernets forståelse av farskap er viktig, og at det er riktig å gjøre noe konkret for å endre praksis.

Planlegge aksjoner. Hva skal og bør gjøres innenfor de rammer som foreligger? Det ble gjennom dialog konkludert med at aksjonene skulle bidra til å styrke refleksjon over praksis. Konkret skulle en egen gruppe blant de ansatte utarbeide ulike case til bruk i samling to. Interne rutiner for involvering av fedre skulle letes frem og utkast på hjelpekort i form av beslutningsstøtte skulle utarbeides. Dette var aksjoner som ble uttalt å ha riktig ambisjonsnivå.

Gjennomføring av aksjoner handler om iverksettelsen. Vi fikk informasjon fra leder om at aksjonen utforme «utkast til hjelpekort» ble endret til en læringsprosess. De ønsket en læringsprosess i form av å løfte problematikken inn i de fellesmøtene de allerede har.

Vi kontaktet Anita Storhaug (NTNU) og spurte om hun kunne presentere doktoravhandlingen sin «Barnevernets forståelse av farskap», og deretter tilrettelegge og fasilitere diskusjoner. Fylkesmannen ble også kontaktet siden det var viktig med juridisk kompetanse inn i samling to. Vi hadde ikke kompetanse til å kvalitetssikre de juridiske spørsmålene. Are Saastad fra organisasjonen REFORM deltok også, og presenterte Reform sitt perspektiv og tiltak for å forbedre praksis.

Evaluering ser på utbytte av aksjonene. Det var planlagt en felles refleksjon med alle i barnevernstjenesten. Like før siste samling fikk vi vite at på grunn av tidspress ville den siste samlingen bli gjennomført kun med ledergruppen på fire. I den felles refleksjonen stilte vi tre spørsmål:

- Hva har vi gjennomført?
- Hvordan har vi gjennomført det?
- Hva har vi oppnådd?

Dette åpnet opp for felles refleksjon og dialog om prosessen. Det ga rom for å vende blikket bakover, men også framover.

Reform orienterte om organisasjonen og tildelingen av midler fra Bufdir til et e-læringsprogram. Prosjekt som har mål om å utvikle barnevernets forståelse av farskap ved å bedre fars involvering for barnets beste, sikre foreldre som likeverdige ressurser i barns liv.

Prosessen i prosjektet til Reform er i gang og fortsetter selv om arbeidet med denne oppgaven er over.

4.6 Kvalitet i aksjonsforskning

4.6.1 Forskningsprosessen

Arkimedes sprang naken gjennom byen etter å ha oppdaget sin «*Arkimedes lov*» mens han lå i badekaret. Fortellingen om vitenskapsmannen Arkimedes handler om å se sammenhenger ingen tidligere har sett, noe som fordrer fantasi og kreativitet.

Dette forskningsprosjektet startet med en ide om å «*gjøre det vanskelig for seg selv*».

Vanskelig i den forstand at ambisjonene var høye, blant annet ved å kombinere kvalitativ og kvantitativ metode. Det kan være utfordrende i seg selv å kombinere kvalitativ og kvantitativ metode, man kanskje ekstra krevende i et aksjonsforskningsprosjekt.

I planleggingen av masteroppgaven utformet vi en skisse for gjennomføring og metode for datainnsamling.

Diagnosen varte fra januar 2019 til februar, og planleggingen i februar 2019. Både i diagnose og planleggingsfasen gikk ideer og strategier frem og tilbake i form av en metarefleksjon over prosessen. Aksjonsfasen og evaluering av aksjonen varte fra februar 2019 til og med juni 2019.

Hele prosessen er nedskrevet, men i ulike former. Selve aksjonsforskningsspiralen sine faser er nedskrevet i en feltdagbok (Vedlegg 2). Feltdagboken ble oppdatert etter hver gjennomført samling for å tilstrebe å dokumentere systematisk den dynamiske læringsprosessen (Thagaard, 2018, s. 84).

I arbeidet med denne masteroppgaven har spørsmålet om en ser *det riktige bildet* vært tilbakevendende. Det er tilstrebet høy grad av transparens i arbeidet, samtidig som vi kritisk har vurdert om dette forskningsprosjektet har gitt brukbare og virksomme resultater (Levin, 2016, s. 36).

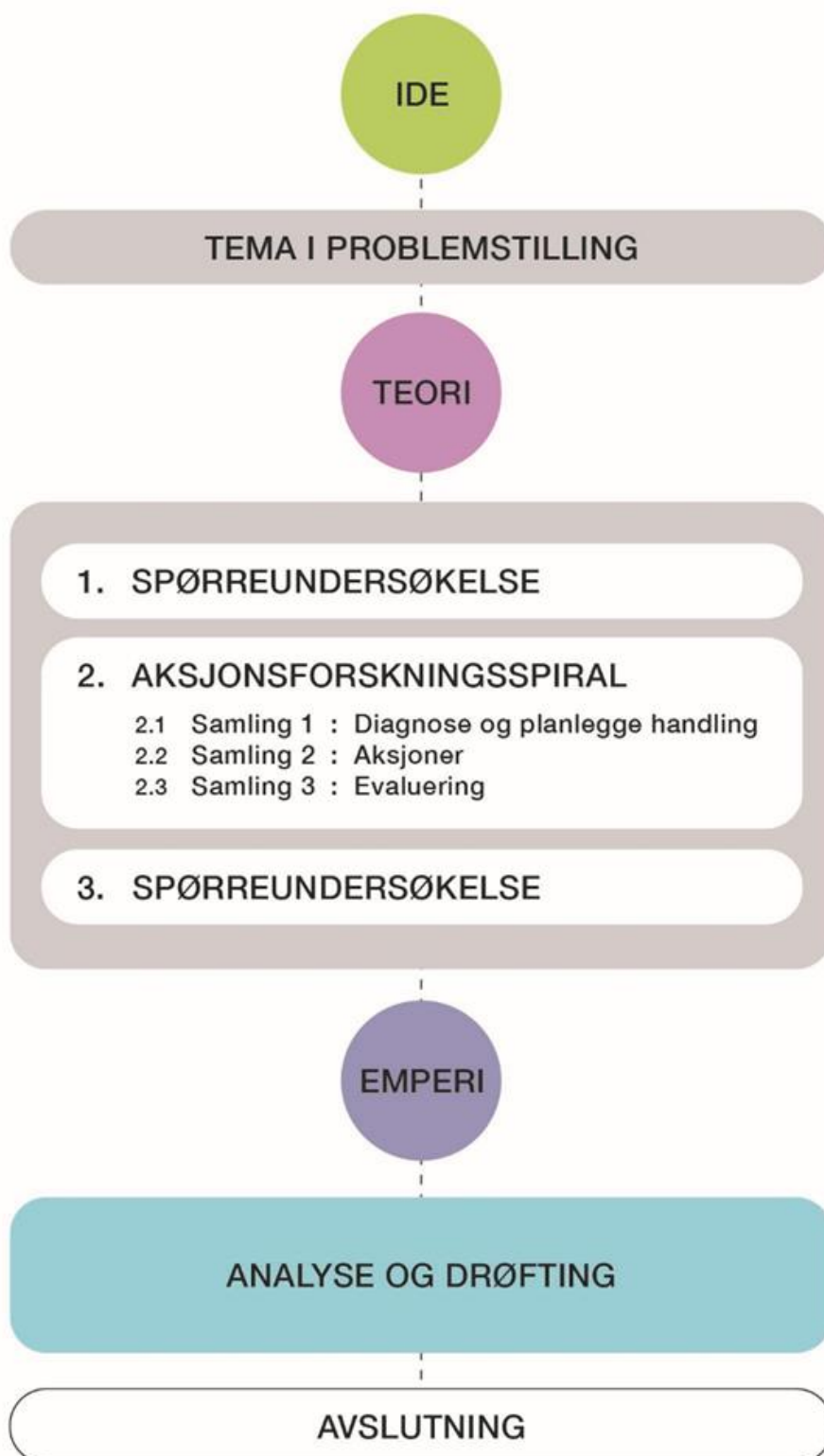
Arbeidet vil kunne frembringe en større eller mindre sannsynlighet. De induktive konklusjonene kan være feil og vårt empiriske materiale kan være uriktig. Uriktig i form av at våre målinger ikke er korrekt utført, og dataene ikke pålitelige (reliable). Dataene, som er

representasjoner av virkeligheten, gjengir kanskje heller ikke nøyaktig det vi hadde til hensikt å undersøke (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2016 s. 66). Ved induksjon kan vi ikke være hundre prosent sikker på konklusjonen. Vårt empiriske materiale vil ikke kunne utgjøre en komplett «opptelling». I løpet av hele forskningsprosessen har dette vært med som et bakteppe.

Modellen til Coghlan og Brannick viser til to parallelle handlingssykluser. Den ene kjernesyklusen omhandler refleksjon knyttet til det operative som datainnsamling, gjennomføring av aksjoner, erfaringsdeling osv. Den andre syklusen er en prosess på metanivå knyttet til underliggende prosesser og sammenhenger (Rennemo, 2006, s. 67). For oss foregikk dette som refleksjoner i etterkant av samlingene der vi snakket om premissene og rammebetingelsene i barneverntjenesten, samt om innholdet og hva som skjedde. Vår tolking og hovedfunn er en form for «læring på læringen».

Forskningsprosessen kan sees som en døråpner for å fremme og løfte opp valg av strategi for å implementere ulike tiltak, for eksempel i den vedtatt kompetansesatsingen.

Forskningsprosessen



Figur 8. Skissert prosess i dette arbeidet

4.7 Forskningsmessige utfordringer

Et sentralt tema i aksjonsforskning er å bygge opp andres kunnskap, å tilrettelegge for handlingsorienterte læringsprosesser for andre mennesker. Aksjonsforskning blir ofte omtalt som å befinne seg i gråsonen, i en mellomposisjon mellom tradisjonell forskning og praktisk endringsarbeid (Gotvassli, 2019 s. 38). Prosessen omtales som et forskende partnerskap, med intensjon om å utvikle ny kunnskap for å kunne forbedre praksis. En kritikk av aksjonsforskning er bruk av konsulentarbeid snarere enn dokumentasjon av forskning (Levin, 2016 s. 42).

Aksjonsforskning beskrives som en metodologi basert på et demokratisk ideal, ofte sett på som et uttrykk for et samfunnsengasjement og solidaritet i det å knytte sammen teori og praksis.

Tilnærmingen omtales ofte som en krevende forskningssjanger bla. med bakgrunn i at den krever større nærhet til, og en tettere samhandling med forskningsfeltet (Tiller, 2016 s. 31). Følelsen av å bidra til endring kan gi en eierfølelse. Men hva om den enkelte ikke er så opptatt av å bruke tid på endringsprosesser og bidra inn i arbeidsgrupper og team? Det ideelle er å kunne delta på det nivået den enkelte selv ønsker og forventer (Irgens, 2011 s. 43). Det kan stå i motsetning til organisasjonens behov for endrings- og kompetansebehov.

Det er en økt endringstakt i samfunnet, noe som gir seg utslag i ny teknologi, nye arbeidsprosesser, ny kompetanse og nye arbeidsformer. Aksjonsforskning er tidkrevende, og det tar tid å utarbeide omfangsrike planer og gjennomføre disse. En fare er at temaet som det rettes fokus på plutselig erstattes av andre oppgaver med tidsfrister som krever umiddelbar handling.

Endringer kan frembringe både risikovillighet, kaostoleranse, kaosangst og motstandsmekanismer. Disse «tilstandene» er uoversiktlige. Aksjonsforskning legger opp til at «veien blir til mens en går», samtidig skjer prosessen i et kontinuerlig samspill.

Innovasjons- og kaosangst er ofte en følgesvenn og kan aktivere et «kulturelt ubehag». Aksjonsforskning forstås som en forhandlingsprosess mellom etablerte mønstre og det nye, og med forskeren som mekler (Tiller, 2016 s. 40). Vi som forskeren må kunne forholde oss til motstand.

4.8 Reliabilitet og validitet

Reliabilitet viser til at gjentatte målinger vil gi samme resultat, og validitet handler om at instrumentet måler det som skal måles. For å levere god aksjonsforskning legges fire variabler

til grunn; bred lokal deltakelse, kontroll av forutinntatthet, samarbeid mellom flere forskere og systematisk data om endringsprosessen (Levin, 2016 s. 35).

Reliabilitet viser til hvor pålitelig data er, det vil si hvor nøyaktig undersøkelsenes data er, hvilke data som benyttes, måten data er samlet inn på og hvordan de er bearbeidet. Høy reliabilitet sier noe om at den samme undersøkelse kan gjennomføres på samme gruppe på ulike tidspunkt, og at resultatet blir det samme, eller at flere forskere undersøker samme fenomen og kommer frem til det samme resultatet (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2016, s. 37). I et strukturelt kunnskapssyn og bruk av kvantitativ metode, så kan høy grad av reliabilitet være enklere å oppnå enn innen et samfunnsvitenskapelig fortolkende perspektiv, et sosiokulturelt perspektiv.

Validitet handler om hvor godt data representerer fenomenet eller virkeligheten. Data er representasjon av virkeligheten og ikke selve virkeligheten. Når ny kunnskap skapes, er det viktig å sikre at det er det deltakerne har *sagt* som forskeren tolker og forteller, og ikke forskerens opplevelse etc. Det som gjennomføres skal dokumenteres og ikke det en skulle *ønske* en hadde gjort. Samtidig er det viktig å ikke bevisst utelukke noe fra beskrivelsene dersom noe gikk annerledes enn det som var tenkt (Gotvassli, 2019, s. 70). For å sikre best mulig validitet innen aksjonsforskning, må vi som forskere være åpne på og dokumentere sannferdig hvordan forskningen er gjennomført. De ulike valgene i innsamlingen av data og i rollene som både forsker og deltaker, må beskrives.

Å benytte metodetriangulering kan være med på å styrke en reflektiv holdning og tilnærming i aksjonsforskning. Tilnærmingen kan bidra til i større grad å vurdere i hvor stor grad forskningsresultatet skyldes forskerens sosiale påvirkning på deltakerne, og forskerens personlige fortolkning av det som observeres (Tiller, 2016, s. 139).

Pålitelighet (reliabilitet), gyldighet (validitet) og overførbarhet (generaliserbarhet) er sentrale begreper i tilknytning til kvalitetsbegrepet. Det er viktig å skille mellom resultater som skyldes metoden, altså metodologiske forklaringer, og resultater som skyldes «virkeligheten», i form av substansielle forklaringer. Aksjonsforskning tar utgangspunkt i reelle utfordringer og tilstreber en endring. Resultater kommer frem både i form av det metodiske arbeidet og i «virkeligheten». Det gir ikke generaliserbare data, men hensikten er å frembringe en erfaringsbasert teori, «grounded theory» (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2016, s.181). Vi valgte et casestudium med utgangspunkt i en avgrenset problemstilling i en lokal

sammenheng. Det gir ikke hundre prosent sikkerhet, men en større eller mindre sannsynlighet ved induksjon som slutningsmetode (Thuren, 2007, s. 19).

Aksjonsforskning er tidkrevende. Barnevernansatte jobber under sterkt tidspress og har liten tid avsatt til å være «medforskere». Dette kan svekke forskningens gyldighet. Ikke alle barnevernansatte hadde anledning til å delta på alle samlingene av hensyn til andre presserende arbeidsoppgaver. På den måten kan viktige innspill og aksjoner ha blitt utelatt, og grunnlaget for felles forståelse og endring kan være mangelfull.

4.9 Rolle

Rollen som forsker i aksjonsforskning omtales ofte som fasilitator. Rollen blir beskrevet som mangefasettert, kompleks og flytende. Rollen innbefatter både å være katalysator, forandringsagent, «advokat», veileder, konsulent, linedanser og kunstner. Det å fasilitere handler om å gjøre det lettere for de andre å oppnå en målsetting. Vi prøvde å skape en forståelse hos de ansatte i barnevernet, deltakerne, at de hadde rollen som *medforskere*. Blant annet ved å tydeliggjøre målet og hensikten med aksjonsforskningsprosessen (Gotvassli, 2019, s. 63).

Forskere og problemeiere skal ideelt sett være likestilte innen aksjonsforskning. Det er derfor viktig å etablere et felles språk og bygge en gjensidig forståelse. Vår egen forforståelse og forutinntatthet vil kunne påvirke prosessen.

Som fasilitator er rollen å tilrettelegge, finne løsninger og bistå i beslutningsprosessene. Det ble forsøkt å stille gode spørsmål, støtte refleksjoner og frembringe taus kunnskap. Vi anstrengte oss for å være pådrivere for å åpne opp dialogen, gjennom å etablere et samarbeidsklima basert på respekt, varme og tillit (Gotvassli, 2019, s. 63).

En utfordring er balansen imellom deltakerstyring og forskerstyring. For sterk forskerstyring kan føre til trenering, utmelding eller annen form for motstand. Tema og metodetilnærming kan vekke varierende interesse og det må vi som forskere forholde oss til. Rollen kan tidvis oppleves som å mekle mellom det etablerte mønsteret og det nye (Tiller, 2016 s. 40).

Forskerrollen i aksjonsforskning benevnes både som «sokratisk klegg» og en forstyrrende observatør (Tiller, 2016 s. 42). En tradisjonell forskerrolle omtales som «fluen på veggen». Fasilitator må evne å veksle mellom å være fluen på veggen og klegg, men det vil også være behov for andre roller som for eksempel veileder og inspirator i ulike faser av prosessen

(Tiller, 2016 s. 129). Som fasilitator er det en fordel å evne å sette seg selv på spill, samt ha trygghet for improvisasjon, og det «å være i øyeblikket» (Steinsholt & Sommero, 2006, s. 38). Rollen som fasilitator inneholder også det å tørre å feile (Gotvassli, 2019 s. 64).

En forsker er aldri fri for å ha forestillinger om det sosiale systemet forskeren deltar i. En fare kan være å miste distanse og objektivitet. Å kombinere ulike roller, kan føre til mindre åpenhet i prosessen (Irgens, 2011, s.44).

4.10 Etiske overveielser

Etikk kan ses på både som en skapende aktivitet, men også som et ansvar for å ivareta mandatet og verdigrunlaget i en tjeneste (Gotvassli, 2019, s.223). Det kan være utfordrende å opprettholde systematikk og innlevelse både i tråd med vitenskapelig metode og etikk. Det er forskerens ansvar å ivareta etikken. Som forskere har vi to roller, både som aktør i endringsprosessen, men også det å ta vare på kunnskapen som skapes og formidle den (Busch, 2016, s. 56). Gjennom hele prosessen ble det foretatt konkrete avveininger, dette fordi vi erfarte etikk som direkte knyttet til kritisk refleksjon i aksjonsforskning.

I dialog med Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD), ble det konkludert med ingen meldeplikt eller konsesjonsplikt i prosjektet. Undersøkelsen inneholder ikke persondata som gjør at det er mulig å identifisere enkeltpersoner eller tjenesten (Johannesen et.al, 2016, s. 88).

Et viktig prinsipp er informantenes rett til selvbestemmelse og autonomi. Det omhandler bla. informert samtykke:

«Forskeren skal gi forskningsdeltakeren tilstrekkelig informasjon om forskningsfeltet, forskningens formål, hvem som finansierte prosjekter, hvem som får tilgang til informasjon, hvordan resultatene er tenkt brukt og om følgende av å delta i forskningsprosjektet» (Thagaard, 2018 s. 22).

Vi innhentet skriftlig samtykke fra leder via e-post og muntlig samtykke på første samling fra de ansatte.

I samhandling med mennesker vil det kunne fremkomme ulike tolkninger. Det er tatt sikte på at ingen skal oppleve eller utsettes for *skade*. Skade kan oppfattes ulikt, men det handler om å utsette den enkelte for minst mulig negativ belastning. Viktige elementer her for oss er respekt, autonomi, integritet, frihet og medbestemmelse.

4.11 Oppsummering

Vi har sett på hvordan aksjonsforskning som utviklingsstrategi kan bidra til forbedret praksis, der vi har brukt kvantitativ metode for å supplere feltdagboken fra aksjonsforskningsspiralen.

Vi ønsket å benytte triangulering for å få flere innfallsvinkler. Da kunne vi i større grad supplere, bekrefte eller motsi mønster som kom frem i notatene fra feltdagboken.

Aksjonsforskning kan sees på som en arbeidsmåte for å aktivere taus kunnskap, samt frembringe den skjulte «restkapasiteten» hos den enkelte deltaker. Det er en utviklingsstrategi preget av involvering og samskapte læringsprosesser med mål om ny praksis.

Aksjonsforskning beskriver hvordan kollektive læringsprosesser gjennom diagnose, planlegging av handling, handling og evaluering av handling (aksjonsforskningsspiralen) i en systematikk kan benyttes og hvilke utfordringer dette kan innebære. For å sikre fremdrift, ble en strukturell tilnærming benyttet med vekt på refleksjon og med mål om forståelse. Forståelsen vil kunne gi en ny interaksjon, samt oppnå målsettingen om ny praksis. Valg av handling (jf. beslutningsprosessen) handler i stor grad om oppfattelse av situasjonen (forståelse).

I vår forestilling om hvordan verden ser ut (ontologi), tar vi utgangspunkt i at det finnes mange «verdener», alt etter hvem som ser. Det ontologiske ståstedet gir retning for hvordan, og i hvilken grad vi har og kan skaffe kunnskap om verden (epistemologi). I dette arbeidet har vi valgt å gå fra empiri til teori, i form av å forsøke å samle empiri som skal tolkes og utvikles til en mer generell teori (erfaringsbasert teori).

De to parallelle handlingssyklusene har gått hånd i hanske, hvor den ene kjernesyklusen omhandler refleksjon knyttet til det operative som datainnsamling, gjennomføring av aksjoner, erfaringsdeling osv. Den andre syklusen er en prosess på metanivå knyttet til underliggende prosesser og sammenhenger (Rennemo, 2006, s. 67).

Utgangspunktet vårt har ståsted i hermeneutikken i form av å være innholds- og meningssøkende gjennom fortolkning, men samtidig positivistisk i form av å søke årsaksforklaringer.

5.0 Kapittel 5 Empiri og foreløpig analyse

5.1 Innledning

Problemstillingen er knyttet til forbedret praksis slik at gi foreldre gis mulighet til å være likeverdige ressurser i barnas liv:

Hvordan kan aksjonsforskning som utviklingsstrategi bidra til forbedret praksis i forhold til involvering av fedre i barnevernet?

Problemstillingen er delt inn i to mer presise forskningsspørsmål:

1. *Hvordan kan felles handling og refleksjon utvikle kompetanse for forbedret praksis i barnevernet?*
2. *Hvordan kan erfaringer fra aksjonsforskningsprosessen bidra i organisasjonsutvikling innen barnevernet?*

Vårt mål handlet om at arbeidsmåten skulle bidra til en «bedre barnevernstjeneste» ved å ivareta behovet for kompetanseutvikling. Det er en utvikling i tråd med forventningene om økt kompetanse og en lærende organisasjon for å ivareta «*barnets beste*».

Prosessen har bestått av forarbeid, gjennomføring av spørreundersøkelse i forkant av samlingene, gjennomføring av aksjonsforskningsspiralen, gjennomføring av spørreundersøkelse etter samlinger, samt etterarbeid. I prosessen har evaluering og refleksjon vært sentralt, sammen med handling for å sikre framdrift.

Vi tar utgangspunkt i aksjonsforskningsspiralen gjennom diagnose, planlegge handling, handle, evaluere handling (eller aksjon).

5.2 Aksjonsforskning i «vår» barnevernstjeneste

I dette arbeidet og spesielt i gjennomføringen av samlingene med barnevernstjenesten, kom våre ulike roller fram. Den ene uten tilhørighet til barnevernfeltet og den andre ansatt i Direktoratet (Bufdir). For den som kom utenfra, opplevdes det som veldig tydelig at «*Bufdir var på besøk*» hos den kommunale barnevernstjenesten.

Spørreundersøkelsen vi brukte tok utgangspunkt i spørsmål fra den nasjonale undersøkelsen fra 2018 (Sentio, 2018a). Ledelsen ved barnevernstjenesten bestemte at ledergruppa og nytilsatte vikarer ikke skulle delta i undersøkelsen.

Vi valgte å legge til noen egne spørsmål hvor barnevernstjenesten skulle rangere svarene på en skala fra 1 til 10, hvor 1 var uviktig og 10 svært viktig. Vi mente det ga oss relevant tilleggsinformasjon:

Hvor viktig eller uviktig er disse aspektene for deg når dere skal gjennomføre små og store endringer, som for eksempel iverksette noe nytt:

- *Muligheten til å medvirke og bidra aktivt inn i endringsprosesser*
- *Muligheten til å øve mye og over tid*
- *Opplive å få positiv tilbakemeldinger fra ledelsen underveis*

5.2.1 Diagnose og planlegging av aksjoner

På den første samlingen, prøvde vi å legge til rette for deltakelse og trygghet i gruppa gjennom aksjonsbasert utforskning.

