



" Like barn, leker best?"

Hvordan kan minoritetsansatte bidra til et bedre barnevern?

En kvalitativ studie av minoritetsansattes opplevelse av samarbeidet
med minoritetsfamilier i barnevernet

Julia Lysgaard Shirazi

VID vitenskapelige høgskole

Masteroppgave

Master i sosialt arbeid

Antall ord: 27846

14.11.2016

Sammendrag

Denne oppgaven handler om hvorvidt og i hvilken grad minoritetsansatte i barnevernet kan bidra til et bedre barnevern for minoritetsfamilier. Det vanskelige samarbeidet mellom minoritetsfamilier og barnevernet er et tema som har vært aktuelt i lang tid. Det negative bildet barnevernet har fått i media har bidratt til frykt hos minoritetsfamilier, så vel som etnisk norske. Minoritetsfamilier er i dag overrepresentert i barnevernet. Det er derfor viktig å undersøke hvilke tiltak som kan gjøres for å skape et bedre samarbeid mellom barnevernet og etniske minoritetsfamilier. For å se nærmere på dette, undersøkes betydningen av kulturell kompetanse, kultursensitivitet og etnisk matching. Hvilken betydning har egentlig barnevernsarbeiderens etniske og kulturelle bakgrunn? Og hvilke utfordringer møter de?

Oppgaven baseres på et kvalitativt studie som blant annet belyser overnevnte spørsmål. Datagrunnlaget er fremskaffet gjennom intervju med fem informanter som selv har minoritetsbakgrunn. I denne oppgaven tas det utgangspunkt i erfaringene og kunnskapen til de fem minoritetsansatte som har deltatt i denne studien. For å analysere datamaterialet som fremkom i intervjuene ble det benyttet en temasentrert tilnærming. Funnene er drøftet i lys av teori og tidligere forskning.

Mine funn viser at barnevernsarbeiderens etniske og kulturelle bakgrunn har betydning for samarbeidet med minoritetsfamilier. Minoritetsansatte kan bidra til å øke barnevernets legitimitet hos minoritetsfamilier. Undersøkelsen har avdekket at kulturell kompetanse og kultursensitivitet er nødvendig i møte med minoritetsfamiliene. Det drøftes i hvilken grad barnevernet skal vektlegge kultur i arbeid med familie. Både forskning og teori viser til uenighet på dette feltet. Funn viser også at samarbeidet mellom minoritetsansatte og minoritetsfamilier ikke er fri for utfordringer. Motsetningene av å ha en annen etnisk og kulturell bakgrunn blir drøftet som en ressurs og som en utfordring.

Abstract

This thesis is about whether and to what extent minority employees can contribute to better welfare services for minority families. The difficult cooperation between immigrant families and child welfare services (CWS) is an issue that has been relevant for a long time. The negative portrayal of the CWS, created by the media has contributed to fears among new citizens, as well as ethnic Norwegians. Minority families are currently overrepresented in child welfare. It is therefore important to examine the measures that can be done to create a better collaboration between the CWS and ethnic minority families. To look into this, I have examined the importance of cultural competence, cultural sensitivity and ethnic matching. What impact does a child welfare worker's ethnic and cultural background have? And what challenges do they meet?

The thesis is based on a qualitative study that sheds light on the above questions with data obtained through interviews with five informants with a minority background. The information is based on the experiences and knowledge of the five minority employees who have participated in this study.

To analyze the data obtained in the interviews I have used a thematic approach. The findings are discussed in light of theory and previous research.

My findings show that a child welfare worker's ethnic and cultural background are important for working with minority families; Minority Employees can help increase child welfare legitimacy among minority families. The investigation has revealed that cultural competence and cultural sensitivity is required in meeting with minority families. This discusses the extent to which CWS will emphasize culture in working with a family. Both research and theory refers to disagreement in this field. Findings also show that cooperation between minority employees and minority families are not free of challenges. The contradictions of having different ethnic and cultural backgrounds are discussed both as a resource and as a challenge.