Til denne samlingen hadde vi forberedt en Power Point-presentasjon hvor svarene fra barneverntjenesten ble sammenstilt med svar fra den nasjonale. Et hovedfunn i den nasjonale undersøkelsen var at nesten alle respondentene sa at de var *opptatt av* involvering av fedre, men at bare litt over halvparten av de som svarte oppga at de hadde skriftlige rutiner for involvering. Dette stemte godt med svarene fra *vår* barneverntjeneste. Også her sa de fleste at de ikke hadde skriftlige rutiner. Dette spørsmålet dannet et godt grunnlag for refleksjon om rutiner og praksis.

På programmet sto også SWOT- analyse. SWOT er et verktøy som kan benyttes ved strategisk planlegging eller kartlegging av en organisasjon. Analysen tar for seg interne og eksterne faktorer, og omhandler styrker, svakheter, muligheter og trusler i organisasjonen. Vi erfarte at denne metodikken bidro til at vi raskt ble kjent med «vår» organisasjon. Verktøyet åpnet opp for dialog og kunnskapsbygging om hvordan tjenesten involverte fedre. I gjennomgang av kartleggingen uttrykte mange ansatte å ha for stor arbeidsmengde og for liten tid. Saksbehandlerne bekreftet dessuten manglende kjennskap til kontorets egne rutiner for å involvere fedre. De oppga det å være organisert i team som en styrke. I tillegg vurderte de seg som arbeidsomme, og med en positiv holdning til endringsarbeid. Vi opplevde en tjeneste som framsto som trygg og som gav hverandre og oss tillit. Vi fikk innblikk i styrker og svakheter og det ble identifisert ulike problemstillinger og dilemma av juridisk art. Dilemma som ble uttalt var for eksempel:

«Dersom far ikke er part i saken, må vi alltid kontakte far dersom vi oppretter en barnevernssak når bekymringen dreier seg om mors psykiske helse?» «Hva med taushetsplikten vår?»

Må vi involvere en far som ikke bor sammen med mor og barn? Skal ikke en sak alltid undersøkes på lavest mulig nivå?»?

«Saksbehandlingsrundskrivet har sikkert mange svar, men det er et stort dokument og vi har lite tid til å lese oss opp. Vi kan ringe Fylkesmannen dersom vi er usikre og trenger råd»

I kartleggingen kom det fram at flere i tjenesten har tatt en videreutdanning i barnerett. Det tolket vi dithen at mange av de ansatte hadde en god kompetanse i forhold til det juridiske rammeverket.

Allerede på første samling hadde vi som mål å identifisere og konkretisere aksjoner. Intensjonen var å benytte søkekonferanse. En søkekonferanse deles inn i tre faser: problemformulering, diskusjon og identifisering av tiltak. Medvirkning av deltakerne står sentralt i metoden, og alle deltar på samme vilkår, både ledelsen og saksbehandlerne. Med utgangspunkt i den begrensede tiden vi hadde til rådighet, valgte vi å improvisere og gjennomføre søkekonferansen tilnærmedesvis som metoden «familieråd». Familieråd som arbeidsprosess var godt kjent for tjenesten, og atskillig mindre tidkrevende å gjennomføre enn en søkekonferanse. Etter «familierådet» ble det konkretisert to ulike handlinger (aksjoner). Tjenesten identifiserte *egne interne retningslinjer* og foreslo å lage utkast til et «hjelpkort». «Hjelpkortet» hadde som intensjon å gi konkrete føringer på problemstillinger av juridisk art, som for eksempel svar på spørsmål som: «Skal fedre med foreldreansvar alltid involveres i en barnevernssak?»

Til neste samling skulle de ansatte lete fram konkrete case, praksisfortellinger, som inneholdt dilemma knyttet til jus og involvering. I etterkant så sendte de over et case som ble diskutert på samlingen. Det tok utgangspunkt i hvordan de kunne hjelpe ungdommen med sine ønsker, og da spesielt med tanke på ønske om samvær og kontakt med far. Eksempelet viser et innblikk fra praksisfeltet:

«Barneverntjenesten mottok bekymringsmelding fra helsesykepleier hvor det var bekymring for ungdom. Ungdommen hadde faste samtaler med helsesykepleier ang. konflikt mellom foreldrene. Det har vært en stor foreldrekonflikt siden foreldrene gikk fra hverandre da ungdommen var ca. 10 år. Ungdommen opplevde å være en budbringer mellom foreldrene, og

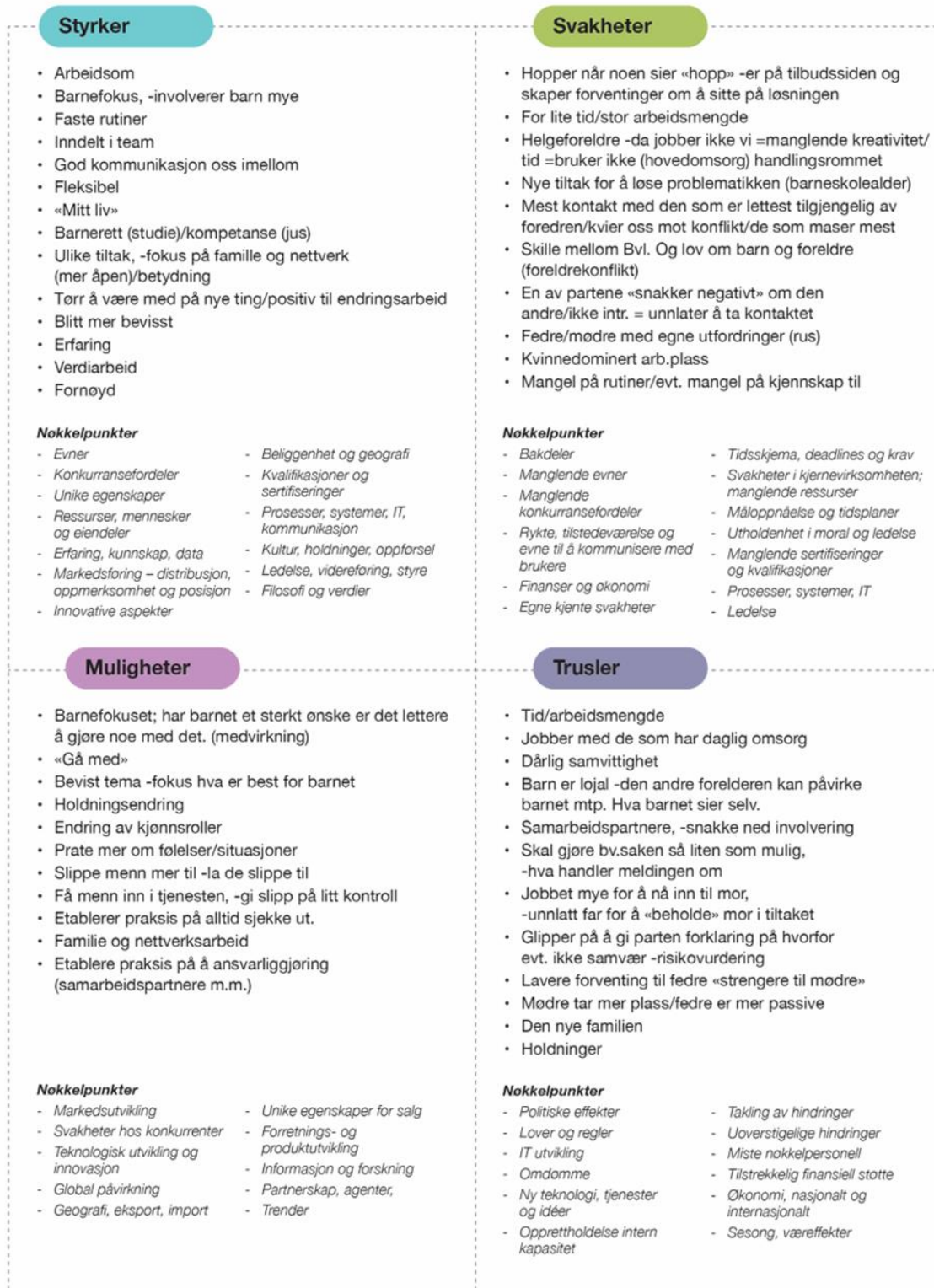
at foreldrene ikke snakket sammen og omtalte hverandre stygt foran ungdommen.

Ungdommen har hatt ulike former for samværsomfang med far, alt fra 50/50 til ingenting.

Da barneverntjenesten hadde oppstartsamtale med ungdommen hadde ikke ungdommen vært hos far på tre måneder. Noe ungdommen synes var sårt, og ungdommen ønsket å treffe og ha kontakt med far. I etterkant av oppstartsmøte med foreldrene så barneverntjenesten at konflikten satt dypt og at konflikten mellom foreldrene var svært fastlåst. Det har også vært flere tjenester som har forsøkt å hjelpe dem i konflikten og til å ha fokus på ungdommen.

Med bakgrunn i de opplysninger som kom frem i undersøkelsen, samt samtaler med ungdommen og foreldrene, konkluderte barneverntjenesten undersøkelsen med å tilby hjelpetiltak i form av «Flippover» og råd og veiledning. Ungdommen og foreldrene ønsket å ta imot tiltakene. Ungdommen ønsket hjelp både med foreldrekonflikten, samvær med far og skolemotivasjon».

Vi tilstrebet å «gi av oss selv» både i form av seriøsitet og «glimt i øyet» for å oppnå tillit. Den av oss som var «ekstern» opplevde sin rolle mer som «akseptabel inkompetent» i form av manglende tilhørighet til feltet, men med en interessant bakgrunn. Vi fikk inntrykk av at de fleste virket interessert i temaet involvering av fedre, men vår tolkning var også at enkelte hadde det travelt og kanskje heller kunne tenke seg å bruke tiden på andre arbeidsoppgaver. Vi erfarte at det å være to var en fordel i form av å kunne se «egen kultur med andres øyne». Ble vi oppfattet av de ansatte som klegg eller flue, eller var vi kun «god underholdning», et avbrekk i en hektisk arbeidshverdag?



Figur 9. SWOT analyse gjennomført i barnevernstjenesten

5.2.2 Aksjonsfasen

Med utgangspunkt i at juridiske avklaringer fikk en større plass enn forventet på første samling, så brukte vi tiden mellom første og andre samling til å sette oss bedre inn i det juridiske rammeverket. Vi hadde en samtale med en advokat som prosederer saker for barnevernet, vi snakket med jurister i Bufdir, og leste oss opp på Saksbehandlingsrundskrivet til neste samling. Vi konkluderte med at det var viktig og riktig å styrke «laget» i form av juridisk kompetanse og med bla. vektlegging på innholdet i saksbehandlingsrundskrivet. Vi kontaktet Fylkesmannen som var positiv til at en av juristene som hadde barnevern som ansvarsområde, kunne delta. Vi inviterte også med forsker Anita Storhaug.

Mellom samlingene i februar og april, mottok vi følgende epost fra tjenesten (forkortet):

«Vi er enige om at dette opplegget har vi svært god nytte av. Det er god læring for oss. I den forbindelse vil jeg meddele at ledelsesteam har drøftet og ønsker å gjøre jobben utarbeidelse av «hjelpkort» heller om til en læringsprosess i tjenesten, fagutvikling. Prosessen vi foreslår er å lage en slags «litteraturliste» over tema slik at hver enkelt setter seg inn i gjeldene lovtekster, samt det som er viktig å vite om tema. Det videre arbeidet blir å ha samtaler om tema slik at vi sikrer forståelse».

Utarbeidelsen av det tidligere omtalte «hjelpkortet» ble nå erstattet av en intern prosess, slik vi tolket det. Blant annet ser vi av våre feltnotater at de som hadde vært på videreutdanning i jus skulle se på interne retningslinjer og bidra til kunnskapsoverføring internt.

Vi gjennomførte samling to den 8. april 2019 på samme sted som sist. Vi opplevde det fysiske miljøet og rommet som noe «trist» og umoderne. Lokalet var lite, trangt og med dårlig luft. Vi reflekterte rundt om rommet kunne hemme en «skapende kontekst».

Storhaug presenterte sin forskning og reiste mange sentrale spørsmål og åpnet opp for dialog. Det ble pekt på viktigheten av å ikke konstruere en virkelighet om far, basert på egne fakta. Vår tjeneste stilte få spørsmål til Storhaug.

Vi hadde satt frem to store skåler med twist. Hensikten var at det skulle stimulere til et felles kunnskapsrom og gi *næring* til deltakelse. Hege bidro med kompetanse og kunnskap både om aksjonsforskning som metode, mennesket og beslutningsprosesser. Hun belyste problematikken med utgangspunkt i «vern om dine favoritt twistbiter» (duellen i beslutningsprosesser). Temaet var mennesket, hjerne, prosess, beslutninger og teknologi, med twist som metafor. Hege har som motto: «*når vi vet mer om hvordan hjernen fungerer, lærer vi bedre*».

I det barnevernsfaglige arbeidet er beslutningsprosesser sentralt. Samlingen ble avsluttet med gjennomgang av juridiske praksisfortellinger som belyste kompleksiteten og utfordringene som saksbehandleren til daglig står i. Det skapte refleksjoner. Både saksbehandlingsrundskrivet og juridiske utfordringer knyttet til foreldreansvar og partsrettigheter ble gjenstand for et stort engasjement. Det var åpenbart at ikke alle var like godt kjent med saksbehandlingsrundskrivet:

- «Kanskje ligger mye av hjelpen i saksbehandlingsrundskrivet?» «Det kan være lurt å ta et dypdykk i skrevet, for det finnes mye der»
- «Vi tror at kunnskap om og praktisering av dette rundskrivet kan bidra til at oppgavene blir løst på en forsvarlig måte»

I rundskrivet kommer det tydelig fram at hovedregelen er at begge foreldre har rett på informasjon når barnevernet igangsetter en undersøkelsessak. Derfor kom følgende utsagn litt overraskende på oss, men det var samtidig «herlig ærlig»: «*Dette saksbehandlingsrundskrivet har jeg ikke hatt tid til å lese. Jeg har ikke noe mer tid til å sette meg inn i regelverk enn det jeg gjør. Jeg har det enda travlere enn sist.*»

Saksbehandlingsrundskrivet legger til grunn en rasjonalitet, en søken etter noe som er sant eller som i juridiske termer kalles et faktum. Både lover og rundskriv angir en juridisk «problemløsningsmodell» der barnevernsarbeiderens tolkning av situasjonen helst bør «stemme» med virkeligheten. Men ulike faktumbeskrivelser kan konstrueres alt etter hvordan man ønsker å sette sammen «bitene». Og en «barnevernskapt» fortelling om far, trenger ikke å være mer sann enn for eksempel fars egen fortelling.

Vi opplevde barnevernstjenesten som en organisasjon med en kultur åpen for endring. Samtidig gjorde vi oss noen refleksjoner bla. med utgangspunkt i en uttalelse:

«Husk at vi fortsatt er på bygda, med bla. landbruk og de rollemønstrene som ligger tradisjonelt her. Kvinnen er omsorgspersonen og den aktive part i barns oppvekst. Fedrene er mer perifere».

Gjenspeiler en slik uttalelse faktiske verdier, eller var det bare en umiddelbar refleksjon siden vi åpnet opp for en meningsskapende prosess?

5.2.3 Evaluering av aksjon

Vi hadde kun en samling igjen, og kjente kanskje på en ørliten bekymring. Litt i impuls ble det sendt en «refleksjonsmail» til barnevernlederen og vår kontaktperson.

Epost: Refleksjoner etter to samlinger (noe forkortet)

«Nå har vi vært sammen to ganger, og jeg har gjort meg noen tanker om endringsarbeidet som dere er i gang med. Det fikk jeg lyst til å dele. Tjenesten, eller kanskje primært ledergruppa, har valgt dette viktige temaet som et forbedringsområde. Kommer noen fedre til å merke til at dere jobber med forbedring på dette området? Vil noen fedre bli involvert som tidligere ikke hadde blitt det?»

Hvor mye ressurser kan dere legge i potten? «Alle» som jobber i barnevernet formidler at det er lite tid og ressurser tilgjengelig. Læring og endring krever både tid, kompetanse og energi. Men går vi systematisk til verks, så er det lettere å lykkes. Merarbeid blir nok på kort sikt, men kanskje ikke på lang sikt?

Hvordan sørge for at alle blir med? Jeg fikk en ide etter siste samling. Kanskje en vill ide.

Jeg tror flere barneverntjenester kan ha behov for «hjelpeverktøy». Hva tror dere om en e-læringsmodul om saksbehandlerrundskrivet eller temaet involvering av fedre? Skal vi sammen utfordre Direktoratet til å lage et slikt, og som «testes ut» av dere? Og kanskje med noen korte videosnutter som tar for seg «ukens paragraf?»

Etter noen dager ringte vår kontaktperson tilbake og formidlet at de ønsket å bli med på alle «ville» ideer. Siden sommeren og ferieavvikling snart sto for døren, så var det ifølge nestleder lett å miste fokus. Det ble viktig å holde «trykket» oppe, gjerne også med en fortsettelse til høsten.

Ved en tilfeldighet fikk den ansatte i direktoratet i mai- 19 kjennskap til at Avdeling for tilskudd hadde fått inn en søknad fra Reform. Søknaden omhandlet fedre i barnevernet der hensikten var kunnskap og holdningsendring for å involvere fedre. Reform er en politisk uavhengig stiftelse som jobber for at menn skal inkluderes i likestillingsarbeidet og at likestillingsarbeidet skal inkludere menn. De hadde søkt om ca. 300 000 fra Bufdir sin «pott» til familie- og likestillingspolitiske tiltak. I utgangpunktet så hadde saksbehandler tenkt å avslå søknaden, men etter en samtale der det ble argumenterte for at det var et behov for mer kompetanse om involvering av fedre, så ble søknaden innvilget.

Den siste fellessamling og vår *evaluering*, ble gjennomført juni 2019. I likhet med de foregående samlingene sendte vi utkast til «kjøreplan» et par dager før samlingen. Et par dager før samlingen fikk vi beskjed via vår kontaktperson at tjenesten var under sterkt tidspress så de hadde bestemt at det kun var ledergruppa som hadde anledning til å møte oss.

Vi måtte i all hast gjøre om på programmet. Vi delte tida vi hadde til rådighet i to. I den første delen så informerte vi om status og synergier i arbeidet, deretter overtok Reform stafettspinnen og orienterte om de tildelte midlene til prosjektet og inviterte «vår» tjeneste «over bordet» til

å være pilot og testgruppe i e-læringskurset. Kurset var planlagt å bestå av følgende seks moduler: kjønn og likestilling, betydning av farskap, farskapshistorier, kommunikasjonsstrategier, dialogverktøy og holdninger og refleksjon. Målet med kurset skulle være å styrke tjenesten i form av ansvarliggjøring av alle parter for å sikre *barnets beste*. Kurset skulle gjøres tilgjengelig for alle landets barneverntjenester.

I den andre delen så utfordret vi ledelsen til å tale fritt om deres tanker og erfaringer med prosessen. Her hadde vi forberedt noen spørsmål:

- Hva er gjennomført?
- Hvordan er det blitt gjennomført?
- Hva er oppnådd?

Vi ønsket også å få svar på om de hadde opplevd eierskap til prosessen og om prosessen hadde vært meningssskapende. Vi var tydelige på at vi var åpne for både ris og ros og vi ønsket å høre hva de så for seg videre.

I den reflekterende dialogen mellom oss forskere (fasilitatorer) og medforskerne (ledergruppa), kom vi inn på kunnskapsutvikling og det å ha en planer og strategier for dette. Vi løftet frem både SEKI modellen (kunnskapsspiral), mesterlæring, praksisfelleskap, refleksjon i praksis og kunnskapshjelpende kontekst som perspektiver inn i denne prosessen.

De to aksjonene initiert av barneverntjenesten handlet om å «lete frem» tjenestens retningslinjer samt utforme «hjelpkort». Utformingen av «hjelpkortet» var omdefinert til å omhandle ulik (juridisk) tematikk som heretter skulle løftes inn i de ulike møtestrukturene som allerede var etablert.

Bevisstheten om saksbehandlingsrundskrivet må sies å være den mest framtrædende aksjonen. Et så viktig dokument må forvaltes og implementeres på en god måte for å sikre god og riktig saksbehandling. Det ble uttrykt fra ledergruppen at det å være sammen med oss, hadde økt bevisstheten. Nå var involvering av fedre i større grad et tema som ble drøftet i hver enkelt sak: *«Det er godt at noen utenfra kommer og gir oss litt ny bevissthet»*.

To dager etter den siste samlingen sendte vi den samme surveyen til vår barnevernstjeneste som i februar, og med ytterligere tre nye tilleggsspørsmål:

1. *I hvilken grad har du vært involvert i temaet involvering av fedre i løpet av våren 2019?*

2. *I hvilken grad synes du tjenesten din har fått en større bevissthet om involvering av fedre i løpet av våren 2019?*
3. *Har tjenesten iverksatt «aksjoner» (tiltak mm) for involvering av fedre i løpet av våren 2019?*

Etter siste samling fulgte Reform opp og vi kan dermed dokumentere at «aksjonene» fortsetter ut over den tilmålte tiden som vi hadde til rådighet. Gjengitt epost fra REFORM:

Hei igjen!

Prosjektleder og jeg har nå sett på framdriftsplanen for e-læringsprosjektet, og vi har forslag til to datoer: Ett møte i august (prosjektgruppemøte i Oslo) og et i oktober (prosjektgruppe/møte med de ansatte). Svanhild: Vi ser det som naturlig å spørre deg om du også kan eller ønsker å delta i prosjektgruppa. Så forespørselen går altså også til deg!

Våre forslag er:

***Tirsdag 27. august** – hos Reform i Oslo og **torsdag 17. oktober** – hos dere*

Hvordan passer dette med deres kalender?

Hilsen REFORM

5.3 Hovedmønster og trender i feltdagboken

Det er ulike tradisjoner innen aksjonsbasert forskning. Øystein Rennemo (2006) forener disse i en helhetsmodell som synliggjør verdien av å tenke nytt, bidra til resultater, skape ny kunnskap og formidle resultatene av kunnskapsutviklingen. Den aksjonsbaserte helhetsmodellen er en innfallsvinkel og metodikk i utviklingsarbeidet. I vårt arbeid har vi benyttet den som analyse og evaluering av organisasjons- og kompetanseutvikling. «Stolbein» benyttes som metafor for de fire verdiene, og danner en visualisering av en stol med ulikt antall bein.

Hovedmønsteret som dannes i feltdagboken kan forstås å være en trebeint stol i tråd med den aksjonsbaserte helhetsmodellen. Trebeint i form av at prosessen har produsert viktige resultater, deltakerne har lært, samt at resultater er dokumentert og formidlet.

I hvilken grad aksjonsbasert utforskning har resultert i å tenke nytt, sprengre grenser og reflektere over egen og andres praksis, kan derimot diskuteres. Refleksjoner har vært orkestret, men det er uklart i hvilken grad den enkelte deltaker har reflektert for eksempel i tråd med Konfusius: «*Virkelig kunnskap er å vite omfanget av ens uvitenhet*» (Rennemo, 2006, s. 58).

I *diagnosen* kom det frem et ønske om i større grad å involvere fedre i barnevernssaker. De ansatte uttrykte at dette var viktig: «*Det er ikke alltid like enkelt å få disse fedrene på banen*».

Det er viktig både for saksbehandlere, det enkelte barnet og samfunnet at en forbedret praksis utvikles. I arbeidet med SWOT analysen kom det fram: «*vi arbeider med den foreldre som har daglig omsorg, uavhengig om det var delt foreldreansvar*». Det ble skissert et behov for mer kunnskap om feltet og gode retningslinjer. I *planleggingen av aksjonen* reflekterte de ansatte rundt hvordan barnevernstjenesten selv kunne skape handlinger for å nå mål om mer kunnskap og interne retningslinjer. Her inntok vi en støttende rolle (Rennemo, 2006, s. 101). Vi tilstrebet å være «positivt utforskende» ved å legge til rette for en dialog mellom de ansatte i form av en problemløsningsprosess.

Aksjonsfasen kan uttrykkes i form av at både vår barnevernstjeneste og vi som fasilitatorer gjennomførte en del handlinger. Vi utarbeidet program for den andre samlingen basert på avtalte aksjoner, men også med utgangspunkt i et behov som prosessen hadde avdekket i form av bedre juridisk kompetanse. Da vi hadde den andre samlingen åpnet vi opp for spørsmål om det som skjedde slik at vi sammen kunne planlegge videre aksjoner og kanskje få innspill som kunne løftes inn til Barne-, ungdoms, og familiedirektoratet.

Evaluering skjedde på den tredje og siste samlingen hvor vi sammen med ledergruppen bearbeidet og evaluerte både resultatet og prosessen.

Denne verdiskapende prosessen har både synlige og skjulte effektiviseringsreserver. En effektiviseringsreserve bør identifiseres og mobiliseres for å nå mål. Vårt arbeid er ikke bestilt fra noen oppdragsgiver, men i prosessen har det vokst frem et fokus på resultatproduksjon. AP-beinet har fått større og større plass, med et mål om utvikling av økt lønnsomhet, utvikling av kompetanse og nyskaping.

5.4 Hovedfunn fra spørreundersøkelser før og etter aksjonsforskningsspiralen

I vår forenkling av data fra spørreundersøkelsen er vår statistiske analyse en univariat analyse, som viser hvordan enheter fordeler seg på en variabel.