Forord

Masteroppgaven ga meg mulighet til å fordype meg i et tema som interesserer meg, både faglig og personlig. En spennende og lærerik periode er nå over. Flere har hjulpet meg i denne prosessen, som bidratt til at jeg endelig har kommet i mål.

Først ønsker jeg å rette en takk til mine fem informanter. Tusen takk for at dere tok dere tid til å delta på intervjuene, og for å ha bidratt med kunnskap og erfaringer på feltet. Stor takk til min venn Bayram Islekceri for hjelp til rekruttering av informanter.

En varm og stor takk til min veileder Lene Østby, som har kommet med gode råd, konstruktive tilbakemeldinger, faglig- og ikke minst moralsk støtte. Jeg er veldig takknemlig for at du har vært min veileder.

Sist men ikke minst vil jeg takke min familie og store heilagjeng; Reidunn, Erik, Liv og Sheela. Takk for spennende diskusjoner og kritiske innspill. Tusen takk for støtte og motivasjon.

Oslo, 14. November 2016

Julia Lysgaard Shirazi

Innhold

1.	Innledning.....	
1.1.	<i>Presentasjon av tema</i>	
1.2	<i>Oppgavens struktur</i>	
1.3.	<i>Presentasjon av problemstilling</i>	
1.3.1.	<i>Avgrensing av problemstilling</i>	
1.4.	<i>Begrepsavklaring</i>	
2.	Et bakgrunnsteppe	
2.1.	<i>Barneverntjenesten</i>	
2.2.	<i>Kompetanse i barnevernet</i>	
2.3.	<i>Barnets beste</i>	
3.	Teoretiske perspektiver og relevant forskning.....	
3.1.	<i>Den profesjonelle relasjonen</i>	
3.1.1.	<i>Makt og avmakt i relasjonen</i>	
3.1.2.	<i>Makt mellom majoritet og minoritet</i>	
3.2.	<i>Tillit</i>	
3.2.1.	<i>Bruk av tolk</i>	
3.2.2.	<i>Etnisk matching</i>	
3.3.	<i>Kulturbegrepet</i>	
3.3.1.	<i>Kulturell kompetanse og kultursensitivitet</i>	
3.3.2.	<i>Kulturelle forskjeller</i>	
3.3.3.	<i>Vold mot barn i minoritetsfamilier</i>	
3.4.	<i>Oppsummering</i>	
4.	Metode	
4.1.	<i>Vitenskapelig ståsted</i>	
4.2.	<i>Valg av metode</i>	
4.3.	<i>Forforståelse</i>	
4.4.	<i>Intervjuprosessen</i>	
4.4.1.	<i>Utvalg og rekruttering av informanter</i>	
4.4.2.	<i>Utforming av intervjuguide</i>	
4.4.3.	<i>Gjennomføring av intervjuer</i>	
4.5.	<i>Analyseprosessen</i>	