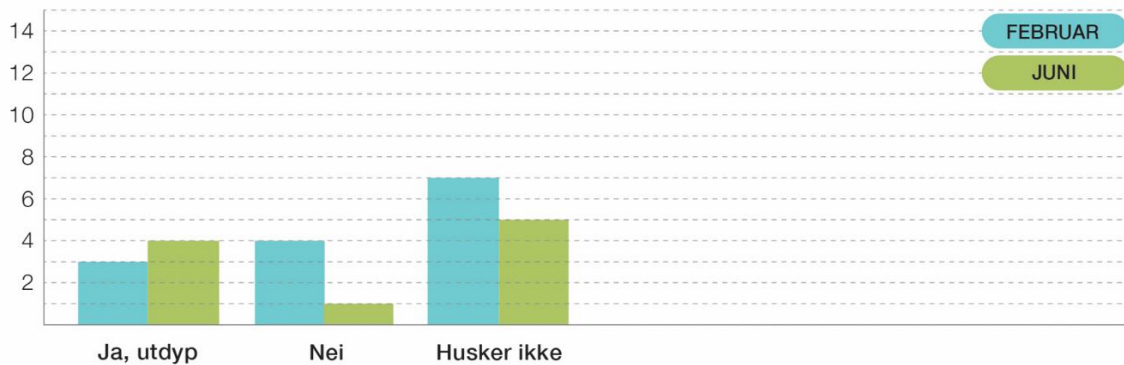
Vi har i fremstillingen benyttet stolpediagram i en frekvensfordeling hvor antallet respondenter kommer frem på Y-aksen og variabler på X-aksen. Det er ikke benyttet andel i prosent da vi har færre enn 20 enheter (respondenter). Vi har valgt å fremstille de to spørreundersøkelsene gjennomført i vår tjeneste i det samme stolpediagrammet. Data fra spørreundersøkelsen i februar er markert i blått, mens resultater fra undersøkelsen i juni er

grønn. Kommentarer er gjengitt ordrett fra spørreundersøkelsen. I og med at det er relativt mange spørsmål, så har vi lagt svarene som et vedlegg avslutningsvis (Vedlegg 6).

Stolpediagrammet er et eksempel på hvordan vi har framstilt dataene. Her dreide spørsmålet seg om de ansatte opplever å ha rutiner eller praksis for involvering av fedre.

4.

Har tjenestene der du jobber en praksis eller retningslinje for å involvere fedre i barnevernssaker?



FEBRUAR

Kommentarer:

- Fedre med daglig omsorg involveres fra undersøkelse. I tilfeller hvor far har samvær med barn, involveres far i det som omhandler barnet og som har betydning for samværet.
- Praksis: Fedre er viktige for barn på lik linje med mor og jeg opplever at vi innvolverer fedre i barnevernsaker.
- Vi undersøker hvem som har foreldreansvar og om de har samvær. Vurderer om de skal involveres i saken og evt. på hvilke måte og i hvilke stadige.

JUNI

Kommentarer:

- Bruker å samarbeide med begge foreldrene dersom barnet har kontakt med begge, sjekker også ut foreldreansvar.
- Alltid orienteres om beslutning om start av undersøkelse/andre beslutninger, orienteres om tiltak- forventninger om å delta.
- I alle saker skal man vurdere partsrettigheter i alle faser i en sak. Dette er innfelt i rutiner og saksbehandlingsrundskrivet.

Spørreundersøkelsene har mange fokusområder og handler om praksis og retningslinjer, ytre rammebetingelser for involvering, involvering ved samvær, barnets medvirkning, barnevernets beslutning om involvering, håndtering av fraværende foreldre mm. Svarene fra vår undersøkelse samsvarer i nokså stor grad med funnene i den nasjonale undersøkelsen. Vi har forsøkt i bearbeidelsen av materialet å sammenstille funn fra spørreundersøkelsen som også har pekt seg ut gjennom *aksjonsforskningsspiralen*, for eksempel gjennom markante uttalelser.

Her løfter vi fram *fem utfordringer* som vi har identifisert.

- 1. Ansatte i barnevernet er opptatt av involvering av fedre, men det mangler rutiner og praksis***

I den nasjonale undersøkelsen så svarte 89 prosent at involvering av fedre i stor eller noen grad er et tema der de jobber. Her svarte vår tjeneste også svært positivt. Kun en person blant de ansatte svarte i februar at det i liten grad var et tema. Det er videre en positiv endring fra februar til juni hvor seks personer sier at involvering av fedre *i stor grad* er et tema, mot to personer i februar. Når vi ser den positive holdningen til involvering av fedre i sammenheng med spørsmålet som omhandler *rutiner og praksis for involvering* (nr. 4), så viser resultatene at saksbehandlerne *ikke husker om de har en rutine* (fem personer) og en svarer nei. Kun fire personer oppfatter altså at tjenesten har en rutine, tross at involvering av fedre har vært satt på dagsorden. I den nasjonale undersøkelsen så svarte halvparten at de har en rutine, mens en fjerdedel ikke har en slik praksis/retningslinje, og en fjerdedel er usikre på hvorvidt deres arbeidsplass har dette eller ikke.

Vi hadde kanskje en forventning om at vår tjeneste nå ville oppfatte saksbehandlingsrundskrivet som en praksis eller rutine.

2. Kompetansebehov – særlig i tilknytning til juridiske avveininger

Vi har tidligere omtalt det rettslige prinsippet «barnets beste». Prinsippet skal sikre at barnets interesser løftes fram og vektlegges. I møte med praksisfeltet og saksbehandlerne så kom det tydelig fram et behov for å styrke kompetansen generelt og spesielt med hensyn til juss. Begrepet barnets beste, framstår som barnekonvensjonens mest sentrale begrep og kanskje også det mest kompliserte. Vi erfarte i diskusjoner at innholdet varierte med utgangspunkt i kontekstuelle forhold. Det er også grunn til å tro at det varierer mellom ulike kulturer i barnevernet. Både selve saksbehandlingsrundskrivet og juridiske utfordringer knyttet til foreldreansvar og partsrettigheter ble gjenstand for et stort engasjement. Selv om saksbehandlingsrundskrivet gir mange svar, så oppfattet vi at de ansatte i ulike grad hadde kjennskap til innholdet.

I juni svarte alle med unntak av en som ikke visste, at det stemte godt eller nokså godt at lovverket er tydelig for å involvere fedre. Det var også en økning fra februar til juni. Hadde vi kun forholdt oss til spørreundersøkelsen og ikke aksjonsforskningsspiralen, hadde vi neppe løftet dette fram som et hovedmønster.

3. Tidspress

Et av hovedmønstrene fra feltdagboken var tid, *mangelen på tid*. Et spørsmål fra spørreundersøkelsen var fremsatt som en påstand de måtte ta stilling til (nr.5): «*Vi har liten tid og ressurser til å involvere fedre som ikke tar initiativet selv*».

I februar mente alle respondenter at de har liten tid og ressurser til å involvere fedre (stemmer godt og stemmer i noen grad). I juni var det en bevegelse, færre mente de hadde for liten tid til å involvere fedre. Vi tolker denne endringen i form av et økt fokus og bevissthet (kunnskapsutvikling) i å involvere fedre. I saker der man tidligere mente det ikke var nok tid eller ressurser, så vektla de nå i større grad å *prioritere* involvering av fedre. Kunnskap om partsrettigheter kan ha bidratt til en positiv endring, kanskje i sammenheng med refleksjon av case og økt søkelys på juridisk kunnskap. Vi mener ikke at dette er en lovmessig sammenheng, men det er en sannsynlighet.

En fare kan være at når oppmerksomheten rettes et bestemt sted, så kan andre områder få mindre omtanke.

I juni svarer fortsatt halvparten av respondentene at de mangler tid og ressurser. En medarbeider uttrykte følgende: «*det er ikke rom for noe mer aldri så mye vi vil*».

På siste samling i juni så bestemte ledelsen at alle på kontoret hadde det så travelt den felles fagsamlingen med oss måtte avlyses, og at kun ledergruppen kunne prioritere å delta.

4. Fortsatt behov for tiltak når det gjelder involvering av fedre

Undersøkelsen spør om det det er behov for konkrete tiltak for å øke fedres deltakelse i barnevernssaker. Seks respondenter mener det er et stort behov for det i februar, og fire svarer det samme i juni, selv etter at temaet har vært satt på dagsorden. Det er imidlertid en bevegelse fra «stort behov» til «noe behov». Det kan sees i sammenheng med spørsmålet om de gjør noe annerledes nå etter denne prosessen. En sier: «*blitt bedre på å sjekke ut foreldreansvaret*». Bedre kunnskap om partsrettigheter har gjort denne saksbehandleren tryggere på at fedre som hovedregel skal involveres.

I den nasjonale surveyen hvor over tusen svarte, sier kun 4 prosent at de har deltatt på kurs, forelesning mm. der involvering av fedre har vært et tema siste året. De aller fleste mener det er stort eller noe behov for å sette temaet på dagsorden. Vårt materiale støtter opp om at det er behov for konkrete tiltak.

5. Involvering av ansatte i endringsprosesser

Vi hadde formulert noen egendefinerte spørsmål, og et handlet om hvor viktig eller uviktig noe er når det skal gjennomføres små og store endringer, som for eksempel iverksette noe nytt:

- *Muligheten til å medvirke og bidra aktivt inn i endringsprosesser*
- *Muligheten til å øve mye og over tid*
- *Opplive å få positiv tilbakemeldinger fra ledelsen underveis*

Respondentene rangerte svarene på en skala fra 1 til 10, hvor 1 var uviktig og 10 svært viktig. Både i januar og februar er det sju respondenter som mener det er svært viktig å få muligheten til å medvirke og bidra aktivt inn i endringsprosesser (medvirkning). Det som derimot er interessant er at det i februar var fire respondenter som rangerte dette til 7 på skalaen, men kun en i juni. En tolkning kan være at dersom man opplever en positiv erfaring fra aksjonsforskning som arbeidsmåte, så øker lyst og motivasjon til medvirkning og et ønske om å påvirke egen arbeidshverdag.

5.5 Oppsummering

Vi har med utgangspunkt i spørreundersøkelsen og i lys av aksjonsforskningsspiralen løftet fram noen sentrale funn. Den nasjonale undersøkelsen hadde ingen form for kategorisering av sine variabler. Vår spørreundersøkelse bruker spørsmål og samme antall svarkategorier som den nasjonale surveyen. Her burde vi kanskje tenkt annerledes og laget et eget spørreskjema som var enda mer presist i forhold til våre problemstillinger.

Spørreundersøkelsen gir uansett retning og synliggjør en bevegelse. Kanskje kan vi tolke en positiv bevegelse for aksjonsforskning som utviklingsstrategi i form av medvirkning i bla. endringsprosesser som synliggjør større involvering av fedre.

Det har vært endel synergier av dette arbeidet i form av en økt interesse intern hos Bufdir. Vi har fått tilbakemeldinger på at arbeidet har bidratt til refleksjon rundt tematikken barnevernets forståelse av farskap, juridisk kompetanse (partsrettigheter) og valg av strategi for implementering og kompetanseutvikling i barnevernet.

Teori om aksjonsforskning viser til et felles forsknings- og læringsfellesskap, hvor det skapes konkrete løsninger på aktuelle problemer i en syklisk prosess av konkret eksperimentering og læring hvor utvikling og implementering, prosess og konkrete løsninger gir grunnlag for vitenskapelig strukturering og analyse (Levin, 2016, s. 35). Stolen må ikke bare ha et bein, et

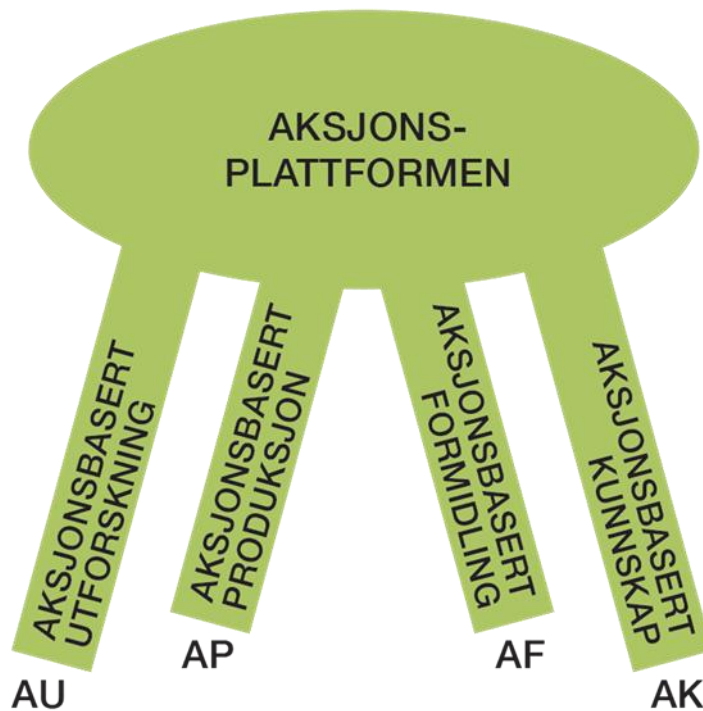
bein i form av aksjonsbasert kunnskap eller aksjonsbasert produksjon. Vår foreløpige konklusjon er at *aksjonsforskning som utviklingsstrategi for ny praksis kan bidra til utvikling av kompetanse som fremmer kollektive læringsprosesser.*

6.0 Kapittel 6 Analyse og drøfting

6.1 Innledning

For å kunne analysere og evaluere prosessen har vi valgt den aksjonsbaserte helhetsmodellen som struktur og grunnlag for å forsøke å vise sammenhenger, og synliggjøre hva som er oppnådd og hva som ikke er oppnådd i dette arbeidet.

Aksjonsplattform



Figur 10. Den aksjonsbasert helhetsmodellen

Rennemo benytter en stol med fire bein som metafor. Hvert av stolbeina er på en måte forutsetninger for å «bære» aksjonsplattformen eller sitteflaten (Rennemo 2006). Modellen handler om verdien av å tenke nytt, skape ny kunnskap, gjøre bruk av kunnskapen, samt verdien av å tilrettelegge for målbare resultater. Med utgangspunkt i de fire verdiene (stolbeinene) i modellen, kan aksjonsforskning som strategi konkretisere og dekke behovet jf. resultatorienterte organisasjoner. Formålet er bla. et demokratisk ideal og en metodikk i tråd med den vitenskapelige forståelsen Mind, Brain and Education (MBE).

Problemstillingen er knyttet til forbedring av praksis slik at begge foreldre får mulighet til å være likeverdige ressurser i barnas liv gjennom å belyse og analysere, med utgangspunkt i aksjonsforskning som strategi. Forskningsspørsmålene vi valgte var:

Hvordan kan felles handling og refleksjon utvikle kompetanse for å forbedre praksis i barnevernet?

Hvordan kan erfaringer fra aksjonsforskningsprosessen bidra til organisasjonsutvikling innen barnevernet?

I et naturvitenskaplig perspektiv vil hermeneutikken søke å forklare, mens i de humanistiske metodene så handler det om å finne «mening» gjennom å forstå. Vår fortolkning er preget av en hermeneutisk fremgangsmåte i form av «den hermeneutiske sirkel». Forståelsen i de enkelte delene vil påvirke vår forståelse av helheten. Gadamer viser til «vår horisont». Horisonten og situasjonen endres hele tiden gjennom vår interaksjon med hverandre i situasjoner som selv er resultat av forutgående interaksjoner.

Avslutningsvis vil en enkel figur visualisere i hvilken grad prosessen har ivaretatt de fire verdiene. Figuren er å forstå som et verktøy for evaluering og bevisstgjøring (metarefleksjon) i forhold til om noen av verdiene er mer fremtredende.

6.2 Aksjonsforskning som utviklingsstrategi

Et utviklingsarbeid er en løpende utviklingsprosess hvor elementer i samspill med hverandre skaper endring. Kunn-skapingen og forståelse av at verden formes og endres fremfor at verden er en konstant sannhet som skal oppdages. Når våre cognits (forståelsesrammer/kart) ikke lenger stemmer med «terrenget», gir det utfordringer og kan skape hjelpeløshet etc. Den amerikanske filosofen Rorty hevder: «dersom de menneskelige handlinger endres, innebærer dette at de språklige verktøyene er forandret» (Rennemo, 2006, s. 37).

6.2.1 Aksjonsbasert Utforskning (AU)

I verdien av å tenke nytt, og reflektere over egen, andres og organisasjoners måte å løse utfordringer på, kan ulike verktøy benyttes. I en «her og nå» situasjon, kan «deframing» bidra til å åpne opp for læring. I møtet med barnevernstjenesten tilstrebet vi en lekenhet bla. i form av å by på oss selv og skape en stemning for å gi rom for å utforske alternative ideer og muligheter. Vi ønsket å skape et felles engasjement, en «playfullness», men ikke et «fjolleri».

I vårt første møte med tjenesten, ble aksjonsforskning introdusert som strategi for organisasjonsutvikling. Bakteppet vårt handlet om prinsipper fra praksisfellesskap. Vi ønsket

å legge til rette for et fellesskap som hadde en felles interesse i både å utforske, utveksle erfaringer og utføre handling.

Det å være to som fasiliterer en prosess, gir mulighet for metarefleksjon på handlingssyklusene som opptrer parallelt. Å være to i dialogen i form av at den ene ikke jobber innen fagfeltet var veldig nyttig. Det kan være krevende å gå inn i fasilitatorrollen. Det handler både om å plassere seg utenfor, men samtidig *nær nok* til å kunne bidra i prosessen med å løfte frem dilemmaer, motsetninger og eventuelt skjulte synspunkter m.m. Det handler også om å skape et rom for tydeliggjøring og alternative muligheter, der evnen til å lytte er sentralt. Dette var noe lettere for den som ikke arbeider i barnevernfeltet til daglig.

For å skape motivasjon og interesse i gruppen for deltagelse, benyttet vi en gruppeaktivitet i form av en strategisk analyse (SWOT-analyse), for å beskrive nåsituasjonen. Andre tilnærminger kunne vært benyttet, for eksempel med utgangspunkt i T. Larsen sine organisatoriske verktøy, «borderline tools» (Rennemo, 2006, s.73). SWOT ble valgt for å bli raskt kjent med barnevernstjenesten, og for å få en god oversikt over indre og ytre styrker og svakheter. Målet vårt var å avdekke og identifisere de viktigste interne og eksterne faktorene for å involvere fedre. En SWOT analyse *alene* bidrar ikke til vekting av de ulike svakheter, styrker, muligheter og trusler, men er et godt verktøy for kategorisering og beskrivelse av nåsituasjonen.

I presentasjonen av arbeidet med SWOT-analysen ble flere historier delt som omhandlet både de interne og eksterne faktorene. Det gjensidige engasjementet i denne fellesaktiviteten i form av delte historier, dannet et riss av *praksisfellskap* hvor felles interesse og motivasjon for utvikling av egne ferdigheter skapte motivasjon for deltakelse.

Lek kunne også vært brukt. Lek er evolusjonen gave til alle levende vesener. I leken aktiviseres gode ressurser. Plastisiteten øker, og dermed både lærelyst og læreevne «power of joy», gjennom økt nevroplastisitet. Lek er her forstått som noe du ønsker å holde på med og prioritere. Vi lærer ikke å sykle ved å lese om det (Rennemo, 2006, s. 3). Med den begrensingen vi hadde i tid, så prioriterte vi bort noe av leken.

I rollen som fasilitator var det utfordringer. Ansvar i rollen er tydelig i form av å skape forståelse for arbeidsmåten i form av «myndiggjøring» av den enkelte og sørge for at beslutninger tas i samarbeid i et klima preget av respekt, varme og tillit. Det gir grunnlag for en åpen dialog. Men, balansen mellom deltakerstyring og forskerstyrt prosess, utfordret vår kompetanse. Vi skulle ikke beslutte *for*, men *sammen* med deltakerne. Det å bidra til å skape

en samarbeidene relasjon til deltakerne, men samtidig ikke for tett, slik at vi tok over hele prosessen. Det handlet om å veilede i prosessen, men ikke styre resultatet.

I arbeidet med å utforme prosessen i forkant og underveis ble det gitt rom for endring innen de fastsatte rammene. Forskerrollen i aksjonsforskning kan beskrives både som «sokratisk klegg» og en forstyrrende observatør (Tiller, 2016, s. 42). I en tradisjonell forskerrolle, så handler det mer om å være «flue på veggen». Vi prøvde å veksle mellom klegg og flue og også veilede og inspirere. Vi måtte tørre å sette oss selv på spill, improvisere og være tilstede i øyeblikket.

Underveis stilte vi oss spørsmålet om fasilitator rollen er avgjørende for en god prosess eller om det er deltakerne som i form av å være kunnskapshjelpere, som bidrar til *kunn-skaping*. Hvor kunnskapshjelper nummer fire handler om *å skape riktig kontekst*.

En riktig kontekst forstår vi som en sosial kontekst som bidrar til å fremme kollektiv utvikling av kunnskap, «kontekst is king». Begrepet *ba* handler om de fysiske, virtuelle og mentale rommene i *kunn-skaping*. Vi konstaterte at det fysiske miljøet hvor samlingene ble gjennomført, ikke gav den største inspirasjonen og rom for kreativitet. Men det var en kjent arena for de ansatte, og kanskje vil en trygg kontekst legge til rette for et «godt nok» miljø til at kunnskap blir utvekslet, skapt og brukt.

Det stilles økt krav til effektivitet. I hvilken grad den kunnskapshjelpende konteksten i denne prosessen gav effektiv kunnskapsutvikling, er for oss usikkert. Men samhandlingen i prosessen bygget på sosialisering, dialog, kodifisering og internalisering med ambisjon om å skape den riktige konteksten. Det er variasjon i måten å kommunisere på. Både gjennom ord, gester og dialog ble det etablert og anvendt bla. et felles språk. Informasjonsteknologi i form av presentasjonsverktøy ble benyttet for å formidle eksplisitt kunnskap. I hvor *stor grad* «ny» kunnskap ble internalisert hos alle ansatte, kan diskuteres.

Det kan dokumenteres en språklig endring i svarene fra spørreundersøkelsen i februar og i juni. Et av spørsmålene handlet om praksis eller rutine for å involvere fedre. Flere hadde nå endret begrepsbruken fra daglig omsorg til foreldreansvar. Kanskje har det skjedd en handlingsendring i tråd med Richard Rorty (1989): *«dersom de menneskelige handlinger endres, innebærer dette at de språklige verktøyene er forandret»* (Rennemo, 2006, s.35). Vi mener å se en bevegelse i retning av å ha blikket på begge foreldres muligheter til å være likeverdige ressurser i barnas liv.

Det er dokumentert at saksbehandlere i barnevernet har varierende og også manglende kompetanse når det gjelder det juridiske rammeverket. De ansatte i barnevernet forvalter stor makt og et stort ansvar på vegne av samfunnet. Det ble veldig tydelig for oss at jussen er av stor betydning i det barnevernfaglige arbeidet. Det bør derfor rettes mer fokus på juss og implementering av lovverk, rundskriv og forskrifter.

Vi erfarte særlig i tilknytning til de juridiske aspektene viktigheten av å være fasilitator i posisjonen «ved siden av», men også nødvendigheten av å ha inngående kunnskaper om lovverket som regulerer partsrettigheter m.m. I § 47 i barneloven fremgår det at den av foreldrene som ikke tar del i foreldreansvaret har rett til opplysninger om barnet fra barnehage, skole, helse- og sosialvesen og politi. Bestemmelsen pålegger ikke offentlige etater at de av eget tiltak gir opplysninger om barnet. Retten til opplysninger oppstår først når foreldrene ber om det. Opplysninger etter § 47 kan nektes gitt dersom det vurderes å være til skade om opplysningene gis ut. «Bombastiske svar» på fedres rett til opplysninger sett opp mot at en undersøkelse skal gjennomføres slik at den minst mulig skader noen som den berører, og ikke gjøres mer omfattende enn formålet tilsier, var langt utenfor vår kompetanse. Her kunne vi bare bidra med «synsing». Vi «løste» dette ved å kontakte advokat for å få en orientering, lese oss opp på lovverket, samt involvere jurist fra fylkesmannen til den andre samlingen.

I prosessen kom det fram ulikhet i gruppen hvorvidt de oppfattet lovverket som klart og tydelig for hvordan saksbehandleren skal og bør handle i sin praksis slik at foreldre gis mulighet til å være likeverdige ressurser i barnas liv.

6.2.2 Aksjonsbasert Kunnskap (AK)

Aksjonsbasert kunnskap ser på verdien av å skape ny kunnskap og økt kompetanse for både individet og organisasjonen. Det handler om hva som står i fokus for læring og hva som kjennetegner et læringsmiljø med ønske om kvalitet og evt. hvordan dette kan utvikles.

Begrepet læringsfokus kan defineres som *utbytte*. Et utbytte kan oppfattes ulikt av fasilitator, saksbehandlere og organisasjonen. I etterpåklokskapens lys, burde vi nok brukt mer tid på å reflektere over det. Kanskje hadde vi som fasilitatorer en større forventning om endring enn barneverntjenesten.

Kunnskapssamfunnet retter søkelyset på kunnskapsutvikling og en utvikling av humankapital. Utfordringen er at den intellektuelle kapitalen ikke kan benyttes til betaling av faktura, men er en faktor for å bidra bla i å økonomisere. Det er ulikheter mellom privat og offentlig sektor.

Mens privat sektor ofte har profitt for øye, sørger det offentlig for fellestjenester, noe som finansieres via skatter og avgifter. Det er en klar forventning i samfunnet i dag om å få mer ut av mindre. Også i strategien til Bufdir, så *«øker forventningene til offentlig tjenester, samtidig som budsjettene blir strammere»* (Strategi for Bufdir 2017- 2020).

I lys av kompetanseutfordringer i det kommunale barnevernet, så kan det fort skje en forventning om at det er mulig å utvikle og etablere den kompetente og «feilfrie» saksbehandler. DigiBarnevern har som mål om å møte utfordringer i det kommunale barnevernet blant annet ved å sørge for bedre IT løsninger hvor det er sikkerhet, sporbarhet og kontrollerbarhet i all saksbehandling (www.ks.no).

På den første samlingen ble resultater fra den nasjonale surveyen sammenstilt og presentert opp mot resultatene fra spørreundersøkelsen gjennomført hos barnevernstjenesten. Dette var et ledd bla. i å avdekke bruksteorier, i håp om å benytte disse i det videre arbeidet.

I et sosiokulturelt perspektiv vil metoden være samskapt læring gjennom diskusjon og refleksjon om praksis, samt iverksetting av aksjoner. I et strukturelt perspektiv kan metoden handle om bruk av informasjonsteknologi for å overbringe ferdig utarbeidede rutiner, jamfør DigiBarnevern. I en vitenskapelig forståelse av læring forankret i MBE vil endestasjonen for læring være etablering av cognits (abstrakter/nevralt nettverk). De aktiveres gjennom tekning, emosjoner og handlinger knyttet til de oppgaver som skal løses. Når nettverk er lite brukt eller mangelfullt innlært, fører det til glemsel og feil utførelse av handlinger. En manglende forståelse kan skyldes at en ikke har cognits for de oppgaver som skal løses.

Utvikling av kunnskap i vår tilnærming har både et sosiokulturelt preg og et strukturelt tilsnitt. En valgt aksjon handlet om å utvikle et utkast til et hjelpekort i form av eksplisitt kunnskap. Det kom opp et behov for å ha tydeligere rutiner, blant annet for å sikre bla. partsrettigheter i saksbehandlingen. Hjelpekortet ble definert til å være et forenklete verktøy med utgangspunkt i saksbehandlingsrundskrivet. Vi initierte tre samlinger og resultatet av samskapingen er denne avhandlingen.

«Ingenting er vanskeligere og derfor mer verdifullt enn evnen til å ta beslutninger», ifølge Napoleon. En beslutning er aldri bedre enn grunnlaget den tas på.

En kompetent saksbehandler bør ha en anvendbar og verdifull kompetanse, riktig kompetanse definert ut ifra hvilke krav som stilles i dag og fremover. Kompetansen kan bidra til

verdiskapning når den tilpasses organisasjonen og samfunnets kompetansekrav og forvaltes på en hensiktsmessig måte.

Kunnskap kan ses på som noe som kan identifiseres, kartlegges og spres til andre bla. gjennom prosedyrer og rutiner. I et sosiokulturelt perspektiv er kunnskap erfaringsbasert og knyttet til arbeidet i en sosial og kulturell sammenheng. Kunnskap som formidles kan defineres som informasjon og denne informasjonen vil kunne bli kunnskap bla. gjennom menneskelig aktivitet i form av refleksjon.

Refleksjon gjør det mulig å betrakte erfaringer på avstand og skape en forståelse av erfaringenes betydning og medførte konsekvenser for å kunne gi et bedre beslutningsgrunnlag for handling i neste runde. I denne prosessen ble det ikke mulig med «reflection in action», men det var et stort rom for «reflection on action», altså en refleksjon i etterkant av ulike hendelser basert på utvalgte case fra barnevernstjenesten selv.

Det ble skrevet notater i form av en feltdagbok, men ikke benyttet refleksjonsbok som verktøy for den enkelte deltaker i prosessen. Dersom arbeidet hadde vart lenger, kunne det gitt grunnlag for en refleksjonsbok i form av å systematisere og loggføre hendelser (prosessen). En refleksjonsbok kunne fungert som et verktøy for analyse av data og evt. utvikle sammenhenger i form av en teoretisering over de erfaringer og refleksjoner som har hendt.

På den første samlingen ble aksjoner valgt, og arbeidet med valgte aksjoner ble i den andre samlingen reflekter over gjennom dialog. Her kunne vi tilstrebet i større grad en strukturering i form av reflekterende team. Dialogen ble gjennomført i tråd med teknikken i den utviklende samtalen. Vi prioriterte gode spørsmål i form av et støttende kommunikasjonsklima ved å aktivt lytte til hva som ble sagt. Et flertall av saksbehandlerne viser til at det er særs viktig å få kunne medvirke og bidra aktivt inn i endringsprosesser jf. spørsmål 12 i spørreundersøkelsen. Det samsvarer med valgt perspektiv om menneskelig likeverd og et sosiokulturelt perspektiv for organisasjonsutvikling ved bruk av samskapt læring.

Det er en balansegang å rette fokus på utviklingspotensialet ved å finne feil og mangler som må endres, versus å identifisere det som er bra og forsterke dette. Det er mulig å ha to tanker i hodet på en gang. Samskapt læring handler både om å avklare utfordringer og styrker, deretter å igangsette, for å være en del av den kontinuerlige læringsspiralen. Vi erfarte at eksplisitt kunnskap uttrykt gjennom språket var naturlig nok mye enklere å forholde seg til og kjenne seg trygg på enn den tause kunnskapen i form av den enkeltes erfaring, ideer, verdier og emosjoner. På den ene siden står struktur og rasjonalitet, på den andre siden handler det om

tilegnelse av kunnskap gjennom induksjon og erfaring gjennom sansene, hvor viten er bearbeidet erfaring.

Den klassiske teorien om kunnskap definerer kunnskap som *sann begrunnet oppfatning* (Holmen, 2019, s. 1). Mennesket har ulikt syn på hvilken kunnskap som er relevant, og hva vi kan vite noe om. I dette arbeidet ble det valgt aksjonsforskning som arbeidsform og som preges av samskapt læring for kompetanseutvikling. I aksjonsforskning kan praksisfellesskap være en byggestein i det sosiale læringssystemer der «*aksjonsforskningsspiralen*» er lik den kontinuerlige læringsprosessen i samskapt læring. Det er en utviklingsstrategi og tilnærming i utvikling av en lærende organisasjon som omhandler verdien av å skape ny kunnskap og økt kompetanse for både individet og organisasjonen.

Den enkeltes følelsesmessige involvering i situasjonen ble ikke løftet frem i den grad den burde. «*The seeking system*», danner basisen i det emosjonelle systemet i form av «*tolls for living*». Seeking system er «rå energi» som utspiller seg gjennom nysgjerrighet, vågelyst, initiativ, ambisjoner, glød, sult og lidenskap. Systemet aktivere det kognitive og motorisk sensoriske systemet til å prestere og neurotransmitterne er blant annet dopamin, noradrenalin, adrenalin og serotonin (Moe, 2019, s. 7).

I det å skape ny kunnskap og økt kompetanse vil en prosess i tråd med TFH modellen (Tanke-Følelse-handling) være vesentlig for å sikre kvalitet i beslutningssituasjonen for den enkelte saksbehandler (Moe, 2019, s. 3). Gjennom arbeidsmetoden aksjonsbasert utvikling handler det om *taking action – not taking action*.

I en sekvens på den andre samlingen ble kunnskap om hjerne og beslutningsprosesser presentert hvor duellen i beslutningsprosessen var tematikken. «*Parieto-frontal integration theory*» (P-FIT) handler om hvor godt de ulike hjerneområdene forholder seg til hverandre (Moe, 2019, s. 5). Det ble problematisert hvem som vinner duellen i beslutningsprosessen, fornuften eller følelsen.

Utbyttet i denne prosessen for den enkelte saksbehandler kan ut ifra spørreundersøkelsen tyde på en større bevissthet i forhold til partsrettigheter og forståelse av viktigheten av at foreldre gis mulighet til å være likeverdige ressurser i barnas liv. Spørreundersøkelsen synliggjorde at *alle ansatte* i juni mener at tjenesten har fått en større bevissthet om involvering av fedre i løpet av våren 2019.

6.2.3 Aksjonsbasert Formidling (AF)

Aksjonsbasert formidling handler om verdien av å gjøre bruk av, og utvikle transformabel kunnskap i en problemløsende sammenheng, samt formidle resultatene av kunnskapsutviklingen til et større organisasjonsnettverk og til akademiske miljøer.

Det bærende forholdet er dokumentasjon, en materialisering av prosessen som vil kunne benyttes som et utgangspunkt for refleksjon, analyse og i form av illustrasjoner i formidlingsaktiviteter. Dette arbeidet kan ha interesse for flere, både barnevernstjenesten, men også for problemeier og samfunnet forøvrig.

Arbeidet med aksjonsbasert kunnskapsutvikling vil på den ene siden være en metode, men er også problemløsning og utvikling av transformabel viten. Aksjonsbasert vitensproduksjon er kontekstbundet, men med mål om å bidra til ny meningsdannelse og handlinger utenfor barnevernstjenesten. I dette arbeidet håper vi å skape «ringer i vann» i form av å skape synergier utover denne tidsavgrensede prosessen.

«Hvordan kan erfaringer fra aksjonsforskningsprosessen bidra i organisasjonsutvikling?»

Denne prosessen og resultatene vil ikke kunne kopieres i form av et «1:1 forhold». Hensikten er at «output» fra aksjonsprosjektet skal bidra til utvikling av «state of art», blant annet ved å formidle resultater til aktuelle aktører. Derfor var og er det viktig å frembringe forskningsbasert kunnskap som tematiserer involvering og diskriminering av fedre.

Problemstillingen er knyttet til forbedret praksis slik at foreldre gis mulighet til å være likeverdige ressurser i barnas liv. For å nå målet om likestilling så er fravær av diskriminering viktig. Norge er forpliktet til å fremme likestilling, og søkelys på fedre i barnevernssaker utover fagfeltet er av relevans både politisk og kulturelt. Gjennom utredningsinstruksen er statlige virksomheter pålagt å utrede konsekvenser for likestilling når nye tiltak skal foreslås. Spørsmålet om dette arbeidet har noe interessant å formidle, er derfor av betydning.

På den ene siden skal aksjonsforskning som utviklingsstrategi lede til problemløsning, men arbeidet i denne oppgaven er å belyse *«Hvordan kan aksjonsforskning som utviklingsstrategi bidra til forbedret praksis?»* Dette resultatet skal og bør formidles.

I feltnotatene som er benyttet som verktøy for dokumentasjon av prosessen (en loggbok) ble det dessverre ikke strukturert og konkretisert momenter for å rette fokuset på aksjonsforskning som utviklingsstrategi i prosessen i tråd med problemstillingen. Dette kan i ettertid sies å være uheldig, men samtidig rommer feltnotatene både sitater, egne resonnement

og skisser om prosessen som har gitt spennende rådata. Det ble utarbeidet kjøreplan for hver samling som dokumenterer plan for gjennomføring. Det ble ikke benyttet film eller foto for å dokumenter denne prosessen.

Formidlingsaktiviteten er først og fremst gjennom arbeidet med denne oppgaven. Det er nærliggende å tro at interne interessenter har størst interesse for de målbare og økonomiske resultatene av prosessen, mens de utenfor (eksterne) ønsker å vite noe om hvordan prosessen har vært og hvilken ny kunnskap som er produsert.

I den nevnte strategien står følgende; «*Vi skal styrke Bufdir som en lærende organisasjon, gjennom systematisk kompetanseutvikling og kompetansedeling*».

Senge og «den femte disiplin», viser til fem ulike fagområder som må utvikles for å utvikle og styrke en organisasjon som virkelig kan lære. Det handler om å kombinere alle disse områdene: hvordan enkeltmennesket tenker, drømmer, samhandler og lærer av hverandre gir mulighet til å lykkes i arbeidet med å styrke en lærende organisasjon. Å benytte aksjonsforskning som utviklingsstrategi handler om å frembringe viktigheten av prosess. Det er tidkrevende, men også et ledd i en livslang læring.

Å *mestre* noe kan bety å ha kunnskaper til å utøve bestemte ferdigheter. Høy mestring trigger ofte mennesket til videreutvikling. En organisasjon som har som strategi å styrke seg selv som en lærende organisasjon, må være villig til å utfordre de eksisterende mentale modellene om virkeligheten. Spesielt de underbevisste modellene, de som ikke uttrykkes og som er «usynlige».

I prosesser fastsettes mål. For en lærende organisasjon, kan det bla. være en bevissthet om kraften i en *felles* visjon. En felles visjon kan gi styrke og fremme ekte innsatsvilje og deltakelse. Aksjonsforskning krever at ulike aktører sammen utvikler gode løsninger på konkret problemer gjennom bla. medvirkning og samhandling. Gruppelæring kan føre til et bedre resultat ved å mestre dialog og diskusjon, men det er også utfordrende å forholde seg til hverandre og opptre sammen. Målet er en utviklings- og læringsprosess i en oppadstigende spiraleffekt. For å lykkes bedre med utviklingen av organisasjonen som lærende, er systemtenkning et underliggende og bærende prinsipp. Systemtenkning i denne sammenhengen viser til hvordan enkeltdele påvirker helheten, og at helheten er større enn enkeltdelene. Å benytte aksjonsforskning som strategi, kan bidra til å utvikle lærings- og endringskompetanse i tråd med Bufdir sin strategi om å styrke og utvikle en lærende organisasjon.

I prosessen har det vært komplisert å frembringe tilstrekkelig gyldighet. Har arbeidet resultert i nyttig kunnskap? Vil noen andre kunne legitimere konklusjonene?

Den ene siden av validiteten, intern validitet, som handler om det *riktige* bildet er framstilt i forhold til beskrivelsen av prosessen, og om de resultatene som beskrives og drøftes i arbeidet. Den eksterne validiteten handler om i hvilken grad funn i arbeidet er overførbare.

Prosesen og dokumentasjonen av prosessen har vært preget av to ulike perspektiver på dette arbeidet. Det ene aspektet har i større grad omhandlet å belyse aksjonsforskning som metode for endringsarbeid, mens det andre perspektivet har handlet om viktigheten av å skape resultat for å øke «involvering av fedre» i barnevernssaker.

Aktivitetene som barnevernstjenesten gir uttrykk for at de har deltatt på for å utvikle egen kompetanse innen fedres plass i barnevernet, er etterutdanning innen barnerett og foredrag og kurs i regi fylkesmannen. Vi har tidligere omtalt saksbehandlingsrundskrivet utviklet av Bufdir. Det ble sendt ut til alle kommunale barnevernstjenester og gir retningslinjer for hvordan arbeidet skal utføres. Halvparten i den nasjonale undersøkelsen oppgir at de ikke visste om det eksisterer en praksis eller retningslinjer for å involvere fedre i barnevernssaker. Resultatet er det samme i vår tjeneste. Saksbehandlingsrundskrivet oppfattes ikke som en praksis eller rutine for flertallet av de ansatte. Det er sendt ut, spredt, men ikke implementert overalt.

I et strukturelt perspektiv så beskrives og kartlegges kunnskap (eller kunnskapsmangler) og spres i form av prosedyrer og rutiner (saksbehandlingsrundskriv). Kunnskapsutvikling handler ofte om å benytte tradisjonelle opplæringsformer som bla. foredrag, forelesning, kurs m.m. samt ved bruk av informasjonsteknologi. Slik informasjon kan bidra til å holde organisasjonen samlet, noe som er positivt. For å utvikle kunnskap med utgangspunkt i et saksbehandlingsrundskriv, er det viktig med menneskelig aktivitet i form av refleksjon. En implikasjon av dette er å se nærmere på om og hvilken rolle et fagdirektorat skal ha i forhold til implementering ut over kunnskapsspredning.

Vi spurte de ansatte om hvilke tiltak, aksjoner, de anbefalte ble gjennomført for å videreføre eller sette et søkelys på temaet. Vi fikk til svar bedre opplysning, fokus og at noen var pådrivere.

Det ble utformet et egendefinert spørsmål som handlet om de ansatte og involvering. Nesten alle ønsket mulighet til å medvirke og bidra aktivt i endringsprosesser. I kommentarfeltet

fanget vi også opp medarbeidere som uttrykte å ha for stor arbeidsmengde «....., *det er ikke rom for noe mer aldri så mye vi vil*».

Aksjonsforskningsbasert utvikling og en lærende organisasjon kan møtes i et sosiokulturelt perspektiv, hvor refleksjon og samskapt læring kan være en god innfallsvinkel til kunnskapsutvikling.

Særlig praksisfellskapet kan bidra positivt der deltakerne hjelper hverandre med å løse felles problemstillinger, utforske ideer og utveksle erfaringer. Det forutsetter tid og kan av noen oppleves som å legge *sten til byrden* i en allerede full dag. Det er forståelig å ønske seg retningslinjer og konkrete tiltak (kokebok) i en kompleks og krevende arbeidshverdag. Men for å sikre at «riktig praksis» utøves etter utarbeidete retningslinjer, vil refleksjon være en nøkkel.

En leder i barneverntjenesten står sannsynligvis i spagaten mellom et instrumentelt- og et tolkningsperspektiv. Det er krav til effektivisering, omdømme, kompetanseutvikling med mere, der det forventes stadig «mer av mindre» og med høyere kvalitet. Det hadde vært interessant å gjennomføre et dybdeintervju med leder i vår barnevernstjeneste for å få hennes forståelse av ledelse i en lærende organisasjon. Det ble av ulike grunner utelatt.

Lederens eget ontologiske ståsted er grunnleggende for hvordan praktisk ledelse utføres. En kunnskapsleder «orkestrerer» prosesser i den hensikt å utvikle, lagre, dele og anvende kunnskap, hvor verdien av kunnskap er bla. å forbedre praksis. Å evne å være «to øyet», kan føre til en mer helhetlig forståelse og lederen kan være et godt eksempel som den reflekterte praktiker.

Toveisprosessen i formidlingen av oppgaven i form av input – aksjonsfase – output som en loop, er forhåpentligvis av interesse. Særlig blant ansatte i direktoratet som har som oppgave å jobbe med implementering. De skal iverksette kompetanseutvikling i tråd med kommunens behov, og må også ha søkelys på det å «standardisere forløp», for å minske uønskede variasjon og følge opp etterlevelse.

I dette arbeidet og arbeid med aksjonsforskning som en levende prosess, er resultatet avgjørende. Det er mer sannsynlig at dette arbeidet får en samfunnsvaliditet fremfor en akademisk validitet, men det planlegges også en fagartikkel.

6.2.4 Aksjonsbasert Produksjon (AP)

Aksjonsbasert produksjon tar utgangspunkt i verdien av å bidra til produksjon av høyt verdsatte og/eller målbare forretningsmessige resultater for de foretak eller organisasjoner som involveres i utviklingsprogrammet.

I oppdragsforskning er det stort søkelys på resultatkrav, ofte ønsket og forventet uttrykt i tall. De dokumenterte resultatene bør kunne transformeres til sannsynlige og positive tall, noe som gir legitimitet og anerkjennelse. Arbeidet i denne prosessen, forskningen, er ikke betalt eller har skjedd på oppdrag. Det har stort sett vært gjennomført på fritiden.

Hva er så resultatet? Formål vårt, å benytte aksjonsforskning som tilnærming har vært en prosess hvor vi har belyst, analysert og bidratt til forbedring av ny praksis. Det å levere en god gjennomføring og en vel gjennomarbeidet rapport er betydningsfullt. Men spørsmålet er om prosessen og resultatene, den nye kunnskapen, kommer til å bli anvendt og føre til endring.

Bufdir skal sikre at vedtatt politikk innen sitt ansvarsområde iverksettes, og har ansvar for å nå fastsatte mål i tildelingsbrev og andre styringsdokumenter, samt foreta prioriteringer i tråd med styringssignaler og budsjettrammer fra Barne - og familiedepartementet. Dette skal skje innen et utfordringsbilde med dokumentert manglende kompetanse i barnevernet og hvor det stilles høyere krav til forvaltning innenfor strammere budsjetter. Det stilles forventninger om en helhetlig og samordnet tjeneste. En tjeneste som er sømløs i form av å evne digitalisering. Den planlagte barnevernreformen gir kommunene større ansvar og arbeidet med kompetansestrategien for det kommunale barnevernet 2018 – 2024 er i full gang.

Aksjonsforskning kan være en arbeidsform blant flere ulike metoder å benytte i arbeidet med å styrke Bufdir som en lærende organisasjon. Erfaringer fra denne prosessen kan gi innspill til Bufdir for hvordan konkretisere arbeid med utarbeidelse av ulike planverk forankret i Strategi for Bufdir 2017-2020. Strategien legger vekt på å ha «et solid kunnskapsgrunnlag for alle beslutninger, råd og tiltak». Den omhandler bla. å jobbe strategisk med kunnskapsutvikling, og gjøre kunnskapen lett forståelig, relevant og anvendbar for andre.

Vi har erfart viktigheten av gode og tydelige avklaringer i oppstarten hvor det konkretiseres målbare resultater. Dette bla. for i større grad å gi rom for å benytte en demokratisk, deltakende og undersøkende metode. Prosessen med å forske sammen gir deltakerne (medforskerne) og fasilitator større tilgang til taus kunnskap. Her møtes praksis og teori og skaper ny kunnskap.

En utfordring handler om å konkretisere resultatene. Det er vanskelig for oss å uttale oss skråsikkert om læringsutbytte for deltakerne. Men et synlig resultat av arbeidet har vært tildelingen av midler til Reform fra Bufdir for å utvikle et e-læringsprogram.

Reform er et ressurscenter for menn. Det er en politisk uavhengig stiftelse som arbeider for at menn skal inkluderes i likestillingsarbeidet, og at likestillingsarbeid skal inkludere menn. Reform driver hjelpetilbud for menn, dokumenterer og formidler kunnskap om menns og gutters livssituasjon, og er en synlig aktør i norsk likestillingspolitikk. Stiftelsen har som målsetning å øke oppmerksomheten om menns og gutters utfordringer og behov, og å promotere aktivt farskap, voldsforebygging, bedre fysisk og psykisk helse, og mer likestilte normer for maskulinitet.

I spørreundersøkelsen fremkom det nå en større bevissthet om involvering av fedre etter gjennomførte samlinger. Mens det i februar er en større andel som mener at det er et stort behov for konkrete tiltak for å øke fedres deltakelse i barnevernssaker, så er behovet mindre i juni. Det er også en reduksjon blant saksbehandlerne der de ser at far burde vært mer involvert. En grunn kan være større trygghet i beslutningsprosesser. Kanskje har det skjedd en kunnskapsutvikling i form av kompetanseutvikling ved at de har deltatt som medforskere. En annen forklaring kan tilskrives oppmerksomhet om tematikken. Det å rette blikket mot noe, det å bli sett, kan gi motivasjon som leder til endring.

Både fasilitator og medforskere kan være fristet til å fremstille prosessen mer positiv enn hva kanskje faktisk er. Vi har likevel en «god følelse», den bekreftes i en tilbakemelding fra spørreundersøkelsen: *«Som vi alle vet tar endringstiltak tid, men vi er på riktig vei nå. Takk til dere for at dere setter temaet på dagsorden».*

6.3 Aksjonsforskning

Den grunnleggende forståelse for aksjonsforskning er:

«at mennesker kan lære og kan skape sin egen forståelse av situasjonen på grunnlag av erfaringer, gjennom observasjon og ved å reflektere over disse erfaringene, ved å forme antakelser over hvilke aksjoner som virker, og ved å sette i gang aksjoner som i neste omgang leder til nye erfaringer og dermed til ny syklus» (Gotvassli, 2019, s. 56).

Den reflekterte praktiker vil gjennom egen evne og i samhandling med andre møte andres kunnskap og erfaring som kilde til egen vekst. Når vi tenker over noe, reflekterer, kan det å ha en tredjepart (fasilitator) være positivt. Fasilitator er en diskusjonspartner og har som oppgave

å legge til rette for refleksjoner i form av å stille oppklarende og kritiske spørsmål, svare på spørsmål, vise til taus kunnskap, og bringe frem de ulike stemmene i gruppen og samtidig prøve å holde gruppen sammen. Dette var vanskelig i vår prosess der vi kun hadde to dager sammen med hele personalgruppa.

Erfaringene våre tilsier at det kan være lurt å ha en fasilitator som orkestrerer, men som også formulerer tankene (refleksjonen) inn i konkrete forslag, slik at det henger sammen. Risikoen er da imidlertid tilstede for at teorien blir styrende. Det kan være lett å bli for ivrig i å lose og hjelpe deltakerne fram, istedenfor å støtte de.