4.5.1. Transkribering.....	
4.5.2. Analyse	
4.6 <i>Reliabilitet og validitet i kvalitativ forskning</i>	
4.6.1. Reliabilitet.....	
4.6.2. Validitet	
4.7. <i>Etiske avveininger</i>	
4.7.1. Meldeplikt til forskningsprosjekter	
4.7.2. Etiske forskningsprinsipper	
5. Presentasjon av funn.....	
5.1. <i>Minoritetsansattes egen bakgrunn som en ressurs</i>	
5.1.2. Utfordringer i arbeidet med minoritetsfamilier	
5.2. <i>Synet på kulturell kompetanse og kultursensitivitet i barnevernet</i>	
5.2.1. Hva gjør barnevernet for å styrke kultursensitivitet og den flerkulturelle kompetansen?	
5.3. <i>Syn på vold mot barn</i>	
5.4. <i>Hvorfor oppstår mistilliten?</i>	
5.5. Oppsummering av funn.....	
6. Hvordan kan minoritetsansatte bidra til å skape et bedre barnevern?.....	
6.1. <i>Hvordan kan minoritetsansatte skape tillit?</i>	
6.1.1. Er en god relasjon nok til å skape tillit til barnevernet?.....	
6.1.2. Gi og ta kunnskap?	
6.1.3. Oppsummering.....	
6.2. <i>Hvor mye skal barnevernet vektlegge kultur?</i>	
6.2.1. Hvordan skal barnevernet definere barnets beste?	
6.2.2. Kan minoritetsansatte bidra til nye måter for å møte vold mot barn?.....	
6.3. <i>Bør barnevernet satse på etnisk matching som en ressurs i arbeid med minoritetsfamilier?</i>	
6.4. Oppsummering.....	
7. Avsluttende betraktninger	
Litteraturliste.....	
Vedlegg 1 Forespørsel om deltakelse og samtykkeerklæring.....	
Vedlegg 2 Intervjuguide	
Vedlegg 3 Godkjenning NSD.....	

1. Innledning

1.1. Presentasjon av tema

I denne oppgaven blir det satt søkelys på hvordan minoritetsansatte opplever samarbeidet med minoritetsfamilier i barnevernet. Barnevernets utfordringer i møte med minoritetsfamilier har lenge vært et aktuelt tema diskutert av media, forskere og politikere (viser til debatten NRK 1 21.04.2016, og 09.06.2016).

Den 9. januar 2016 skrev VG om flere tusen mennesker som demonstrerte mot norsk barnevern i Romania. Samme måned ble nitten demonstrasjoner satt i gang mot norske ambassader på tre kontinenter i forbindelse med en omstridt barnevernssak. Saken involverte et foreldrepar med tilknytning til Romania. Bakgrunnen for barnevernssaken som ledet til demonstrasjoner var at fem barn ble hentet ut av familien sin av barnevernet. Politiet siktet foreldrene for vold mot barna. Familiens støttespillere mente at barnevernet hindret foreldrene i å gi barna en kristen oppdagelse. Tidligere protester viser til misnøye med barnevernets tiltak der flere hundre mennesker har gått med bannere med teksten "Hvorfor er Europa tause? Norge kidnapper barna deres". Presidenten i Tsjekkia Milos Zeman sammenlignet i 2015 en barnevernsovertakelse med naziprogrammet "Lebensborn". I 2014 anklaget representant for det russiske barneombudet Pavel Astakhov, Norge for "barneterror" basert på hvordan barnevernet har håndtert saker med barn fra Russland. TV-kanalen LNK i Litauen fremsatte påstander i 2015 om at norsk barnevern hadde økonomiske motiv for å fjerne litauiske barn fra familien. Representanter fra barnevernsavdelingen i Barne- og likestillingsdepartementet uttalte at de prøver å nå ut med informasjon om hva norsk barnevern bygger på, og hvilke prinsipper de jobber ut ifra. Dette gjennom kontakt med utenlandske myndigheter. Migrasjonsforsker Marta Bivand Erdal ved Institutt for fredsforskning (PRIO) uttalte til VG at det er ulik grad av tillit hos innvandrere til statlige institusjoner, som for eksempel barnevern. Dersom denne tilliten er lav, blir den ikke styrket når barnevernet tar fra foreldre barna deres (VG, 2016).

Flere rapporter og offentlige utredninger fant at utfordringer barnevernet møter med minoritetsfamilier, er mange av de samme utfordringene de møter med befolkningen for

øvrig. Dette kan eksempelvis være lite informasjon, forhold mellom hjelp og kontroll og manglende tillit (NOU, 2009:8 og NOU, 2012:5). Både forskning og media viser til at minoritetsfamilier har lite tillit til barnevernet. Her kommer det frem at mange av familiene har lite kunnskap om hva barnevernet er, og deres funksjoner. Det kan være flere årsaker til dette; de har ikke har barnevern i det landet de kommer ifra, frykt og mistillit innad i miljøene fordi de har hørt om saker der andre minoritetsfamilier har mistet omsorgen for barna sine og grunnet stereotype holdninger både fra barnevernet og fra innvandrerbefolkningen (Norsk innvandrersforum, 2013).