Kvalitet handler blant annet også om det er mulig å frembringe et «riktig» bilde, hva som er subjektivt og hva som er objektivt. I all forskning er det feilkilder, og i aksjonsforskning er det mange utfordringer. Kulturen for *undring* oppleves som mindre enn «fasitkulturen», tross det skjønn den enkelte saksbehandler forvalter i sin profesjon. Her vil en av utfordringene ligge i skjæringspunktet mellom strategier som legges til grunn i en lærende organisasjon i form av «risiko for læring», opp mot å opprettholde stabilitet i form av en «riktig svar holdning».

I fortolkning er det rom for ulike forståelser Et bærende prinsipp i aksjonsforskning er den felles læringsprosessen hvor ny kunnskap både skal være relevant for feltet og ha en vitenskapelig standard.

I møte mellom det å være kulturell sensitiv og det å inneha kommunikasjonskompetanse i endringsprosesser, vil bla det å sikre medvirkning i beslutningsprosesser være viktig for å sikre riktig aksjon og gjennomføring. Det ble flere ganger uttrykt «*slik gjør vi det hos oss*». Det er ikke nødvendigvis noe feil med det, men det er en utfordring dersom det er et uttrykk for en holdning i form av motstand mot utvikling (endring).

Å *tørre* er en annen utfordring. Både det å driste seg til å gå inn i en slik prosess, tørre å gi slipp, det å ha mot til å feile. Prosessen har vært utfordrende i forhold til nærhet og distanse, åpne opp for kaostoleranse samt veilede i forhold til roller og ansvar og håndtere forsvarsmekanismer. Det som har vært det mest utfordrende, er kanskje knapphet på tid.

Vi har fått en større kjennskap og forståelse for «hverdagslivet» i det kommunale barnevernet. Det kan i alle fall gi den som er ansatt i direktoratet et bedre grunnlag i arbeidet.

6.4. Metarefleksjon

Metarefleksjon kan forstås som læring i mange lag. Gjennom *refleksjon over refleksjonen*, står egen læring. I denne prosessen har det vært viktig hele tiden å inneha refleksivitet, både for oss personlig og epistemologisk.

Det er ikke tvil om at egne erfaring, interesser, politiske sympatier, lidenskap, målsettinger, verdier og sosiale identitet har påvirket og formet forskningen. Det har både bidratt til *drive* og kanskje også vært til hinder. Slike perspektiver kan gi energi og næring til arbeidet, men det kan også bidra til en konfliktfylt prosess.

Prosesen, sett i lys av «den aksjonsbaserte helhetsmodellen», kunne blitt «den enbente stolen». Enbent, i den forstand at vi bidro til tiltak, men hvor gjennomføringen ikke resulterte i at deltakerne ble oppmuntret til å reflektere og lære av aktiviteten og prosessen.

En gjennomføring med et sterkt resultatfokus kan være riktig, men vil være mer verdifull om det skapes ny kunnskap i form av økt kompetanse for individet og organisasjonen.

Det er «produsert» læring og kunnskap, men kanskje ikke i stor grad noe nytt og spennende for barneverntjenesten. Vårt arbeid i form av denne forskningsrapport kan gi organisasjonen noe tilbake, for de i tjenesten som synes de har tid til å lese rapporter.

Vi kunne ha ønsket oss en prosess hvor vi hadde hatt tid til å arbeide med enda mer med kreative innfallsvinkler, og hvor produksjonen av kunnskap ble dokumentert fortløpende og oppsummert i teoretiske antakelser, sammenstillinger og sett i lys av annen relevant teori.

I epistemologisk refleksivitet har forskningsspørsmålene vært definert og gitt retning for resultatene. Samtidig har en forklaringsprosess før selve gjennomføringen gjort prosessen krevende. Det har spriket mellom å rette søkelyset på aksjonsforskning som utviklingsstrategi og barnevernets forståelse av farskap.

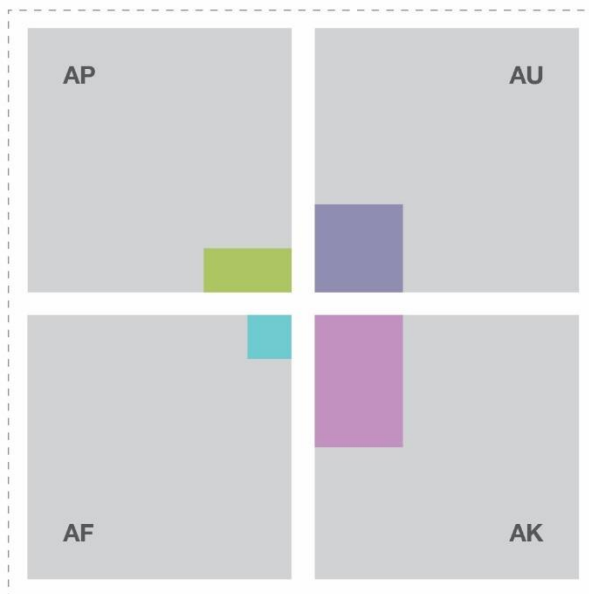
Ethvert menneske har evnen til å lære og skape sin egen forståelse av situasjonen på grunnlag av erfaringer og observasjoner ved å reflektere. Læringen vil ikke alltid være i tråd med f.eks. beskrevet læringsutbytte. Når det er sagt, så har vi aktivt forsøkt å tilrettelegge for gode *Ba* (Nonaka et al, 2000). Vi har lagt opp til en god atmosfære ved å være åpne for det som kom fram i gruppediskusjonene. Vi har synliggjort innspill fra de ansatte og justert oss underveis.

For vår del har vi lært mye. Erfaringene med dette arbeidet vil uten tvil bidra til tydeligere avklaringer. Det diskuteres også om det bør igangsettes et nytt forskningsprosjekt om involvering av fedre i Bufdir.

6.5 Oppsummering

For å kunne gi et overblikk og grunnlag for evaluering av hvordan den aksjonsbaserte prosessen har forløpt, har vi skissert en figurativ modell. Modellen benytter en skala fra 0-10 der 0 betyr at ingen ivaretagelse er benyttet. Det er en strategi i tråd med verktøy for evaluering av «den aksjonsbaserte helhetsmodellen» (Rennemo, 2006, s.164).

“Den aksjonsbaserte helhetsmodellen”



Figur 10. Illustrasjonen visualiserer forholdet mellom de ulike delene i den aksjonsbaserte helhetsmodellen i evalueringen av vårt arbeid.

Oversikten viser til lav verdi når det gjelder å gjøre bruk av, og utvikle transformabel kunnskap i en problemløsende sammenheng, samt formidle resultatene av kunnskapsutviklingen til et større organisasjonsnettverk og til akademiske miljøer (AP). Men her må vi ta et forbehold, det kan bli skrevet en fagartikkel. Lavt her er primært begrunnet med det å kunne svare ut problemstillingen i forhold til hvordan aksjonsforskning som utviklingsstrategi kan bidra til ny praksis. Det har vært større fokus på temaet involvering av fedre, enn metoden for *kunnskaping* ved bruk av felles handling og refleksjon i prosessen.

I forhold til verdien av å tenke nytt, og reflektere over egen og andres samt organisasjonenes måte å løse utfordringer på (AU), er dette i større grad gjennomført ved for eksempel å knytte

oss til eksterne ressurser. De eksterne ressursene er satt i en kunnskapshjelpende kontekst hvor det kom frem en differanse mellom bruksteori og ønsket praksis hos barnevernstjenesten slik at foreldre gis mulighet til å være likeverdige ressurser i barns liv.

I forhold til verdien av å gjøre bruk av, og utvikle transformabel kunnskap i en problemløsende sammenheng, samt formidle resultatene av kunnskapsutviklingen til et større organisasjonsnettverk og til akademiske miljøer (AF), er det i mindre grad pr. dagsdato utført. Det er først ved ferdigstillelse av denne oppgaven det kan gjøre seg enda mer gjeldene. Bufdir sier allerede nå at de trenger mer kunnskap om involvering av fedre, og i et større forskningsprosjekt rettet mot hjelpetiltak i barnevernet spør de blant annet om fedreperspektivet i barnevernets arbeid og tiltaksutforming (bufdir.no)

I det som omhandler verdien av å skape ny kunnskap og øke kompetansen både for den enkelte og organisasjonen, er vår subjektive opplevelse at læring har skjedd i større grad hos fasilitatorene enn medforskerne.

Aksjonene med mål om utvikling av ny praksis har skjedd med utgangspunkt i en nasjonal utfordring og med ønske om endring. Endringsprosessen startet bla. ved bruk av eksterne fagressurser og gjennom felles handling og refleksjon har det skjedd en ny meningsdanning. Samtidig har arbeidet med denne oppgaven bidratt til at Reform har fått midler til prosjektet som omhandler et e-læringskonsept. Læringskonseptet har en målsetting om å styrke barnevernets forståelse av farskap slik at foreldre gis mulighet til å være likeverdige ressurser i barnas liv.

Stolen er firebeint, men med ujevn lengde på de enkelte stolbein.

7.0 Kapittel 7 Avslutning

7.1 innledning

Barnevernets ansatte opererer i et felt mellom politikk og praksis. Som yrkesgruppe står de «ansikt til ansikt» med samfunnets borgere. De forvalter en krevende rolle som hjelpere, samtidig som de representerer frontlinjen av offentlig politikk. Med utgangspunkt i avdekket svikt på flere områder, er det vedtatt å gjennomføre et kvalitets- og kompetanseløft i det kommunale barnevernet.

Formål med denne oppgaven har vært å benytte aksjonsforskning som tilnærming ved å gjennomføre en aksjonsbasert utviklingsprosess. En prosess for å belyse, analysere og bidra til ny praksis, for å undersøke og bidra med anvendt forskning. Bufdir som offentlig virksomhet og fagdirektorat, er interessert i de konkrete resultatene som omhandler involvering av fedre. Med utgangspunkt i vår arbeid, kommer vi avslutningsvis med noen konkrete forslag.

Vi er opptatt av en forbedret praksis slik at foreldre har mulighet til å være likeverdige ressurser i barnas liv:

Hvordan kan aksjonsforskning som utviklingsstrategi bidra til forbedret praksis i forhold til involvering av fedre i barnevernet?

Problemstillingen har to forskningsspørsmål:

- 1. Hvordan kan felles handling og refleksjon utvikle kompetanse og forbedre praksis i barnevernet?*
- 2. Hvordan kan erfaringer fra aksjonsforskningsprosessen bidra i organisasjonsutvikling innen barnevernet?*

7.2 Refleksjoner om foreldres mulighet til å være likeverdige ressurser

Barnevernstjeneste skal både ivareta det å være hjelpeinstans og maktinstans. En krevende dobbeltrolle som er utfordrende både for saksbehandlere og den enkelte familie i barnevernssaker. Et forslag for å bedre situasjonen, er å skille tjenesten organisatorisk i en hjelpe- og maktinstans. Flere har tatt til orde for at hele barneverntjenesten må omorganiseres, blant annet begrunnet i den sterke kritikken over tid. En av kritikerne er tidligere barneombud Reidar Hjermann. Han sier at å gjøre mer av det som ikke virker, ikke er lurt. Det tolker vi dithen at han er bekymret for barnevernreformen som tar sikte på å gi kommunene et større ansvar for tilbudet til barn som trenger hjelp fra barnevernet. For mange barneverntjenester er for små og det går på kvaliteten løs. Hjermann mener at staten skal ta over hele barneverntjenesten.

Det at barneverntjenesten i stor grad er bemannet med kvinner, kan være en utfordring i forhold til et balansert perspektiv. Dette uttrykte barnevernstjenesten selv, samtidig som de viser til kulturen med å være på «landsbygda» hvor kvinner har hovedomsorgen for barna.

Problemstillingen i dette arbeidet er «*Hvordan kan aksjonsforskning som utviklingsstrategi bidra til ny praksis*». Altså på hvilken måte kan arbeidsmetoden med bruk av felles handling og refleksjon utvikle kompetanse og kompetente saksbehandlere i barnverntjenesten.

Spørsmålet er også; hva er den riktige kompetanse og hvordan sikre en anvendbar og verdifull kompetanse ut ifra hva kravene i dagens og fremtidens oppgaver?

Arbeidet vårt har avdekket og bekrefter behovet for rutiner og felles prosedyrer samt viktigheten av å etablere en forståelse av innholdet og konsekvensen av beslutninger. En sammensmelting av et strukturelt og sosiokulturelt perspektiv i en strategi for utvikling av ny praksis. Erfaringen fra denne prosessen viser at det er ikke nok å utarbeide et saksbehandlingsrundskriv og sende det til barnverntjenesten med mål om etterlevelse. Saksbehandlingsrundskrivet må omsettes, det må føre til handling for å skape verdi.

Hvordan og hvem har ansvaret for den delen av prosessen hvor informasjon skal transformeres til kunnskap?

Organisasjonens evne til å lære er ikke større enn den individuelle læringen. Systemtenkning vil kunne bidra i organisasjonsutvikling, bla. i form å forholde seg til at «helheten er større enn enkeltdelene». Dette er i tråd med Senge og hans modell for lærende organisasjoner (Jacobsen og Thorsvik 2016., s. 368).

Aksjonsforskning har et potensial i form av å bidra til ny praksis da prosessen omhandler å finne løsninger på problemet og gi en direkte og umiddelbar påvirkning. Den erfaringsbaserte teorien skal omsettes til handling (ny praksis) og deltakere skal gis eierskap og rom for medvirkning i prosessen. Medvirkning kan handle om å diagnostisere, beskrive målbildet samt beslutte aksjoner for å løse problemet. Forutsetninger for å lykkes er at problemet som ønskes løst er erkjent og forstått av de involverte, og at det er etablert en opplevelse av behov for endring. Og en tro på at forandring er mulig. Forskeren må ha respekt, empati og forståelse for deltakernes arbeidshverdag. Det som vi erfarte som hemmende i prosessen, var ulik motivasjon hos deltakerne, manglende oppmøte grunnet arbeidsbelastning og ulikt perspektiv på prosessen og prosjektets mål hos oss.

I vårt arbeid fokuserte vi på felles handling og refleksjon for læring. Å legge til rette for refleksjon ved bruk av case og med bistand i refleksjonene fra jurist hos fylkesmannen, håpet vi førte til engasjement (motivasjon) og deltakelse (medvirkning), noe som igjen ville kunne skape læring som et fundament for endring av praksis.

I et sosiokulturelt læringssyn bygget på Vygotsky, vektlegges det at all læring foregår i en sosial kontekst (Bråten, 2007). Læring foregår i en interaksjon mellom mennesker og redskaper/artefakter i en kulturell og historisk kontekst. I sosiokulturell teori er hovedbudskapet at individets læring og kunnskap må sees i sammenheng med kulturen, språket og fellesskapet. Læring skjer overalt og hele tiden, og den er grunnleggende sosial. Kunnskap er distribuert (ulike individer kan ulike ting), derfor vises det til at læringen må være sosial. Læring skjer i hovedsak når man inngår som del av et fellesskap, og språket er sentralt i alle læringsprosesser.

7.3 Refleksjon rundt forskningsprosessen

Dette arbeidet har handlet om å forsøke å koble læring og endring i form av forskning med høy nytteverdi. Det har vi tilstrebet ved å legge til rette for deltakelse i form av demokratiske og involverende prosesser, og ved å leve oss inn i og forstå den sosiale konteksten forskningen utspant seg i. Parallelt har vi prøvd å ha en kritisk og analytisk distanse.

Et særlig kjennetegn ved aksjonsforskning er graden av deltakelse. Vi er noe usikker på graden av deltakelse i vårt «prosjekt». Det er dokumentert at tids- og arbeidspress er en barriere for saksbehandlere. Det er derfor mulig at rammebetingelsene i barneverntjenesten gjorde det for krevende å involvere saksbehandlerne på en god nok måte i planlegging, identifisering av aksjoner og gjennomføringen av disse.

Eksterne prosessledere og fasilitatorer *kan* i mange tilfeller fungere som «et friskt pust» og legge til rette for nytenkning i organisasjonen. Denne prosessen ble opplevd som en kontinuerlig «aksjon». Refleksjoner underveis har i noen grad ført til læring på metanivå. Vi har evnet å igangsette gruppeprosesser og improvisere underveis. Vi erfarte at rollen som fasilitator krevde både faglig og personlig kompetanse. Kanskje lyktes vi i noen grad som kunnskapshjelpere. Men vi har også spurt oss selv om vi har endt opp med et for «styrt utviklingsprosjekt».

7.4 Perspektivering

Gjennom arbeidet med denne oppgaven og i samhandling med barneverntjeneste har vi fått en større forståelse for temaet og kompleksiteten som saksbehandlere møter. Troen på aksjonsforskning (og aksjonslæring) som strategi for læring og endring er der fortsatt, men det er en arbeidsform som krever spesifikk kompetanse både om det enkelte fagfelt og arbeidsmetoden.

Barnevernet står overfor krav om kontinuerlig endring og implementering av ny kunnskap. I dette arbeidet har det ikke vært rettet et stort søkelys på ledelse og ledelsen av barnevernstjenesten. I kompetansesatsingen for barnevernet er styrking av lederkompetansen et uttalt mål. Etter vårt syn en viktig og riktig satsing, men noe vi ikke har hatt så mye søkelys på i denne oppgava.

Vår erfaring er at aksjonsforskning (og aksjonslæring) er arbeidskrevende og sannsynligvis nokså fremmed for mange saksbehandlere. Kunnskapsdeling i form av «mesterlære», praksisfelleskap og reflekterte praktikere forutsetter prøving og feiling og går ikke av seg selv. Spørsmålet er: «Hvem skal ha ballen, og ansvaret for å drive prosessen fremover?»

Direktoratet hadde en klar forventning om at saksbehandlingsrundskrivet som ble sendt ut til alle landets barneverntjenester i 2018, ble implementert. Både den nasjonale spørreundersøkelsen og dette arbeid har synliggjort manglende implementering. Vi tenker at det burde ha vært iverksatt flere innsatser for å sikre implementering. Forutsetninger for en god implementering starter allerede i politikkutviklingsfasen.

Tiltaksutvikling i barnevernet må skje i et samarbeid på tvers. Involvering av fedre i barnevernet har mange aktører; Kulturdepartementet (likestilling), Barne- og familiedepartementet (barnevern), fagmiljøer, Fylkesmenn, praksisfeltet og ulike interesseorganisasjoner, for å nevne noen. I selve implementeringsprosessen så er det mange muligheter for ulik fortolkning av for eksempel lovgivning og rundskriv. Til sist så er det de ansatte som skal gjennomføre beslutninger med rom for tolkning som ligger til deres mandat.

Viljen til å jobbe med involvering av fedre er tilstede. Nesten alle sier de er opptatt av å involvere fedre. Men implementering handler også om lovfortolkning, kapasitet og prioritering. Fortsettelsen vil blant annet vise om e-læringsprogrammet som utvikles tas i bruk.

7.5 Veien videre

I dette arbeidet har vi identifisert noen utfordringer som føyer seg inn i den pågående debatten i norsk barnevern. Vi skisserer på ulikt nivå, ukronologisk og uten prioritet, noen anbefalinger og muligheter videre. Det både med utgangspunkt i aksjonsforskning som arbeidsmetode, og temaet involvering av fedre.

7.5.1 Nasjonalt og politisk nivå:

- Det er en pågående debatt om manglende kompetanse og behov for et kompetanseløft. Bufdir har oktober 2019 utredet flere kompetansehevingstiltak i barnevernet. Det er behov for et kompetanseløft
- Juridisk kompetanse. Vi har dokumentert behov for økt juridisk kompetanse. I dag er det ingen nasjonal standard på jus i barnevernspedagog- og sosionom utdanningene i form av en Nasjonal juridisk deleksamen i regi av NOKUT. (Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen)
Et annet forslag er «jurist-team» som jobber tett på / ute i barneverntjenesten for å gi kvalitetsstøtte i beslutningsprosesser og implementering av rundskriv mm
- Øke oppmerksomheten på implementering, lokalt utviklingsarbeid, læring av feil, tilbud om veiledning og kvalitetsstøtte
- Involvering av fedre i barnevernet vurderes som *et tiltak i strategi for likestilling og ikke – diskriminering*
- *E-læringskurs om involvering av fedre* må utvikles i samarbeid med praksisfeltet og spres til alle barnevernstjenester. Kurset må også inneholde en «juridisk» modul med utgangspunkt i for eksempel partsrettigheter
- Virtual Reality (VR). Økt bruk av VR teknologi i sosiale interaksjoner, prøve ut scenariotrening i barnevernet med utgangspunkt i for eksempel involvering av fedre (vår ide – ikke framkommet i samhandling med tjenesten)
- Temaet involvering av fedre bør vurderes inkorporert i *DigiBarnevern*
- Temaet involvering av fedre bør vurderes inkorporert i *Tjenestestøtteprogrammet*
- Involvering av fedre skal være en egen modul i *familierådsarbeidet*

7.5.2 *Kommunenivå:*

- Styrke lederutdanningen i barneverntjenesten
- Administrasjonssjefen må følge tettere opp arbeidet med internkontroll, for eksempel etterspørre praksis på involvering av fedre i barnevernssaker

7.5.3 *Tjeneste – og individnivå:*

- Tilbud om systematisk veiledning av alle ansatte, og særlig til nytilsatte - også i tilknytning til det juridiske rammeverket
- Øremerke stillinger, helst jurist som har ansvar for fagutvikling og oppdatering på lover, forskrifter og nyere forskning
- Bedre kontroll av den enkeltes saksbehandlers oppfølging av lovkrav mm. Kommunen må legge til rette for implementering av digitale løsninger for å sikre saksbehandlingen
- Ledere må ha søkelys på utvikling og arbeidsprosesser og legge til rette for en kultur der det er trygt å diskutere feil og avvik
- Barn og foreldres erfaringer må innhentes

7.6 *Oppsummering*

At barnevernet skal være en *lærende organisasjon*, er en uttalt målsetting, blant annet i strategidokumentet i Bufdir. For å komme nærmere målet er det behov for et kraftig kompetanseløft på mange områder. Flere tiltak er igangsatt. Det er et økt søkelys på barnevernledelse og en forventning om at ledere skal kunne sette i gang og lede samhandlingsprosesser og tverrfaglige nettverk. Leder i en barneverntjeneste må blant annet lede møter, identifisere og bruke sine kunnskapsaktivister, samt ha gode strukturer i tjenesten. Barnevernledere som har kjennskap til ulike perspektiv på kunnskap og involvering av sine ansatte, står bedre rustet til å møte framtida. Kunnskap som sitter i hodet på den enkelte saksbehandler trenger å bli internalisert, gjerne i et praksisfelleskap preget av tillit og omsorg. Særlig i dag når det er et så stort søkelys på styring, prosedyrer, standardisering og internkontroll.

Vår tilnærming i oppgaven har hovedsakelig vært hermeneutisk, og kanskje har vi framstilt det strukturelle perspektivet som mindre egnet. Det har ikke vært intensjonen. Flere av våre

anbefalinger kan ses i lys av et strukturperspektiv, hvor barneverntjenesten som organisasjon forstås som en «institusjonalisert hjerne» (Gotvassli, 2015 s. 36). Både Digibarnevern og saksbehandlingsrundskrivet legger til grunn en eksplisitt kunnskap der bruk av databaser og informasjonsteknologi er helt sentralt for overføring, deling og utvikling av kunnskap i organisasjonen (Gotvassli, 2015 s. 102). Men det må brukes tid på selve implementeringsprosessene, og legges til rette for refleksjon og praksisfelleskap. Etter vårt syn har ulike innfallsvinklene sine styrker og svakheter, og kan og bør med fordel kombineres.

Tiden vil vise *hvor mange* av anbefalingene som blir realisert, men allerede nå ser vi resultater. Det er skapt en større interesse for temaet involvering av fedre i Direktoratet. Arbeidet med denne avhandlingen førte sannsynligvis til at Reform fikk midler til å utvikle et e-læringsprogram. Programmet er snart ferdig og skal rulles ut fra 2020.

I Norge har ca. ti personer i det statlige barnevernet som hovedoppgave å legge til rette for familieråd i alle landets kommuner. Det er besluttet at e-læringsprogrammet inkorporeres her. Det ligger godt til rette for det, siden familieråd som tilnærming legger til grunn involvering av familie og nettverk.

Det er avholdt en workshop om tema involvering av fedre høsten 2019. Videre er det etablert et nettverk (praksisfelleskap) med deltakere fra Sverige, Danmark og Norge. De som inngår i nettverket er særlig opptatt av temaet fedre i barnevernet, men de har også en aksjonsorientert tilnærming til forskning. Flere i nettverket er forskere. Det neste møtet skal skje på nyåret 2020.

Vi har allerede fått bekreftet at dette arbeidet har skapt «ringer i vann».

Litteraturliste

- Bolman, L.G. & Deal, T. E. (2008). *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (2019). *Årsrapport 2018*.
- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (2019). *Utredning av kompetansehevingstiltak i barnevernet*. Rapportnummer 04/2019
- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. *Kompetansesatsing kommunalt barnevern 2017 – 2024*. https://www.bufdir.no/Barnevern/Kompetansesatsing_kommunalt_barnevern/
- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (2017). *Saksbehandlingsrundskrivet*. <https://www.bufdir.no/Barnevern/Fagstotte/saksbehandlingsrundskrivet/>
- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (2019). *Strategi for Bufdir 2017-2020*. https://www.bufdir.no/globalassets/global/bufdir_strategi_2017-2020_digital.pdf
- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (2019). *Kommunenes rapportering på barnevernfeltet for andre halvdel av 2018*. Vedlegg 12. bufdir.no
- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. Tildelingsbrevet 2019. <https://www.regjeringen.no/contentassets/e3c03f39789d433a9ade95467740b6ab/tildelingsbrev-bufdir-2018.pdf>
- Bråten, I (2007). *Vygotsky i pedagogikken*. Oslo: Cappelen akademisk
- Bufdir. <https://bufdir.no/>
- Busch, T., Dehlin, E & Vanebo, J.E. (2010) *Organisasjon og organisering*. Oslo Universitetsforlaget
- Dagbladet. Leder. (2019, 30. oktober). Stormen mot Norge.
- DigiBarnevern. www.ks.no/fagomrader/digitalisering/utviklingsprosjekter/digibarnevern/
- Fauske, H., Lichtwarck, W., Marthinsen, E., Willumsen, E, Clifford, G & Heggem Kojam, B. (2009). *Barnevernet på ny kurs?. Det nye barnevernet et forsknings- og utviklingsprosjekt i barnevernet*. NF- rapport nr. 8/2009. Nordlandsforskning
- Global Gender Gap report (2018). <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/>

Gotvassli, K.-Å. (2015). *Kunnskap, kunnskapsutvikling og kunnskapsledelse i organisasjoner*. Bergen: Fagbokforlaget.

Gotvassli, K.-Å. (2019). *Aksjonsforskning på mange vis. Forskning og utviklingsarbeid i barnehagen*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.

Grunnloven. *Norges Grunnlov*. <https://grunnloven.lovdatab.no/>

Helsetilsynet (2019). *Det å reise vasker øynene. Gjennomgang av 106 barnevernssaker*. Rapport fra Helsetilsynet 2019

Holmen, H (2019). *Teorier om kunnskap*. https://snl.no/teorier_om_kunnskap

Irgens, J. E. (2016). *Skolen, Organisasjon og ledelse, kunnskap og læring*. Bergen: Fagbokforlaget.

Irgens, J. E. (2011). *Dynamiske og lærende organisasjoner, Ledelse og utvikling i et arbeidsliv i endring*. Bergen: Fagbokforlaget.

Irgens, J. E. og Wennes, G. (2011). *Kunnskapsarbeid – om kunnskap, læring og ledelse i organisasjoner*. Bergen: Fagbokforlaget.

Jacobsen, D.I og Thorsvik, J. (2016). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforlaget

Johannessen, A., Tufte, P.A., Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag.

Klev, R. og Levin, M. (2009). *Forandring som praksis. Endringsledelse gjennom læring og utvikling*. Bergen: Fagbokforlaget.

Konvensjonen om barnets rettigheter (Barnekonvensjonen). <https://grunnloven.lovdatab.no/>

Krog, G.V., Ichijo, K., Nonaka, I. (2016). *Slik skapes kunnskap, hvordan frigjøres taus kunnskap og inspirerer til nyteknisk i organisasjoner*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Lai, L. *10-faktorer*. KS' medarbeiderundersøkelse.

<https://www.10faktor.no/sites/10faktor.no/files/veiledninger/InnfringidetifaktoreneavLindaLai.pdf>

Lai, L. (2013). *Strategisk kompetansestyring*. Bergen: Fagbokforlaget.

Levin, M. (2016). Aksjonsforskning som forskning – epistemologiske og metodiske utfordringer, 2016, 27-42. <https://press.nordicopenaccess.no/>.

Lov om barn og foreldre (barneloven). <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1992-07-17-100>

Lov om barneverntjenester (barnevernloven). <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1992-07-17-100>

Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven)

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1992-07-17-100>

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (Likestillings- og diskrimineringsloven).

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

Moe, D. (2019). *Læringskonsepter basert på MBE (Mind Brain and Education) og bruk av VR (Virtual Reality)*, 2019, 2-26. <https://sintef.no>.

Morgan, G. (2012). *Organisasjonsbilder, innføring i organisasjonsteori*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Nordhaug, O. (2002). *LMR Ledelse av Menneskelige Ressurser, Målrettet personal- og kompetanseledelse*. Oslo: Universitetsforlaget.

NOU 2000:12. *Barnevernet i Norge – Tilstandsvurderinger, nye perspektiver og forslag til reformer*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2000-12/id117351/>

NOU 2009:8. *Kompetanseutvikling i barnevernet – Kvalifisering til arbeid i barnevernet gjennom praksisnær og forskningsbasert utdanning*.

Oddane, T. (2017). *Kreativitet og innovasjon, fem sider av nesten samme sak*. Bergen: Fagbokforlaget.

Omholt, K. & Nesse, J.G (2007). *Mennesker, organisasjon og ledelse*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Oslo Economics (2019). *Samfunnsøkonomisk analyse av kompetansehevingstiltak i barnevernet*. Bufdir.no

Rennemo, Ø. (2006). *Lever og lær, aksjonsbasert utvikling i resultatorienterte organisasjoner*. Oslo: Universitetsforlaget.

Røed-Johansen. (2019, 22.januar). Carlsen avviste hyllesten etter dette trekket. Ekspert mener det viser hans spesielle evne. Sunnmørsposten. Hentet fra www.sunmorsposten.no/

- Røvik, K.A. (2007). *Trender og translasjoner. Ideer som former det 21. århundrets organisasjon*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Sander, K (2017, 17.juli). *Den femte disiplin – Senge sin modell for lærende organisasjoner*. Hentet fra <https://estudie.no/den-femte-disiplin-senge-sin-modell-laerende-organisasjoner/>
- Sarkadi, A., Kristiansson., R., Oberklaid, F & Bremberg, S. (2007). *Father's involvement and children's developmental outcomes. A systematic review of longitudinal studies*. Hentet fra <https://doi.org/10.1111/j.1651-2227.2007>
- Slettebø, T., Briseid, K., Brodtkorb, E., Skjeggstad, E, Sverdrup, S& Sørensen, T. (2019). *Godt nok barnevern? Forståelser av forsvarlighet og internkontroll i den kommunale barneverntjenesten*. VID Rapport 2019 / 3
- Schein E.H. (2000). *Organisasjonspsykologi*. Oslo: Tana Aschehoug.
- Sentio research AS. (2018a). *Undersøkelse om fedre i barnevernet*. Bufdir. Bufdir.no
- Sentio research AS. (2018c). *Foreldrerollen. En undersøkelse om foreldrerollen med fokus på fedre*. Bufdir.no
- Sentio research AS. (2018b). *Fedre i barnevernet. En kvalitativ undersøkelse om fedres erfaringer fra barnevernet*. Bufdir.no
- Steinsholt, K og Sommero, H. (2006). *Improvisasjon. Kunsten å sette seg selv på spill*. Oslo: Cappelen Damm
- Storhaug, A (2015). *Barnevernets forståelse av farskap*. Doktoravhandling. NTNU
- Storhaug, A & Sobo - Allen, L (2017). *Fathers and child welfare services in Norway: Self Concept and fathering practice*. Researchgate.net
- Sørensen, T. (2019). *Faglig forsvarlighet i barnevernet. En kvantitativ undersøkelse av forsvarlighet, internkontroll, avvik og arbeidskultur i den kommunale barneverntjenesten*. VID rapport 2019 /2
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse, en innføring i kvalitative metoder*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Thuren, T. (2007). *Vitenskapsteori for nybegynner*. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Tiller, T. (2016). *Aksjonsforskning, i skole og utdanning*. Oslo: Cappelen Damm.

Ôrtenblad, A. (2009). *Lärande organisationer – vad och för vem?*. Malmø: Liber.

Ôrtenblad, A. (2011). *Learning organization, What is it and who needs it?*. Malaysia: Yayasan Ilmuwan.

Westeren, K. I (2013). *Kunnskap og konkurransevne*. Bergen: Fagbokforlaget

Liste over vedlegg

1. Spørreskjema
2. Feltdagbok (mal)
3. Plan for samling 1
4. Plan for samling 2
5. Plan for samling 3
6. Svar på spørreundersøkelsen
7. Sentrale lover av relevans for denne oppgaven

Liste over figurer

1. Figur Oppgavens oppbygning
2. Figur Sammenstilling av strukturelt og sosiokulturelt perspektiv
3. Figur Læringsspiralen
4. Figur Kunnskapsspiralen
5. Figur Aksjonsforskningsspiralen
6. Figur Hovedtrekk ved kvalitativ og kvantitativ metode
7. Figur Svarprosent
8. Figur Skissert prosess i dette arbeidet
9. Figur SWOT analyse gjennomført i barnevernstjenesten
10. Figur Den aksjonsbaserte helhetsmodellen
11. Figur Skisse evaluering av arbeidet med aksjonsforskning som utviklingsstrategi i dette arbeidet

VEDLEGG NR.1 Spørreskjema

Hei alle sammen!

Spørreundersøkelse til alle ansatte i deres barneverntjeneste - involvering av fedre i barnevernssaker

Her sendes en forkortet utgave av den samme survey undersøkelsen som Bufdir sendte ut til alle landets barneverntjenester våren 2018. I tillegg er det lagt til noen ekstra spørsmål. Undersøkelsene inneholder ikke personvernopplysninger og svarene vil være anonyme. Vi er klar over at noen svaralternativ kan framstå litt utydelige. Det er imidlertid et poeng å benytte de samme spørsmålene som forrige gang, selv om vi personlig kanskje hadde laget andre kategorier.

*Vi tror ikke utfyllingen vil ta så lang tid, og ber om at dere svarer **innen tirsdag 19. februar**. Svarene sendes i retur til:*

På den måten rekker vi å bearbeide svarene til vi møtes hos dere mandag 25.februar!

Bakgrunn for vår interesse

Vi henvendte oss til dere fordi vi hadde hørt at dere er en barneverntjeneste som framstår «innovative» og som «får til mye». I vår master i kunnskapsledelse ønsker vi å jobbe videre med temaet involvering av fedre i barnevernet, med utgangspunkt i deltakende aksjonsforskning. Aksjonsforskningens hensikt er å bidra til kunnskapsproduksjon og forbedring av praksis der forskerne deltar aktivt i endringsprosesser som igangsettes. Vi håper og tror at dette vil være nyttig for både dere og oss. Vi vil fortelle mer inngående om prosjektet når vi møtes om ikke så lenge.

Tusen takk for at dere vil bidra!

Hilsen

Hege Holltrø og Svanhild Vik

Har du i løpet av de siste par årene vært på utdanning/videreutdanning/kurs/seminar der fedres plass i barnevernet har vært et sentralt tema?

- (1) Ja, utdyp: _____
- (2) Nei
- (3) Husker ikke

I hvilken grad er involvering av fedre et tema der du jobber?

- (1) Stor grad
- (2) Noen grad
- (3) Liten grad
- (4) Ingen grad
- (5) Vet ikke

Når du jobber med undersøkelse eller oppfølging av tiltak, hvor viktig er det for deg å involvere fedre i saken?

- (1) Veldig viktig
- (2) Litt viktig
- (3) Mindre viktig
- (4) Ikke viktig
- (5) Vet ikke
- (6) Jobber ikke med dette

Har tjenesten der du jobber en praksis eller retningslinje for å involvere fedre i barnevernssaker?

- (1) Ja
- (2) Nei
- (3) Vet ikke

Hvis ja, utdyp kort hvilken praksis eller retningslinje tjenesten har for å involvere fedre i barnevernssaker:

Ta stilling til følgende påstander om barnevernssaker:

| | Stemmer godt | Stemmer i noen grad | Stemmer i liten grad | Stemmer ikke | Vet ikke |
|---|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Det er barnevernets oppgave å involvere fedre dersom de synes å være «fraværende» i saken | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> |
| Vi har lite tid og ressurser til å involvere fedre som ikke tar initiativ selv | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> |
| Fedre som har en historie med kriminalitet og/eller rus blir i utgangspunktet ikke involvert | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> |
| Lovverket er tydelig når det gjelder å involvere og informere begge foreldre | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> |

Ta stilling til følgende påstander om barnevernssaker:

På spørsmålene nedenfor ber vi deg svare med utgangspunkt i saker der mor og far ikke bor sammen

| | Alltid | Ofte | Av og til | Sjeldent | Aldri | Vet ikke |
|---|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| I tilfeller hvor den ene foreldereren svarer at den andre ikke er interessert eller ønsker å være involvert, | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> | (6) <input type="checkbox"/> |

| | Alltid | Ofte | Av og til | Sjeldent | Aldri | Vet ikke |
|---|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| undersøker jeg om denne informasjonen stemmer | | | | | | |
| Jeg opplever at fedre selv trekker seg unna kontakten med barnevernet | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> | (6) <input type="checkbox"/> |
| Jeg opplever at mor sier at far ikke er interessert i barnet | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> | (6) <input type="checkbox"/> |
| Jeg opplever at mor sier at far er uegnet som omsorgsperson | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> | (6) <input type="checkbox"/> |
| Jeg lar barnet medvirke til beslutningen om å involvere far | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> | (6) <input type="checkbox"/> |
| Dersom barnet bor sammen med en stefar, involverer jeg stefar | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> | (6) <input type="checkbox"/> |
| Dersom barnet bor sammen med en stemor, involverer jeg stemor | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> | (6) <input type="checkbox"/> |

| | Alltid | Ofte | Av og til | Sjeldent | Aldri | Vet ikke |
|---|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Dersom barnet har samvær med begge foreldrene, involverer jeg mor og far i like stor grad | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> | (6) <input type="checkbox"/> |

Ta stilling til følgende påstander om barnevernssaker:

| | Alltid | Ofte | Av og til | Sjeldent | Aldri | Vet ikke |
|--|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Tjenesten vår som helhet jobber systematisk for å involvere familie- og nettverk i barnevernssakene | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> | (6) <input type="checkbox"/> |

| | | | | | | |
|---|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Jeg jobber systematisk for å involvere familie- og nettverk i sakene | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> | (6) <input type="checkbox"/> |
|---|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|

Hva er de viktigste grunnene til at far ikke involveres i barnevernssaker?

Flere kryss mulig

- (1) Far er død
- (2) Far er ukjent
- (3) Far bor i en annen del av landet
- (4) Far har ikke foreldreansvar og /eller samvær
- (5) Far er utilgjengelig
- (6) Far er uegnet
- (7) Kriminalitet og rus
- (8) Far ønsker ikke kontakt med barnet
- (9) Far ønsker ikke kontakt med barnevernet

- (10) Kontakt med far kompliserer saken
- (11) Mor ønsker ikke å involvere far
- (12) Barnet er for ungt
- (13) Vi har ikke loven på vår side til å kunne involvere far
- (14) Far snakker ikke norsk
- (15) Kontakt med far er ikke til barnets beste
- (16) Vi har ikke tilstrekkelige ressurser til å involvere far
- (17) Det er andre personer som er viktige for barnet og som må prioriteres
- (18) Annet, skriv inn: _____

Har det i din barneverntjeneste vært saker hvor du i ettertid ser at far burde vært mer involvert?

- (1) Ja, flere
- (2) Ja, noen få
- (3) Ingen som jeg vet om

Synes du barneverntjenesten har for lite eller for mye fokus på involvering av fedre?

- (1) For lite fokus
- (2) Passe
- (3) For mye fokus
- (4) Vet ikke

Oppfatter du at det er behov for konkrete tiltak for å øke fedres deltakelse i barnevernssaker?

- (1) Stort behov
- (2) Noe behov
- (3) Lite behov
- (4) Nei, Ikke i det hele tatt
- (5) Vet ikke

Har du andre synspunkter som du ønsker å meddele om temaet fedre i barnevernet?

Hva er viktig for deg når dere skal gjennomføre små og store endringer, som for eksempel implementere noe nytt. Sett et kryss på linja fra 0-10 der 0 betyr ikke viktig og 10 betyr veldig viktig

Det er viktig å medvirke og
bidra aktivt i
endringsprosesser

|
|
|

Det er viktig å øve mye og
over tid for å lykkes med
endringer

I endringsarbeid er det viktig
med positiv tilbakemelding
fra ledelsen

VEDLEGG NR.2 Feltdagbok

DATO:

Er det deltakelse -læring sammen med andre:

Reflektere de over praksis:

Er det forståelse for behovet for ny kunnskap og for ny praksis:

Har de uformelle arenaer (praksisfelleskap):

Prioriteres tid og ressurser til kollektive prosesser:

Andre kommentarer:

VEDLEGG NR.3 Plan for samling 1

Kjøreplan-aksjonsforskning som utviklingsstrategi

«Involvering av fedre barnevernet»

Samling nr.1 Dato: 25.2.2019 Tidspunkt: 11:30 – 15:45

| TID | FORMÅL | AKTIVITET | PRAKTISK | ANSVAR |
|--|--|---|--|--|
| <i>Klokkeslett</i> | <i>Hva skal oppnås?</i> | <i>Innhold/tema/metode</i> | <i>Utstyr/Rom/Hjelpemidler</i> | <i>Hvem</i> |
| 11:30-12:00 Introduksjon Tema Hvem er vi | Positiv oppstart Legge til rette for deltakelse Motiver for prosessen Involvere deltakerne Forventningsavklaring | Presentasjon noe pp. | Gruppebord Teknologisk løsning for pp | Hege og Svanhild Ledelsen involvert |
| 12:00-13:15 ink. lunsj Diagnose SWOT | Koble på deltakerne og komme på samme frekvens Informasjon om barnevernstjenesten | Hva er de største utfordringen og mulighetene i denne barnevernstjenesten? Oppsummering i plenum – fasilitator samler inn notatene og legger det i et felles SWOT skjema | Tusj og ark Gruppebord (rom) | Hege og Svanhild Deltaker |
| 13:15-13:45 Diagnose Spørreundersøkelsen | Sammenstilling av den nasjonale spørreundersøkelsens og barnevernstjenesten sine funn | Presenteres med bruk av pp. Funn som er presentert benyttes i den videre prosessen | | Svanhild |
| Pause 13:45-14:00 | | | | |
| 14:00-15:30 Planlegging av aksjoner | Deltakerbasert prosess for å velge innsatsområder | Metoden «Familie Råd» | Grupperom | Hege og Svanhild Deltaker |
| 15:30-15:45 Planlegging av aksjoner Oppsummering | Konkretisere aksjoner Kort evaluering av samling 1 Runde av dagen | Dialog og diskusjon | Gruppebord | Hege og Svanhild Ledelsen involvert |

VEDLEGG NR.4 Plan for samling 2

Kjøreplan-aksjonsforskning som utviklingsstrategi

«Involvering av fedre barnevernet»

Samling nr.2 Dato: 8.4.2019 Tidspunkt: 11:30 – 15:45

| TID | FORMÅL | AKTIVITET | PRAKTISK | ANSVAR |
|--|---|--|--|---|
| <i>Klokkeslett</i> | <i>Hva skal oppnås?</i> | <i>Innhold/tema/metode</i> | <i>Utstyr/Rom/Hjelpemidler</i> | <i>Hvem</i> |
| 11:30-11:45 Klargjøring av dagen Status på valgte aksjoner | En felles avklaring om mål og innhold i samling 2 | Orienterende dialog | Gruppebord Teknologisk løsning for pp | Hege og Svanhild |
| 11:45-12:45 Relevant forskning (aksjon) | Avklare problemområdet og underbygge de faktiske forhold Skape i større grad forståelse av at dette angår de | Presentasjon av doktorgradsarbeidet «Barnevernets forståelse av farskap» | Teknologisk løsning for pp | Hege og Svanhild Anita Storhaug |
| Pause 12:45-13:00 | | | | |
| 13:00-13:45 Faglig ekspertise (aksjon) | En større forståelse av beslutningsprosesser og MBE (læring) | Dialogbasert presentasjon | Teknologisk løsning for pp Twist | Hege |
| 13:45-15:45 Aksjoner | Oppdatering på arbeidet med valgte aksjoner og en identifisering av juridiske utfordringer ved bruk av praksiserfaring (case) | Case | Grupperom | Hege og Svanhild Jurist fra Fylkesmannen |

VEDLEGG NR.5 Plan for samling 3

Kjøreplan-aksjonsforskning som utviklingsstrategi

«Involvering av fedre barnevernet»

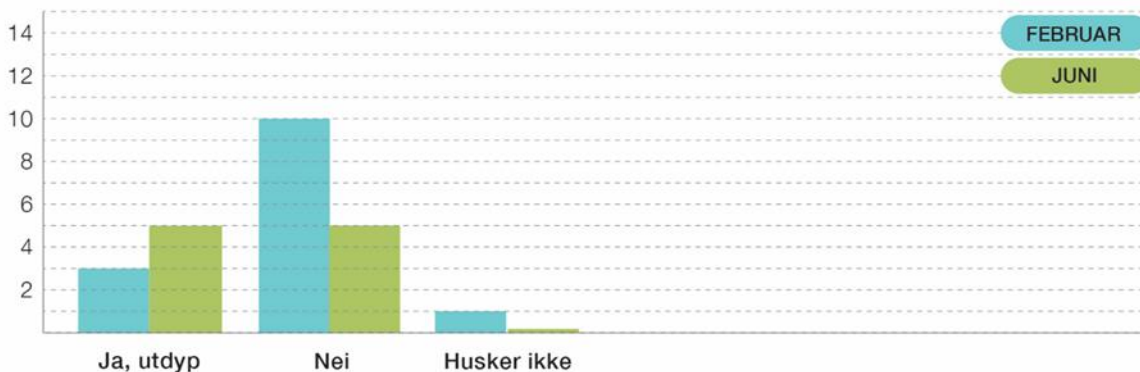
Samling nr.3 Dato: 17.6.2019 Tidspunkt: 09:00-11:30

| TID | FORMÅL <i>Hva skal oppnås?</i> | AKTIVITET <i>Innhold/tema/metode</i> | PRAKTISK <i>Utstyr/Rom/Hjelpemidler</i> | ANSVAR <i>Hvem</i> |
|---|---|---|--|--|
| 09:00-09:45 Klargjøring av dagen Status prosessen | Forventningsavklaring En oppsummering av valgte aksjoner og prosessen | Oppsummering av de to første samlingene og våre refleksjoner om AF som arb.metode samt tematikken foreldre som likeverdige ressurser. AF som metode Kjennetegn ved kunnskapsarbeidere Kunnskapssyn Praksisfelleskap | Gruppebord Teknologisk løsning for pp | Hege og Svanhild Ledelsen |
| 09:45-10:15 Reform | Involvering av fedre sett fra interesseorganisasjonen Reform sitt perspektiv | Reform, -hvem er det? Presentasjon av prosjektet med tildelte midler «E-læringsprogram» | Teknologisk løsning for pp | Are Saastad |
| Pause 10:15-10:30 | | | | |
| 10:30-11:15 Evaluering | En avklaring og forståelse av prosessen sine resultater | Dialog, diskusjon, refleksjon praksiserfaring (empiri) og teori | «Raushet og tak høyde» | Hege og Svanhild |
| 11:15-11:30 Veien videre | En videreføring av arbeidet | Orientering og avklaringer om roller i Reform sitt prosjekt. | | Hege og Svanhild Ledelsen og Reform |

VEDLEGG NR. 6 Svar på spørreundersøkelsen

1.

Har du i løpet av de siste par årene vært på utdanning/videreutdanning/kurs/seminar der fedres plass i barnevernet har vært et sentralt tema?



FEBRUAR

Kommentarer:

- Juridisk emne: Barneretten
- Barnerett v/UIO
- Hadde dette som et tema på intern dag i tidligere jobb i bvtj i en annen kommune

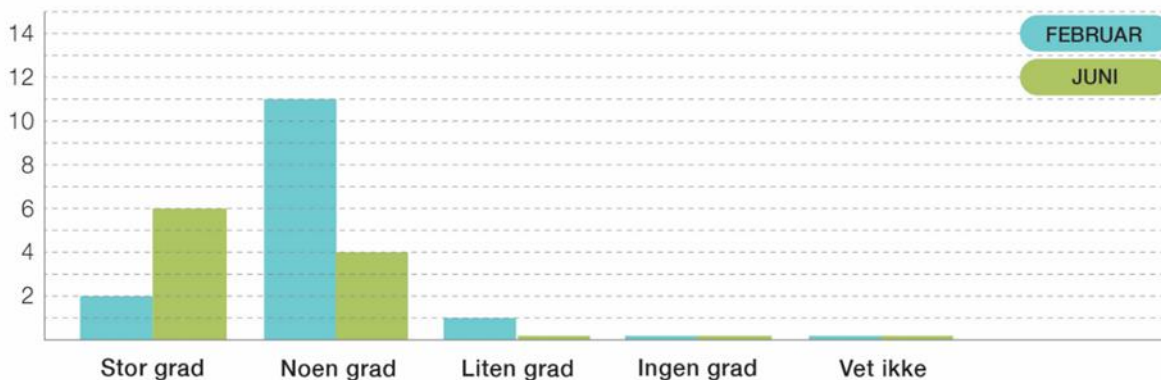
JUNI

Kommentarer:

- Forelesning på barnevernsutdanninga
- Barnerett / kurs v/Fylkesmannen
- inkludering av menn som tema for foredrag
- Deltatt i prosjekt omFedre i bv.