Barnevernet har blitt kritisert for å ikke ta nok hensyn til det flerkulturelle mangfoldet i Norge. Videre kritiseres de for å ta standpunkt og vurderinger ut i fra majoritetens verdier, uten nok forståelse for de kulturelle variasjonene i hva som anses som barnets beste. (Holm-Hansen, J. Myrvold & Haaland, T, 2007, Aadnesen, 2015, Qureshi og Fauske, 2010). Forskning trekker frem skillet mellom «vi» og «de andre» som dannes gjennom kategoriseringer og stereotypier. Det som først og fremst brukes for å markere forskjellen mellom «vi» og «de andre», er kultur. «De andre» blir ansett som kulturelt annerledes enn majoritetsbefolkningen (Østby, 2011). Det vises til en fremstilling av «de andre» som anonyme medlemmer av sin gruppe, styrt av kulturen der de kommer fra, mens majoriteten fremstilles som individer. En slik fremstilling kan bidra til at innvandrere blir stemplet som en problemgruppe, som fører til fare for ekskludering (se diskusjon om kategorisering av «de andre», i Østby, 2011:61-63). Som Østby (2011) påpeker, er ikke problemet at kultur blir brukt for å forstå etniske minoriteters levemåte. Problemet er at det brukes en statisk kulturforståelse, hvor andre perspektiver som fattigdom og diskriminering ikke trekkes inn (ibid). Det vises til usikkerheten barnevernet har rundt hvor mye kultur skal vektlegges. Målet om et kultursensitivt barnevern kan by på flere spørsmål. Hva skal man være sensitive ovenfor? og hvordan kan man definere kultur? Det kan stilles spørsmålstegn til om kultur er noe nedarvet og varig? Eller om kultur skapes fortløpende, og er situasjonelt? (Holm-Hansen, mfl. (2007), Aadnesen, 2015, Qureshi og Fauske, 2010). Svaret kan ha en innvirkning på hvordan problemene til familiene oppfattes og hvilke løsninger som blir brukt. Det vil derfor være viktig å drøfte kulturbegrepet for å kunne arbeide kultursensitivt (Holm-Hansen mfl, 2007).

Flere forskere mener en sammenheng av flere etnisiteter som jobber i barnevernet vil kunne øke både erfaringstilfanget og legitimiteten i barnevernet (Holm-Hansen mfl, 2007, Javo, 2010, Norsk innvandrersforum, 2013, Rugkåsa, 2008, Hylland Eriksen og Sajjad, 2015).

Forskere viser også at barnevernsansatte med minoritetsbakgrunn vil kunne bidra til en mer kultursensitiv tilnærming, bygge ned kultur barrierer, og øke muligheten for felles forståelse, problemløsning og effektivt samarbeid. (Holm-Hansen, mfl., 2007, Javo, 2010). I denne oppgaven vil det drøftes hvorvidt barnevernsansatte med minoritetsbakgrunn vil kunne bidra til bedre tillit og relasjoner med minoritetsfamiliene. Jeg har i den forbindelse valgt å intervju minoritetsansatte i barnevernet. Det er lite forskning på om etnisk matching har betydning for arbeidet med minoritetsfamilier, men den forskningen som finnes viser at etnisk matching har en påvirkning på både relasjon og tillit (Holm-Hansen, 2007, Javo, 2010, Rugkåsa, 2008).

1.2 Oppgavens struktur

Denne oppgaven er delt i seks kapitler. Kapittel en er en innledende tekst som tar for seg bakgrunn for valg av tema, avgrensning av problemstilling og forklaring av begreper som blir anvendt i denne oppgaven. Kapittel to tar for seg barnevernets mandat og hovedgrunnlag for alt barnevernsfaglig arbeid. I kapittel tre gjøres det rede for teori og relevant forskning. I kapittel fire redegjøres det for metodiske valg og etiske overveielser. Videre presenterer kapittel fem funn fra undersøkelsen. Funnene drøftes opp mot relevant teori og forskning i kapittel seks. Til slutt vil jeg avslutte og oppsummere oppgaven.

1.3. Presentasjon av problemstilling

Bakgrunn for mitt valg av tema bunner i den pågående samfunnsdebatten om barnevernet og minoritetsfamilier. Barnevernet og minoritetsfamilier har lenge vært et aktuelt tema i Norge. Det finnes blant annet kunnskapsoversikter igangsatt av regjeringen, som belyser utfordringene et flerkulturelt barnevern byr på (se blant annet Holm-Hansen mfl. 2007, Berg, B, K, Thorshaug og V. Paulsen, 2014). Det ble etablert en videreutdanning *barnevern i et minoritetsperspektiv* i 2008. Dette gir en indikasjon om at myndighetene i større grad fokuserer på dette området.

Selv har jeg en norsk mor og afrikansk far. Min erfaring som flerkulturell, er at jeg i jobbsammenheng har lett kommet i posisjon hos minoritetsbarn og deres foreldre. Jeg har ofte opplevd at barna identifiserer seg med meg. Et av barna uttrykte det slik "vi er annerledes, men vi er like". Det som var interessant, var at vi verken hadde samme etnisk bakgrunn, eller snakket samme morsmål. Jeg ble sittende med mange spørsmål. Var vi like fordi vi begge hadde synlig minoritetsbakgrunn? Var det derfor barnet følte en tilknytning til meg? Hvor mye påvirket min egen bakgrunn arbeidet mitt med minoritetsbarna og deres foreldre? Da jeg startet å studere på minoritetsfamilier i barnevernet, fant jeg fort ut at det var et stort fagfelt med mye å ta tak i. Det var derfor interessant at det var så lite skrevet om minoritetsansattes opplevelse av samarbeidet med minoritetsfamilier.

Denne oppgaven retter søkelys mot minoritetsansattes opplevelser av samarbeidet med minoritetsfamilier. Dersom staten skal satse på flere minoritetsansatte som en ressurs i det "flerkulturelle barnevernet", vil det være interessant å trekke frem minoritetsansattes erfaringer.

1.3.1. Avgrensing av problemstilling

Det foreligger en forståelse om at barnevernet skal arbeide likt i hele landet med samme lover og verdier. Oppgavens problemstilling er geografisk avgrenset til det norske barnevernet. I problemstillingen blir begrepet *minoritet* brukt som en kategori, som kan føre til en generalisering av minoriteter (se begrepsavklaring kap 1.3). Oppgaven har ikke en demografisk tilnærming som skiller for eksempel minoritetens opprinnelsesland, ulike levekår eller forskjellige økonomiske forhold. Dette er ikke tatt i betraktning, da det ikke anses som nødvendig for å kunne innhente minoritetsansattes erfaring av samarbeidet med minoritetsfamiliene. Oppgaven har til hensikt å få frem *minoritetsansattes* erfaringer, kunnskap og ulike perspektiver. Det må derfor tas i betraktning at oppgaven ikke gir svar på *minoritetsfamiliens* perspektiv.

Oppgaven har en hovedproblemstilling, og en del problemstilling som er som følgende:

Hvordan kan minoritetsansatte bidra til et bedre barnevern for minoritetsfamilier?

Hvordan opplever minoritetsansatte i barnevernet samarbeidet med minoritetsfamilier

1.4. Begrepsavklaring

I dette avsnittet forklares sentrale begreper som blir anvendt i oppgaven. Begrepene er regnet som sentrale for denne oppgaven, da det blir brukt både i forskning, teori og av informantene. Derfor har jeg ansett det som nødvendig å redegjøre for begrepenes betydning, og hvordan de anvendes i denne oppgaven. Begrepene *kultur*, *kulturell kompetanse* og *kultursensitivitet* blir redegjort og drøftet i oppgaven.