2.

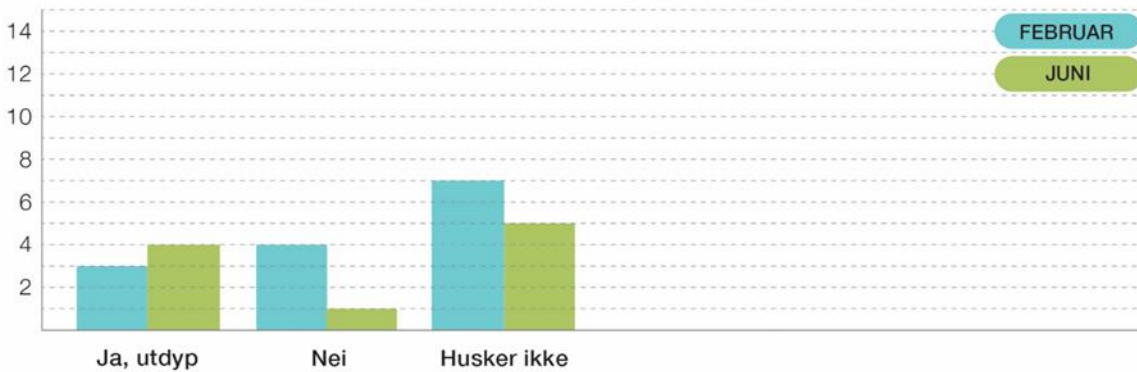
I hvilken grad er involvering av fedre et tema der du jobber?



3.
Når du jobber med undersøkelse eller oppfølging av tiltak, hvor viktig er det for deg å involvere fedre i saken?



4.
Har tjenestene der du jobber en praksis eller retningslinje for å involvere fedre i barnevernssaker?



FEBRUAR

Kommentarer:

- Fedre med daglig omsorg involveres fra undersøkelse. I tilfeller hvor far har samvær med barn, involveres far i det som omhandler barnet og som har betydning for samværet.
- Praksis: Fedre er viktige for barn på lik linje med mor og jeg opplever at vi innvolverer fedre i barnevernssaker.
- Vi undersøker hvem som har foreldreansvar og om de har samvær. Vurderer om de skal involveres i saken og evt. på hvilke måte og i hvilke stadige.

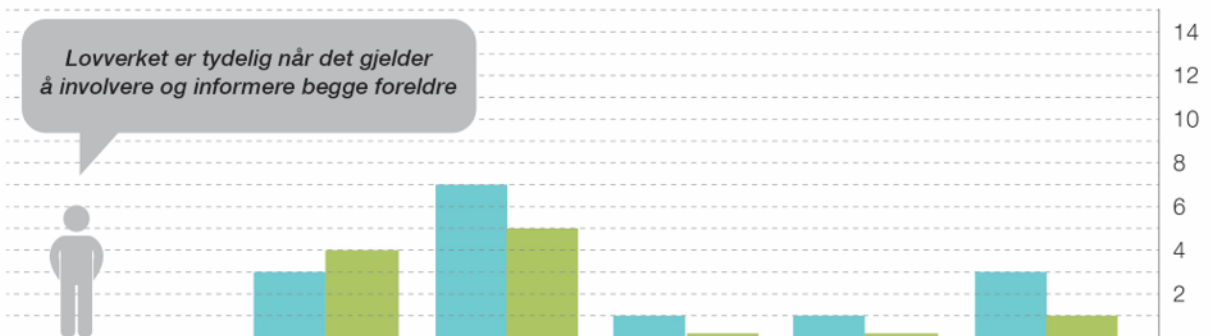
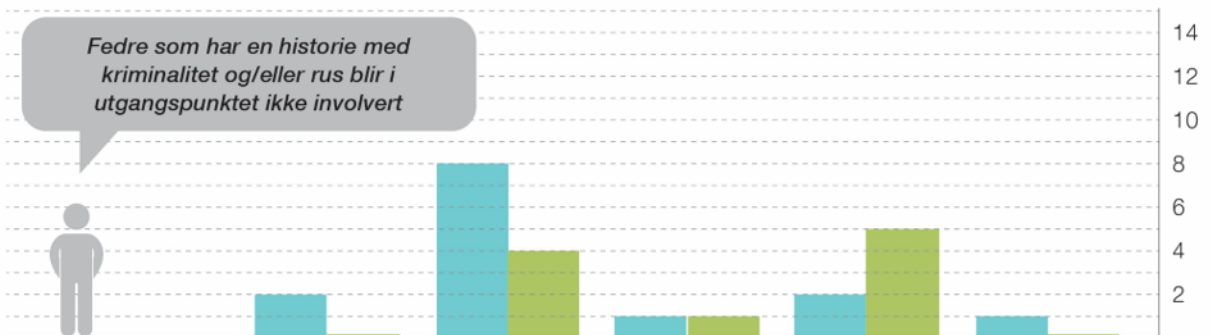
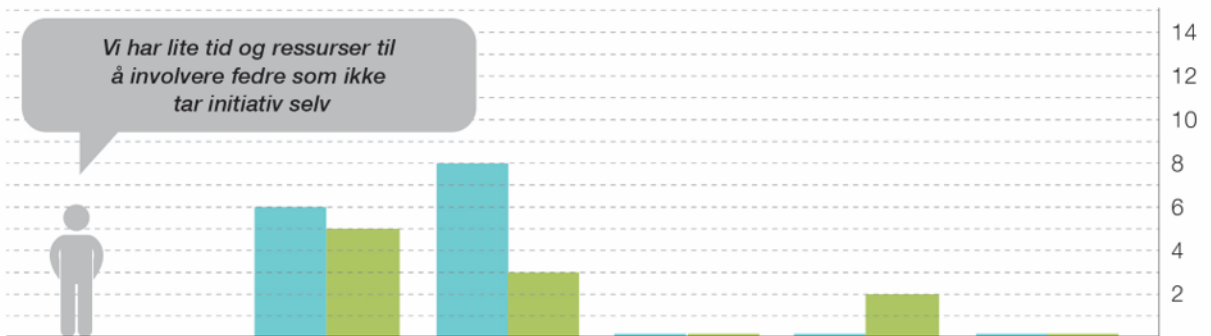
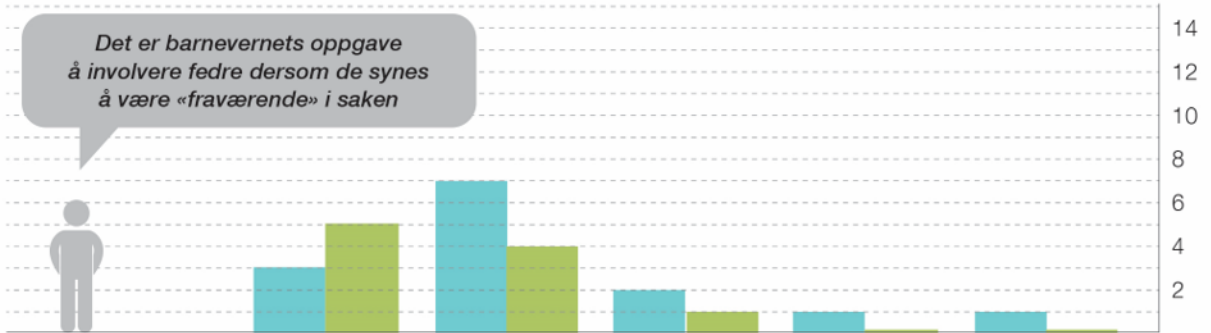
JUNI

Kommentarer:

- Bruker å samarbeide med begge foreldrene dersom barnet har kontakt med begge, sjekker også ut foreldreansvar.
- Alltid orienteres om beslutning om start av undersøkelse/andre beslutninger, orienteres om tiltak- forventninger om å delta.
- I alle saker skal man vurdere partsrettigheter i alle faser i en sak. Dette er innfelt i rutiner og saksbehandlingsrundskrivet.

5.

I hvilken grad er involvering av fedre et tema der du jobber?



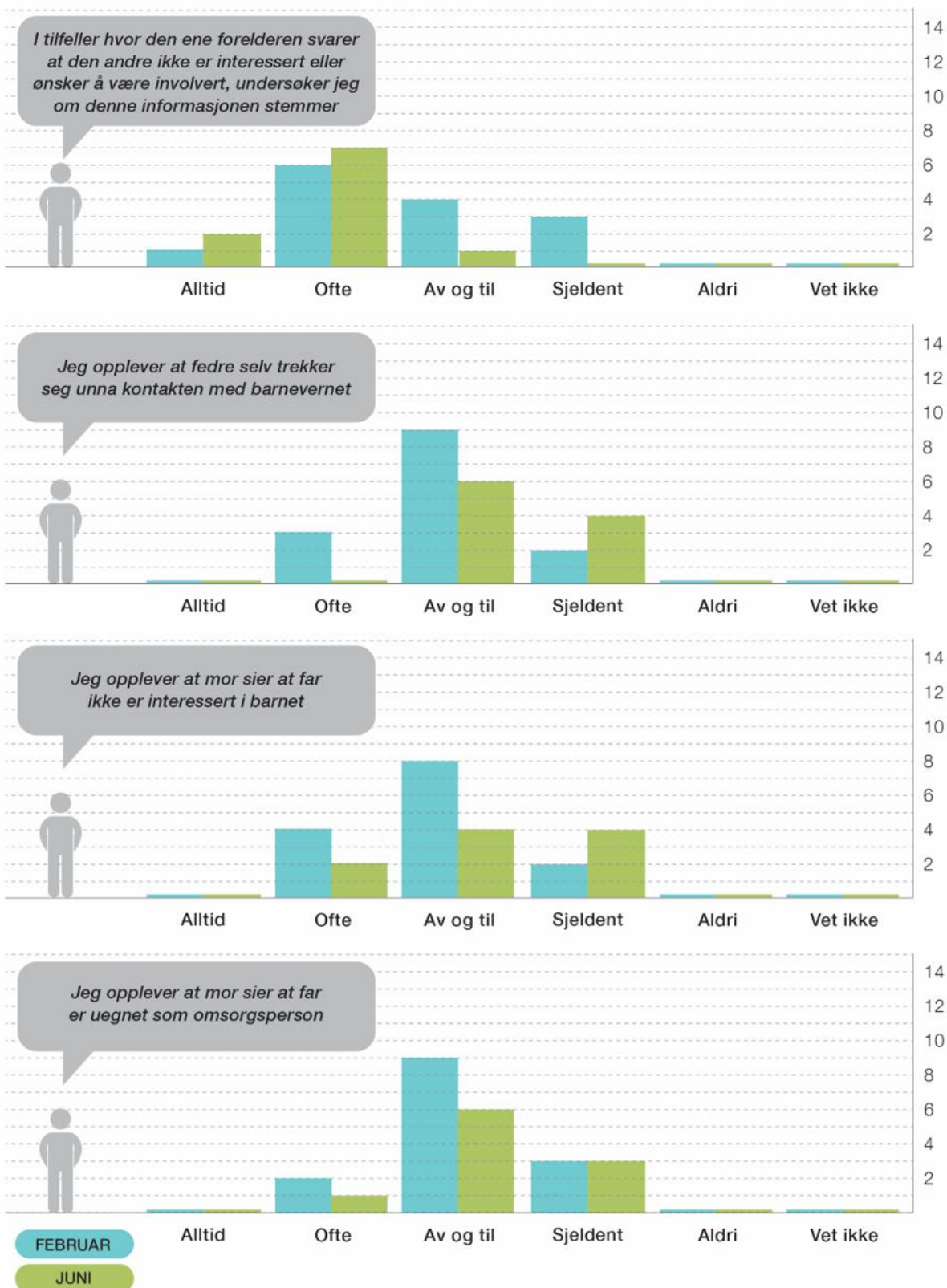
FEBRUAR
JUNI

Stemmer godt Stemmer i noen grad Stemmer i liten grad Stemmer ikke Vet ikke

6.

Ta stilling til følgende påstander om barnevernssaker:

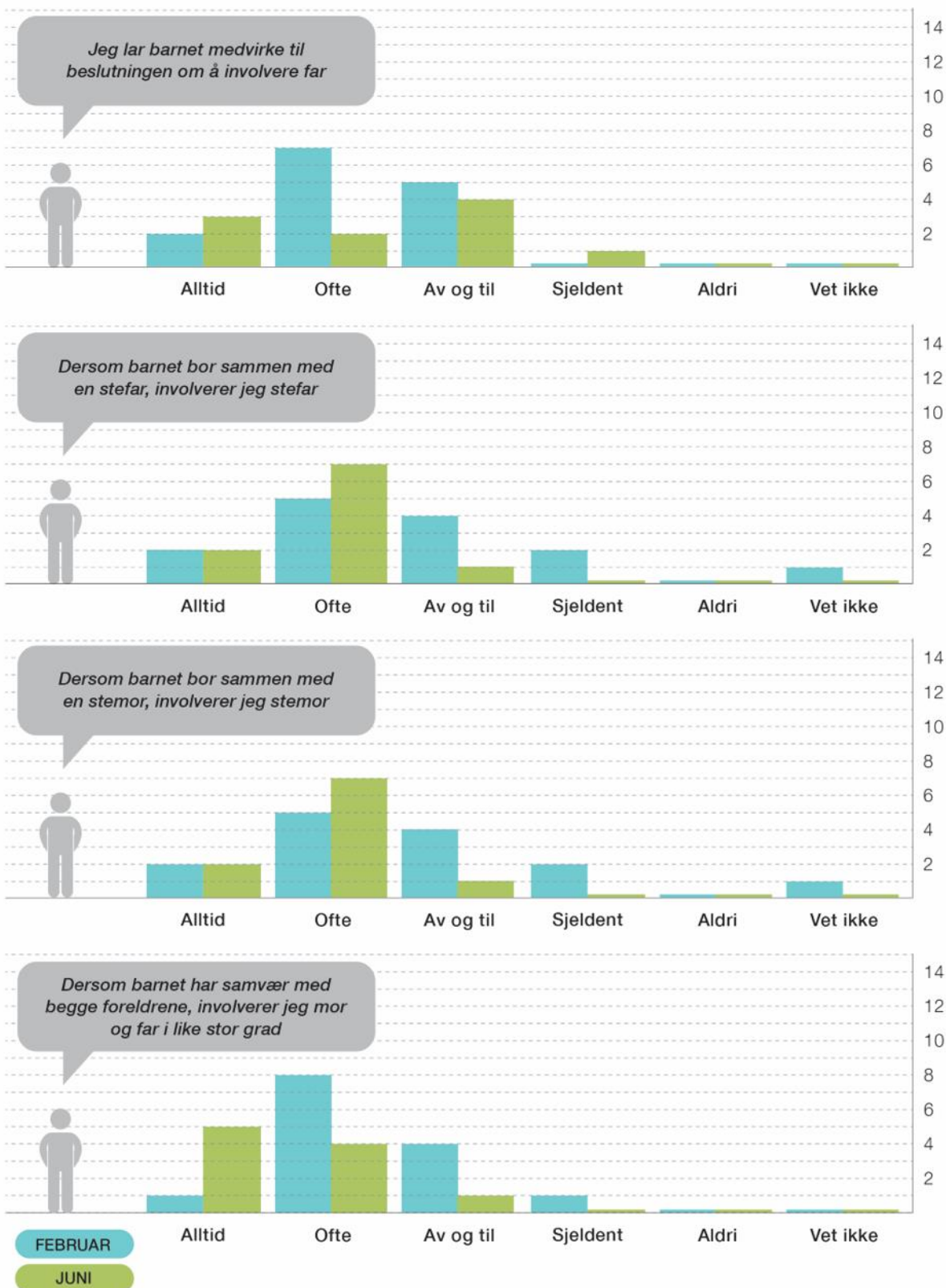
På spørsmålene nedenfor ber vi deg svare med utgangspunkt i saker der mor og far ikke bor sammen



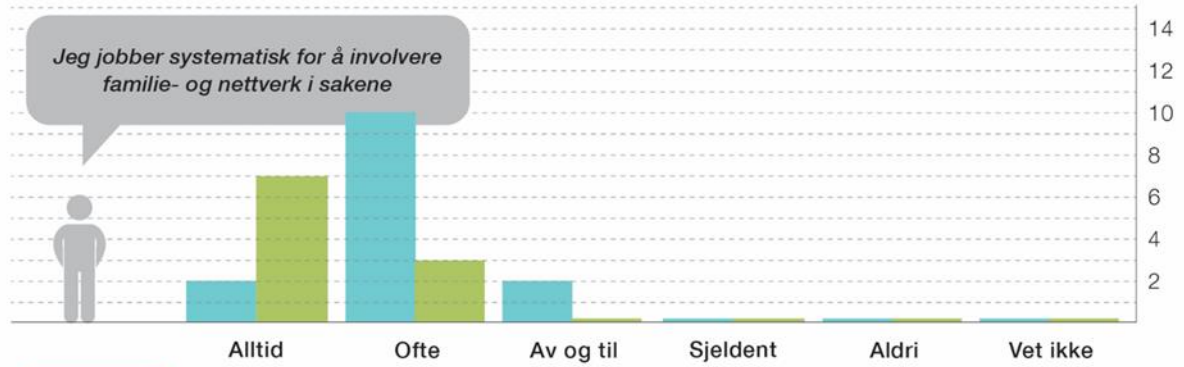
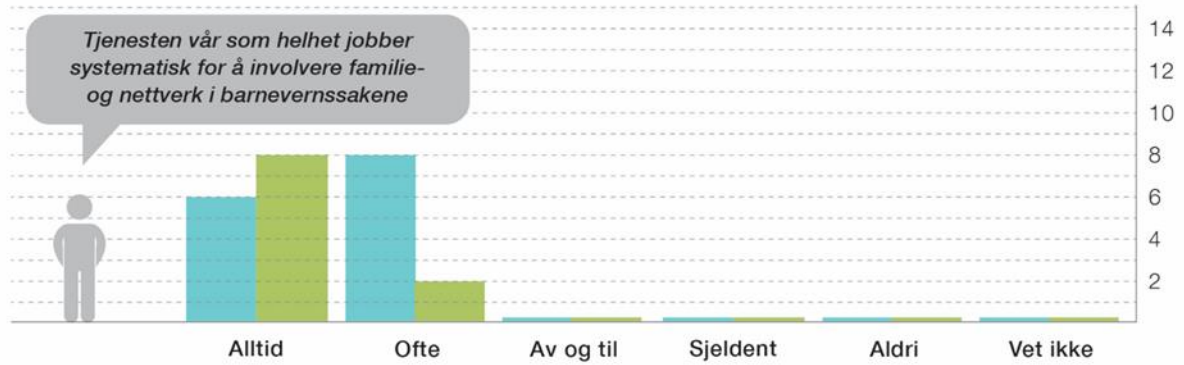
6. forts.

Ta stilling til følgende påstander om barnevernssaker:

På spørsmålene nedenfor ber vi deg svare med utgangspunkt i saker der mor og far ikke bor sammen



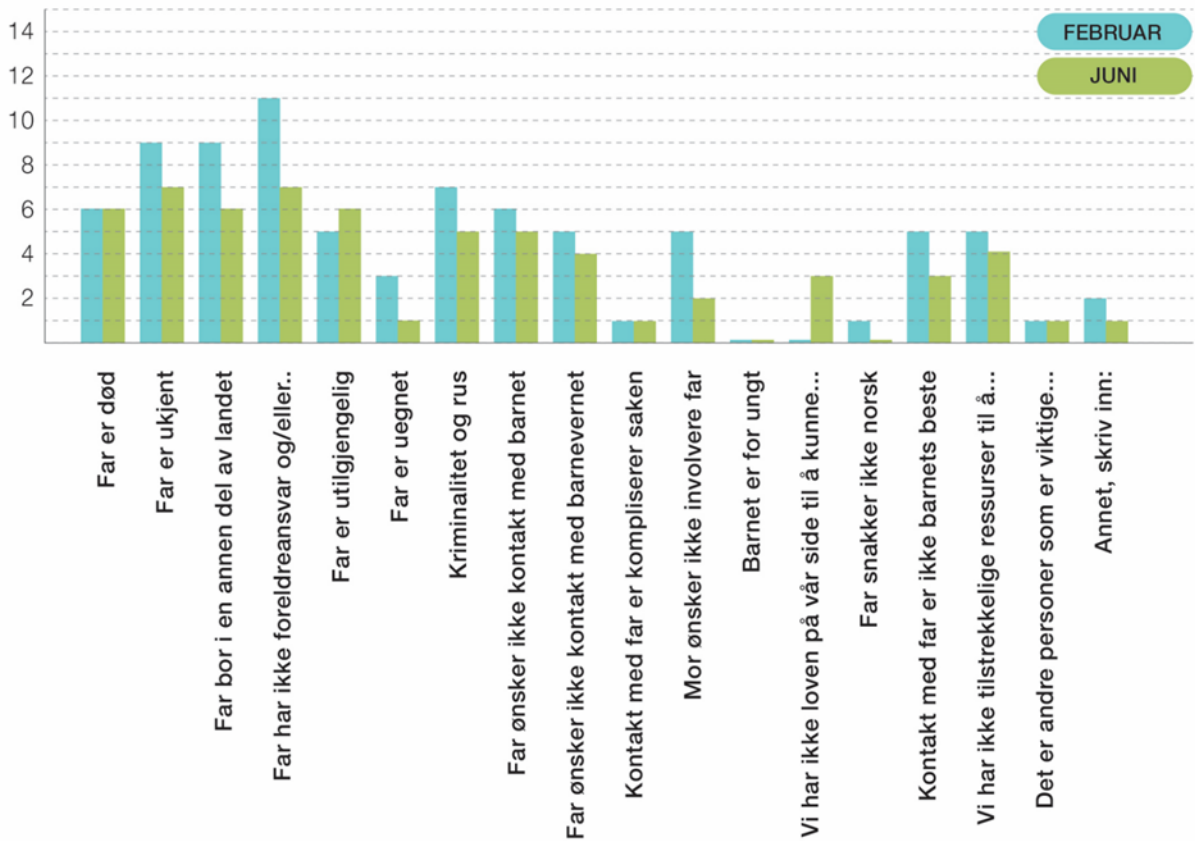
7.
Ta stilling til følgende påstander om barnevernssaker:



FEBRUAR
 JUNI

8.

Hva er de viktigste grunnene til at far ikke involveres i barnevernssaker?

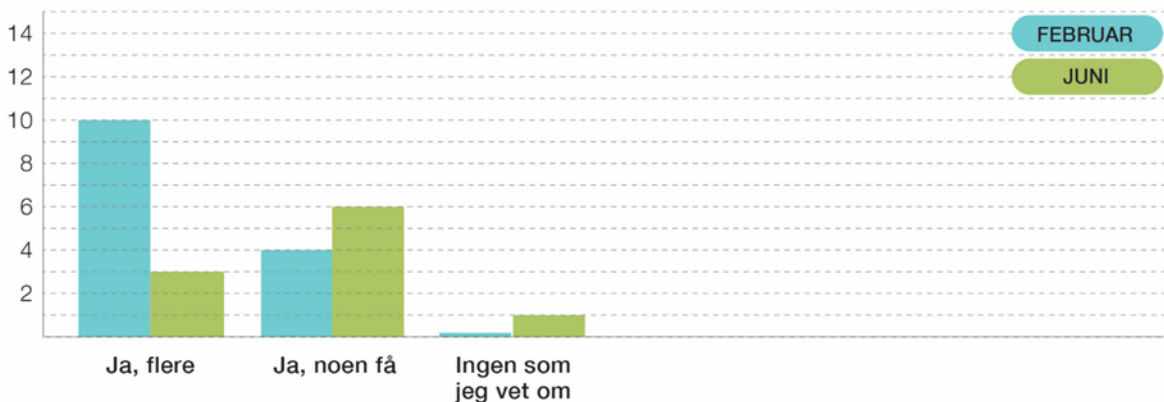


Kommentarer:

- I saker der mor har hovedomsorg og barnet ikke har samvær med far, er det ofte ikke prioritert høyt å involvere far.
- Mødrene tegner et bilde av fedrene som uegnet og ikke interessert, ikke alltid vi sjekker mer rundt det - noe vi bør, men tid spiller her inn!

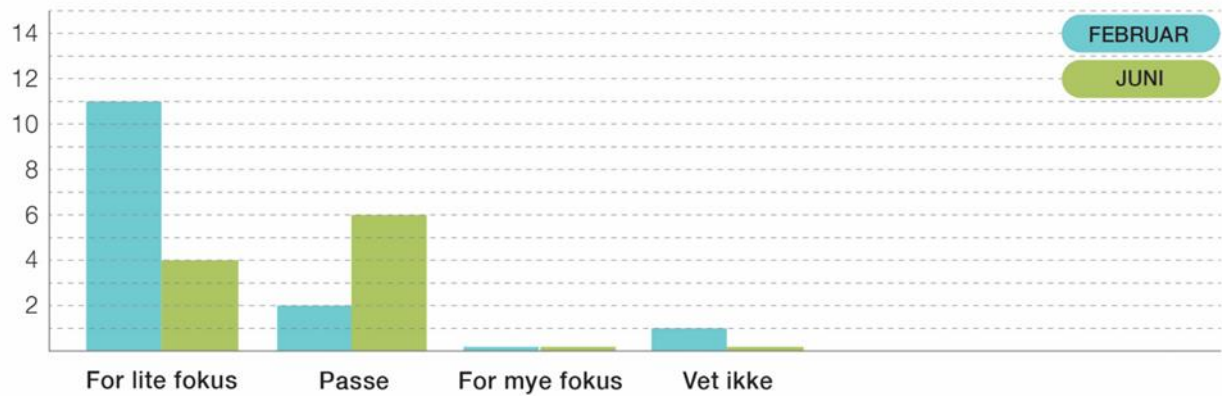
9.