Innvandrere

Begrepet *innvandrere* blir av Statistisk Sentralbyrå (SSB) definert som personer født i utlandet av to utenlandskfødte foreldre. De har på et tidspunkt innvandret til Norge. *Norskfødte med innvandrerforeldre* er født i Norge med to utenlandskfødte foreldre, som i tillegg har fire besteforeldre som er født i utlandet (Statistisk Sentralbyrå, 2012). Statistikken viser at tallet på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre økte med 43200 i 2015. 1 januar 2016 utgjorde innvandrere 13,4 prosent av befolkningen i Norge. Norskfødte med innvandrerforeldre utgjorde 2,9 prosent (SSB, 2016). 6250 barn født i Norge med innvandrerforeldre og 7500 innvandrere mottok i 2015 tiltak fra barnevernet (SSB, 2015). Det foreligger en bevissthet om forskjeller som for eksempel integrering, tilpasning av kultur etc., som kan ha en påvirkningsfaktor for deres situasjon. Det kan også forekomme likhetstrekk mellom gruppene for eksempel; kultur, religion og språk. Barnevernet forholder seg både til innvandrere, og norskfødte med innvandrerforeldre. Jeg har derfor valgt å inkludere begge gruppene, og kaller de etniske minoriteter.

Etnisk minoritet

Etniske minoriteter kan defineres som en gruppe som er i et mindretall i et storsamfunn, som er politisk relativt avmektig, og som eksisterer som etnisk kategori over en viss tidsperiode (Hylland Eriksen og T. Sørheim, 2006:77).

Det vises til urbefolkningen og innvandrere som to hovedgrupper av etniske minoriteter (Aadnesen og Hærem, 2007). Minoritetenes sosiale posisjon er avmektig, da samfunnet er styrt av hva som tilgodeser majoriteten (Skytte, 2008). Minoritetsansatte blir ikke beskrevet som avmektige i denne oppgaven, da de besitter makt i relasjonen mellom barnevernsarbeider og klient. Jeg har valgt å bruke *minoritetsansatte* som en felles betegnelse for mine informanter, da de alle har innvandrerbakgrunn fra land utenfor Norge. I denne oppgaven avgrenses minoriteter til innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre. Oppgaven har til hensikt å se nærmere på minoritetsansattes samarbeid med familier som også har annen etnisk bakgrunn. Jeg er klar over at kategoriseringen *minoriteter* kan bidra til et ytterligere skille mellom *oss* og *dem*. Det er likevel ikke hensikten med oppgaven, da det som skal studeres er forholdet mellom minoritetsansatte og minoritetsfamilier. Det har ikke blitt lagt fokus på en bestemt etnisk gruppe.

Etnisitet

Etnisitet er opplevde kulturforskjeller som gjøres relevante (trekkes inn) i samhandling. En etnisk gruppe vedlikeholdes ved at disse kulturforskjellene (i forhold til en annen gruppe) kontinuerlig gjøres relevante. Mellom de to (eller flere) gruppene flyter det både informasjon, varer og av og til mennesker, men det finnes også en usynlig grense mellom dem; en grense som ikke kan krysses. Denne grensen er "ryggraden" i den etniske relasjonen; det er den som holder gruppene adskilt (Hylland Eriksen og Sajjad, 2015: 52).

Ordet etnisitet stammer fra det oldgreske *ethnikos/ethnos*, som opprinnelig betød hedninger, men som i senere tid har endret betydning til folk eller folkeslag. I følge Hylland Eriksen og Sajjad (2015) skapes etnisitet når opplevde kulturforskjeller gjøres relevante i konkrete møter mellom mennesker. Etnisitet handler om subjektive forskjeller- forskjeller hvis eksistens folk er overbevist om. Det vil være utfordrende å finne en entydig objektiv definisjon av etnisk grense, det vil si en grense som skaper solidaritet og gruppefølelse innad og utelukkelse utad. Hva som anses som viktige *markører* for etnisk identitet er forskjellig. Markørene kan eksempelvis være dialekt, hudfarge, religion, språk eller statsborgerskap. For eksempel vil geografisk opprinnelse bli brukt for å definere vietnamesere, religion vil kunne brukes for å definere muslimer og buddhister, og kombinasjonen av språk og hudfarge brukes for å

definere kreolene (av afrikansk opprinnelse). Hvilke markører som blir vektlagt, har betydning for definisjon av etniske grenser og etniske grupper, som blir definert *innenfra* (Hylland Eriksen og Sajjad, 2015: 53).

Forskning viser at etnisitet ofte har stor betydning i forholdet mellom grupper som har tilsvarende skikker, språk og kultur. Å skape etnisitet vil dermed tilsi at medlemmer av ulike grupper har noe til felles- foruten at de er forskjellige. Videre varer gruppeidentiteten over en viss periode, og deres etniske identitet blir anerkjent av omverden (Hylland Eriksen og Sajjad, 2015). I denne oppgaven foreligger det en forståelse av at etnisk identitet kan bidra til samhørighet, fellesskap, trygghet og *likeverd*, men det kan også bidra til dikotomisering. Som Hylland Eriksen og Sajjad påpeker, signaliserer dikotomisering *forskjell*, og vil si at etnisk identitet kan bidra til et skille mellom oss og dem. Både *forskjell* og *likeverd* kan sies å være nødvendig for å skape en stabil og avgrenset gruppeidentitet (ibid).

Begreper

Begrepene i denne oppgaven er brukt med en forståelse av at ord og begreper er på en stadig reise, i en dynamisk prosess. Endring i språk og begreper kan blant annet være styrt av politiske føringer (se diskusjon om begrepsendringer i Gullestad, 2002).

Tidligere var det for eksempel normalt å omtale en som var blandet av mørk og lys hudfarge for *mulatt*. "Mulatt", "pakkis" og "neger" er uttrykk som henviser til utseende og rase, og kan virke støtende (Salole, 2013). Begrepet *rase* benyttes ofte i forbindelse med menneskers hudfarge, som for eksempel *svart* (mennesker med mørk hudfarge). "Rase"-begrepet innebærer en fare for stereotypisering, altså kategorisering av mennesker som kan ha enkelte fellestrekk (se diskusjon om rasebevissthet i Skytte, 2008). Dette gjelder ikke bare etniske minoriteter, men også samer, indianere, jøder, siamesere, psykisk utviklingshemmede etc. Betegnelser som *minoriteter*, *tokulturelle*, *innvandrere*, *fremmedkulturelle* og *flerspråklige*, er begreper som kan fremstå som fremmedgjørende og misvisende dersom for eksempel et barn er født og oppvokst i Norge (Salole, 2013). Hvordan de ulike begrepene blir brukt, vil kunne oppleves forskjellig. I denne oppgaven blir det i forbindelse med amerikansk forskning benyttet begrep som *etnisitet*, *svart*, *latin-amerikaner* og *afrikansk-amerikaner*. Latin-amerikaner er i denne sammenheng knyttet til mennesker som kommer fra Sør-Amerika, Mellom-Amerika, Karibia og Mexico. Land hvor spansk og portugisisk er dominerende språk. Afrikansk-amerikansk blir brukt som betegnelse på mennesker i USA som stammer fra den