Har det i din barneverntjeneste vært saker hvor du i ettertid ser at far burde vært mer involvert?



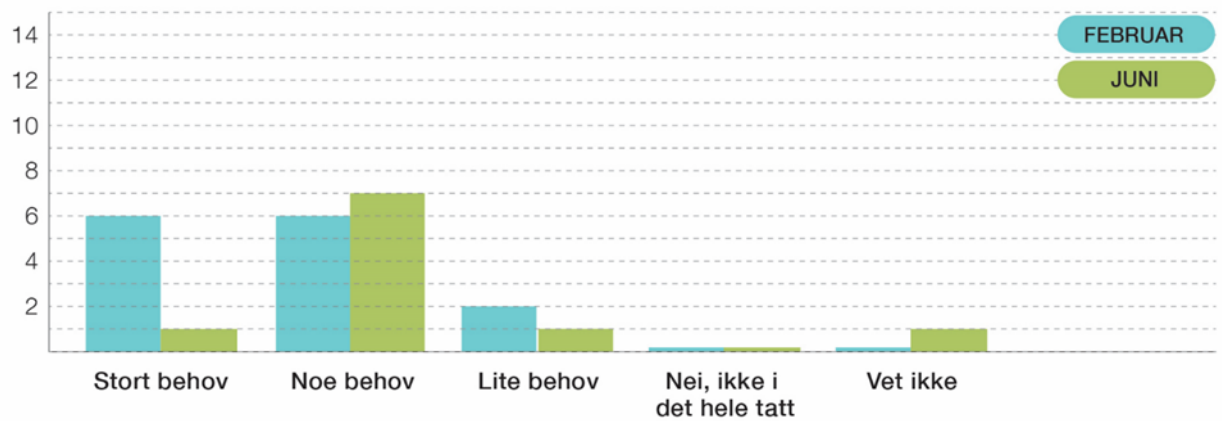
10.

Synes du barneverntjenesten har for lite eller for mye fokus på involvering av fedre?



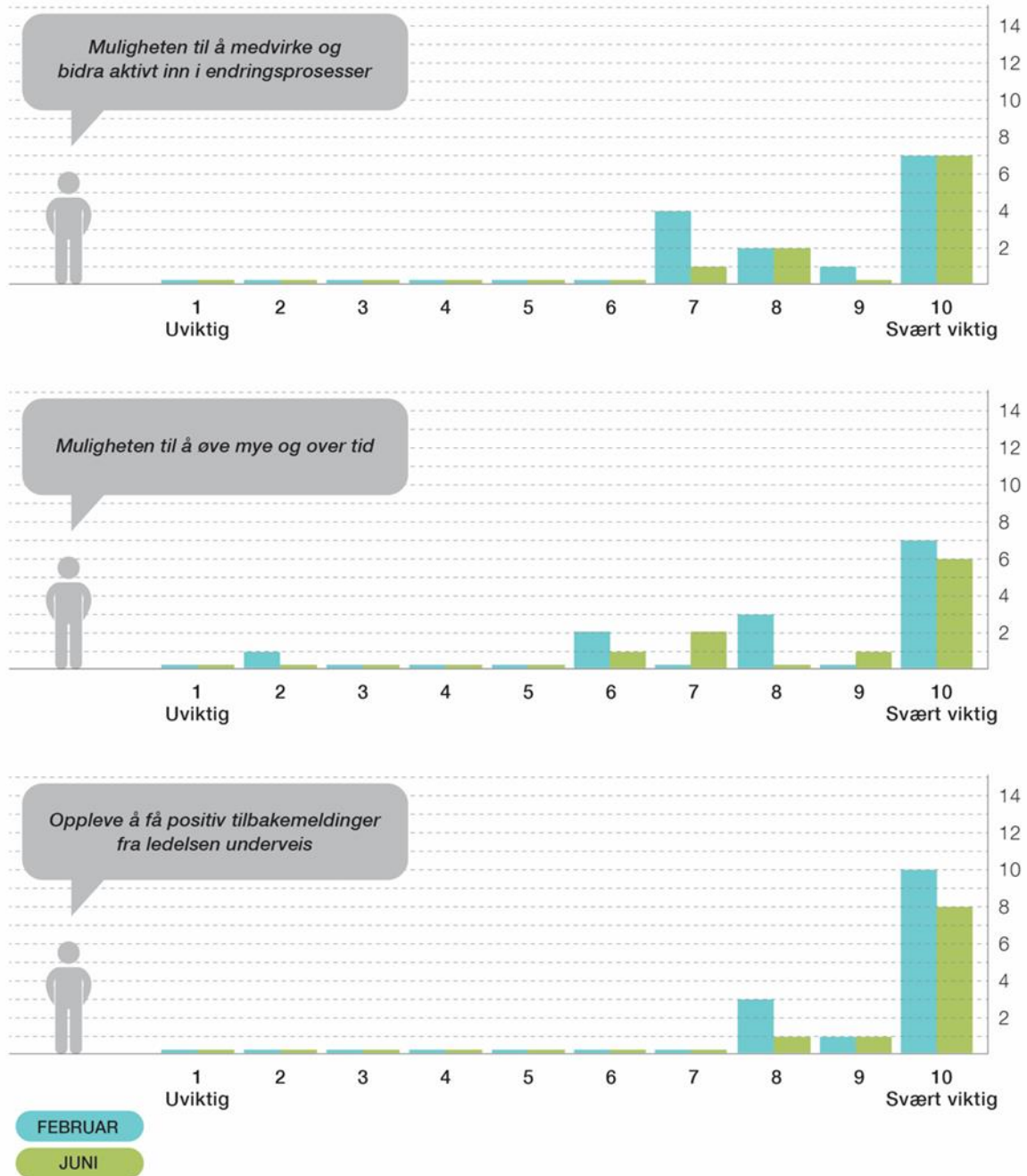
11.

Oppfatter du at det er behov for konkrete tiltak for å øke fedres deltakelse i barnevernssaker?



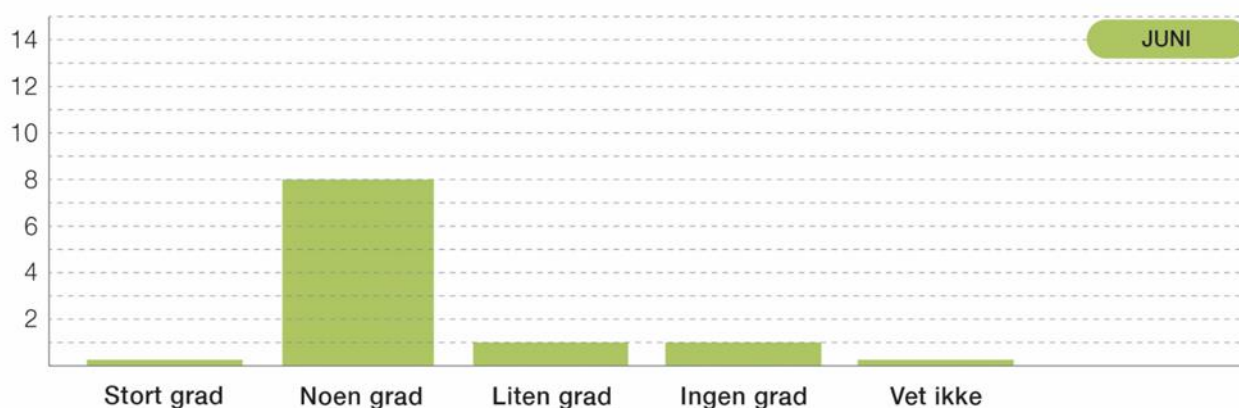
12.

Hvor viktig eller uviktig er disse aspektene for deg når dere skal gjennomføre små og store endringer, som for eksempel implementere noe nytt.



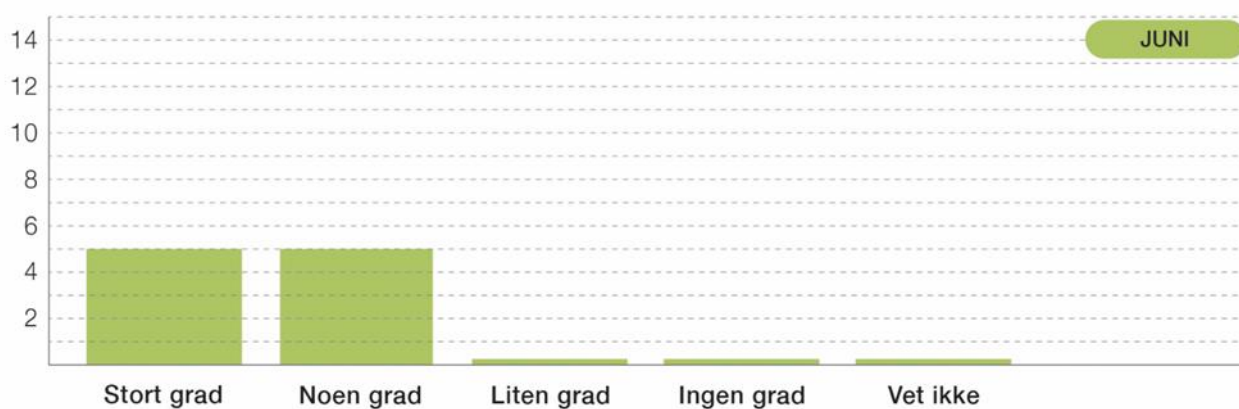
13.

I hvilken grad har du vært involvert i temaet involvering av fedre i løpet av våren 2019?



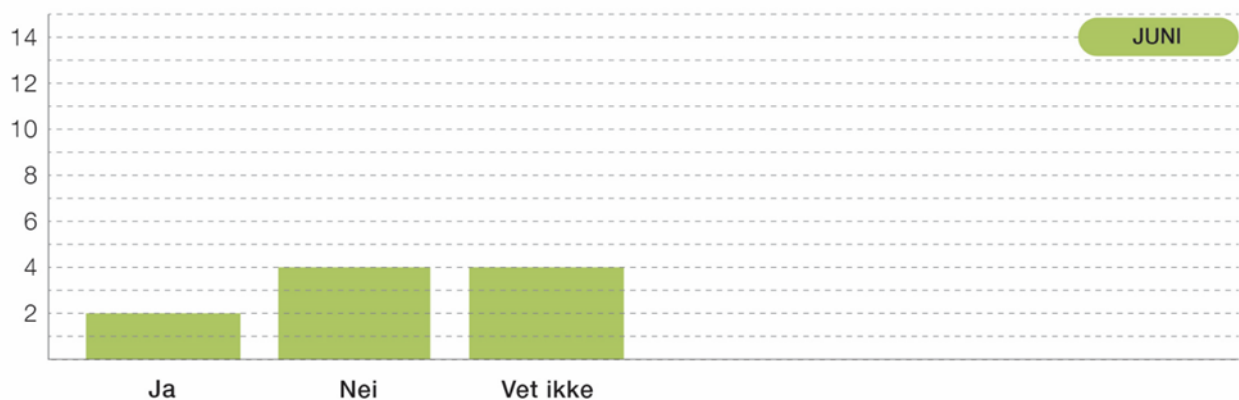
14.

I hvilken grad synes du tjenesten din fått en større bevissthet om involvering av fedre i løpet av våren 2019?



15.

Har tjenesten iverksatt "aksjoner" (tiltak e.l.) for involvering av fedre i løpet av våren 2019?



Kommentarer:

- Gjennomgang rutiner og lovverk
- Vurderer at tjenesten har stort fokus på partsrettigheter
- Vi snakker mer om far i saker i team-møter og viktigheten av hans rolle opp mot barnet

16.

Hvilke "aksjoner" (tiltak e.l.) vil du anbefale at gjennomføres for å videreføre eller sette et økt søkelys på temaet?

JUNI

Bedre opplysning om lovverket

Vedlikeholde viktigheten av temaet gjennom fokus på teammøter og barnevernmøter

En stor andel på vårt kontor er overarbeidet og utslitte, det er ikke rom for noe mer aldri så mye vi vil

Ledelsen er pådrivere for å holde temaet varmt, alle tar en gj.gang i egne saker med jevne mellomrom for å kvalitetssikre at fars rolle er ivaretatt

17.

Har du eksempler på noe konkret som du har gjort annerledes i forhold til enkeltsaker når det gjelder involvering av fedre?

JUNI

Blitt bedre på å sjekke ut foreldreansvar

Vi er mer bevisst involvering av fedre, og det er samtaleemne i alle saker hvor foreldre ikke bor sammen.

Gi f.eks. COS-veiledning til bare far selv om han kun er samvæerspappa.

Forvente deltakelse, involvering og samarbeid

For min del har fedre i bv vært en fanesak hele min tid som ansatt.

Mer tid til hver sak.

18.

Har du andre synspunkter som du ønsker å meddele om temaet fedre i barnevernet?

FEBRUAR

Viktig tema å få på dagsorden

Bra at temaet bli satt fokus på! Vi kan alltid utvikle oss.

Det er utfordrende med innvolvering av fedre der de ikke har hatt kontakt med barnet over tid, og at undersøkelse/tiltak i barneverntjenesten ikke skal gjøres større enn det melding/bekymring angår.

Ønsker retningslinjer og konkrete tiltak for hvordan barneverntjenesten skal jobbe etter en omsorgsovertakelse, spesielt rettet mot fedre som ikke ønsker kontakt med barneverntjenesten.

JUNI

Positivt med dette temaet, men samtidig må dette være i tråd med det lovverket vi har slik, JF barneloven, barnevernloven og saksbehandlingsrundskrivet. Jeg synes at vi har et lovverk som ivaretar dette, men at den enkelte kontaktperson må være mer bevisst på dette i alle faser av en bv.sak

Som vi alle vet tar endringstiltak tid, men vi er på riktig vei nå. Takk til dere for at dere setter temaet på dagsorden.

VEDLEGG NR. 7 Oppsummering av Sentrale lover av relevansen for denne oppgaven

Barneloven og forvaltningsloven er de sentrale lovene som regulerer hvordan fedre kan og skal involveres i en barnevernssak. Det er forvaltningsloven som regulerer barnevernets saksbehandling, i tillegg til de særregler som er gitt i barnevernloven. Hvis det er strid mellom regler i barnevernloven og forvaltningsloven, så har barnevernloven forrang. Barneloven har også betydning for hvem barnevernet skal forholde seg til i sitt arbeid.

Foreldreansvar

Foreldreansvar er den rett og plikt foreldre har til å bestemme for barnet i personlige forhold. Foreldrene skal utøve foreldreansvaret ut fra barnets behov og interesser. Når barnet blir eldre, skal foreldrene legge økende vekt på barnets mening i takt med barnets alder og modenhet.

Foreldre som er gift eller samboere når barnet blir født, får automatisk felles foreldreansvar. For barn født fra og med 1. januar 2006, er samboere registrert på samme adresse i folkeregisteret likestilt med ektefeller. I andre tilfeller må felles forelderansvar avtales mellom foreldrene. Dersom foreldrene ikke blir enige, kan domstolen avgjøre spørsmålet om foreldreansvar, og en forelder kan bli fratatt foreldreansvaret dersom det er særlige grunner for dette.

Foreldre som part i en barnevernssak (Forvaltningsloven § 2)

Partsrettigheter i en barnevernssak utløser viktige rettigheter. Parter har blant annet rett til innsyn i sakens dokumenter, rett til å klage på vedtak, prosessuelle rettigheter i en tvangssak for fylkesnemnda og en rett til kontradiksjon, altså en rett til å redegjøre for sitt syn. Den «avgjørelsen retter seg mot eller som saken direkte gjelder» har etter forvaltningsloven § 2 første ledd bokstav e partsrettigheter. Hvorvidt en person har partsrettigheter eller ikke må avgjøres etter en konkret vurdering.

Hvem av foreldrene som er part i saken, må vurderes konkret i den enkelte sak, og vil kunne endres avhengig av hvordan saken utvikler seg. I barnevernssaker inntreffer partsoffentlighet vanligvis allerede fra det tidspunktet barneverntjenesten har åpnet undersøkelsessak.

Foreldres partsrettigheter i en barnevernssak er i stor grad knyttet opp mot hvorvidt den enkelte av foreldrene har del i foreldreansvaret eller ikke. Den av foreldrene barnet bor sammen med, og som i tillegg har foreldreansvar, vil alltid være part i en sak etter barnevernloven.

Partsrettigheter i en undersøkelsessak

Dagens familiemønstre innebærer at mange barn har tilhørighet i to hjem. Dersom foreldrene bor hver for seg, må barneverntjenesten normalt ta kontakt med begge foreldre i en undersøkelse. Barnets totale omsorgssituasjon må vurderes. Hvis begge foreldre er en del av barnets omsorgssituasjon, vil de normalt ha partsrettigheter i undersøkelsessaken. Dette utgangspunktet gjelder uavhengig av forelderansvar og hvor barnet har fast bosted etter barneloven. I en undersøkelsessak må barneverntjenesten gjøre en konkret vurdering av om undersøkelsen eller resultatet av denne vil kunne påvirke begge foreldre på en slik måte at de skal gis partsrettigheter.

Uavhengig av om foreldrene er part i saken, må barneverntjenesten informere begge foreldrene om at det er opprettet en undersøkelsessak. Barneverntjenestens taushetsplikt er ikke til hinder for at begge foreldrene informeres om at det er opprettet en undersøkelsessak. Det kan tenkes tilfeller der barneverntjenesten ikke bør informere den andre forelderens om at det er åpnet undersøkelse. Dette vil for eksempel være aktuelt dersom barnet bor på sperret adresse. I enkelte tilfeller er det et vesentlig poeng at opplysninger blir holdt tilbake fra foreldrene i en begrenset periode. For eksempel vil det ved mistanke om vold eller overgrep ofte være av vesentlig betydning at barneverntjenesten ikke gir informasjon før barnet eller andre ofre er gitt tilstrekkelig beskyttelse, eventuelt til nødvendig dokumentasjon er blitt sikret. Dette gjelder også ovenfor foreldre som har partsrettigheter i undersøkelsen.

Foreldre som ikke har partsrettigheter

Foreldre som ikke har partsrettigheter fordi de verken bor sammen med barnet eller har samvær, **må som den klare hovedregel informeres og involveres i undersøkelsen.** Involvering er viktig for å få saken så godt opplyst som mulig, jf. Forvaltningsloven § 17 første ledd. Begge foreldrene kan ha informasjon som er relevant for å kartlegge og forstå hvordan barnet har det. Involvering handler også om å på et tidlig tidspunkt finne frem til ressursene rundt barnet. Undersøkelsen som sådan vil imidlertid ikke være rettet mot en

forelder som verken bor eller har samvær med barnet, og vedkommende vil ikke ha partsstatus og rett til informasjon etter forvaltningsloven.

Barneverntjenestens plikt til å informere og involvere en forelder uten partsrettigheter om at det er åpnet en undersøkelse er imidlertid ikke «ubetinget». I tillegg til de ovennevnte eksemplene på når barneverntjenesten ikke bør informere den andre forelderen (sperret adresse og mistanke om vold eller overgrep), er det en snever adgang til å ikke informere en forelder uten foreldreansvar om at det er opprettet en undersøkelse, dersom vedkommende verken bor sammen med barnet eller har samvær. Hensynet til barnets beste må være et grunnleggende hensyn i denne vurderingen, og barneverntjenesten må gjøre en grundig vurdering av eventuelle negative konsekvenser manglende informasjon og involvering vil kunne få på kort og lang sikt.

Rett til opplysninger om barnet - barneloven § 47

Begge foreldre som har foreldreansvar har lik rett til opplysninger. Foreldrenes rett gjelder opplysninger om barnet fra barnehage, skole og andre instanser, som barneverntjenesten, hvis det ikke gjelder taushetsplikt overfor foreldrene. Barnet kan for eksempel ha krav på taushet om helsespørsmål. Foreldrene skal også gi opplysninger om barnet til hverandre, både når de har foreldreansvaret sammen, og når én av foreldrene har foreldreansvaret alene. Barneloven § 47 regulerer også retten en forelder uten del i foreldreansvaret har til opplysninger om barnet, fra blant annet barneverntjenesten. Opplysningsretten er begrenset til opplysninger om barnet. Det kan ikke kreves opplysninger som primært gjelder den andre forelderen, med mindre disse har direkte relevans for barnets situasjon. Bestemmelsen pålegger imidlertid ikke offentlige etater at de av eget tiltak gir opplysninger om barnet. Retten til opplysninger oppstår først når forelderen ber om det, og opplysninger etter denne paragrafen kan nektes gitt dersom det vurderes å være til skade om opplysningene gis ut. De skal for eksempel ikke gis dersom det er grunn til å tro at de vil bli brukt til å sjikanere barnet og den som har foreldreansvaret.

Parters rett til innsyn

Retten til dokumentinnsyn for en part følger av forvaltningsloven. Etter forvaltningsloven § 18 har en part rett til å gjøre seg kjent med sakens dokumenter med de begrensninger som følger av forvaltningsloven §§ 18 og 19. Etter forvaltningsloven § 19 kan enkelte opplysninger i et dokument unntas partsoffentlighet på grunn av sitt innhold.

Med mindre det er av vesentlig betydning, har parten etter forvaltningsloven ikke krav på å gjøre seg kjent med de opplysninger i et dokument som gjelder: en annen persons helseforhold eller andre forhold som av særlige grunner ikke bør meddeles videre. Foreldre kan nektes innsyn i opplysninger om barnet i spesielle tilfeller. Parten kan heller ikke gjøre seg kjent med opplysningene dersom det er grunn til å tro at han eller hun vil kunne opptre voldelig mot personer som står han eller hun nær dersom opplysningene blir gjort kjent. Andre «særlige grunner» kan være beskyttelse av kilder.

Veiledningsplikt

Etter forvaltningsloven § 11 har barneverntjenesten en alminnelig veiledningsplikt innenfor sitt område. Veiledningsplikten gjelder overfor private parter i saker som er under behandling, og ellers overfor andre personer som spør om sine rettigheter og plikter i et konkret forhold. Under behandlingen av en sak skal barneverntjenesten av eget tiltak vurdere partens behov for veiledning. Veiledningen skal omfatte gjeldende lover, forskrifter og barneverntjenestens praksis. Det kan for eksempel handle om hvordan gå fram for å få foreldreansvar for en som ikke har det.

I barnevernssaker er det viktig å sikre at partene forstår barneverntjenestens rolle, saksgangen, og at det gis veiledning om adgangen til å møte med advokat og adgangen til fri rettshjelp, jf. Forvaltningsloven § 12. Barneverntjenesten skal sørge for at både foreldre og barn forstår hva som blir formidlet til dem. Om nødvendig skal det benyttes tolk. Videre er det viktig å gjøre oppmerksom på partens rett til dokumentinnsyn etter forvaltningsloven § 18.

Forholdet mellom barnevernloven og barneloven

Barneverntjenesten har ikke myndighet til å flytte barnet mellom foreldrene, fastsette eller stoppe samværsordninger, selv om de mener dette ville være til barnets beste.

Når foreldrene bor hver for seg, må barneverntjenesten skaffe seg en helhetlig oversikt over hvordan omsorgen for barnet er. Dette gjelder enten barnet bor fast hos den ene forelderen og har samvær med den andre, eller om barnet bor sammen med begge.

Dersom barneverntjenesten konkluderer en sak med at omsorgen hos bostedsforelder er tilfredsstillende, men at omsorgen hos samværsforelder ikke er det kan barneverntjenesten anbefale tiltak som kan bedre omsorgssituasjonen under samvær. Barneverntjenesten kan likevel ikke stanse eller endre en samværsordning som er avtalt mellom foreldrene eller fastsatt ved forlik eller dom. Barneverntjenesten kan imidlertid råde bostedsforelder til å ta

initiativ til endring og gi nærmere veiledning om framgangsmåten. Det samme gjelder i en sak hvor barneverntjenesten legger til grunn at omsorgen hos bostedsforelderen er alvorlig mangelfull, men tilfredsstillende hos samværsforelderen. Da må undersøkelsessaken konkludere med at barneverntjenesten anbefaler at barnets faste bosted flyttes.

Barneverntjenesten kan imidlertid ikke bestemme at barnet skal flytte fra én forelder til en annen, men kan råde partene til å finne en løsning som ivaretar barnets behov i tilstrekkelig grad. Foreldrene kan inngå avtale om at barnet skal flytte. Dersom foreldrene ikke blir enige, kan samværsforelderen reise sak for retten for å få flyttet barnets faste bosted til seg.

Barnevernloven åpner likevel for at barnet midlertidig kan plasseres hos den andre forelderen i påvente av at omsorgsspørsmålet blir behandlet av domstolen etter reglene i barneloven.