svarte befolkningen i Afrika. Jeg har valgt å benytte kategoriseringer som *etnisk minoritet*, *svart*, *innvandrer*, *latin-amerikaner* og *afrikansk-amerikaner*, ettersom dette er begreper brukt av forskning i oppgaven. For at samfunnet skal fungere effektivt, er vi nødt til å kunne systematisere vår sosiale verden ved hjelp av sosiale kategorier (Skytte, 2008:16). I denne oppgaven har kategorisering vært relevant for å for eksempel se nærmere på makt mellom majoritet og minoritet, vurdere behovet for tolk og påvirkning av *etnisk matching*. Etnisk matching vil si at klienter blir tildelt sosialarbeidere av samme etnisitet, som snakker samme morsmål (Griner og Smith, 2006). Det foreligger likevel en bevissthet om de uheldige konsekvensene av kategoriseringer; *stereotypisering*, *stigmatisering* og *diskriminering* (se diskusjon og redegjørelse av begreper kap. 3.1.2). Ved å kategorisere mennesker på grunnlag av etnisitet, kan det gi en forståelse om at minoriteter deler for eksempel samme syn på barneoppdragelse, religion og verdier innad i familien (Skytte, 2008). I denne oppgaven foreligger ikke en forståelse av etniske minoriteter som en homogen gruppe. Forståelsen bygger snarere opp om minoriteter som individer med ulike etnisiteter, religioner, kultur, språk, hudfarge, ulikt syn på barneoppdragelse og familieliv.

2. Et bakgrunnsteppe

Dette kapittelet tar for seg barnevernets historie, barnevernets mandat og "barnets beste" som hovedgrunnlag for alt barnevernsfaglig arbeid. Det gis ett innblikk i hvordan barnevernsarbeideren er representant for majoritetenes syn på "barnets beste", og hvordan dette påvirker arbeidet med minoritetsfamilier. Kapitlet vil fungere som et bakgrunnsteppe for teori og drøfting i oppgaven.

2.1. Barneverntjenesten

Det offentlige barnevernet ble grunnlagt i Norge ved Lov om behandling av forsømte barn (NOU: 2009:8) Denne loven var vedtatt av Stortinget 6 juni 1896. Vergerådsloven la grunnlaget for innsats på dette området. I barnevernsloven fra 1953 videreutvikles barnevernet. Loven la vekt på forebygging, veiledning og støtte til barn og familier i vanskelige situasjoner. Dette grunnlaget ble ført videre til gjeldende lov om barneverntjenester av 1992. Loven satt fylkesnemndene som en "domstol" for de sosiale sakene, for eksempel ved tvang eller omsorgsovertakelse. Siste lovendring 1. januar 2004, ble deler av ansvaret for barnevernsområdet overført fra fylkeskommunene til staten. Staten fikk i ansvar å etablere, drive og godkjenne barnevernsinstitusjoner. Målet for endringen har vært å skape bedre faglig, samt økonomisk styrking av barnevernet. Loven skal sikre at alle får like godt tilbud rundt i landet, sikre god kvalitet i alle leddene hos barnevernet, faglig videreutvikling og godt tverrfaglig samarbeid (Ibid).

Forslag til endringer i barnevernloven har ført til en ny omorganisering i barnevernet (Barne- og likestillingsdepartementet, 2016) Dette beror på endringer i ansvarsfordeling mellom stat og kommune på barnevernsområde, der kommunen får økt oppgave- og finansieringsansvar for barnevernet. Det overordnede målet for en endret ansvarsfordeling, er et bedre barnevern der flere barn får hjelp til rett tid. Omorganiseringen skal bedre tverrfaglig samarbeid, gi raskere hjelp til utsatte barn og familier, bedre valg av tiltak, bedre fosterhjemsomsorgen, samt et samlet kvalitetsløft. Det ble 1 april 2016 satt i gang forsøk av den nye ansvarsfordelingen i Alta, Røyken og Nøtterøy. Forsøket har som formål å se hvordan økt kommunalt oppgave- og finansieringsansvar for barnevernet fungerer (Barne- og likestillingsdepartementet, 2016).

Lov om barneverntjenester §1-1 beskriver samfunnsoppdraget til barnevernet. På den ene siden har barnevernet som oppgave å sikre at barn som lever under tilstander som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp. På den andre siden skal barnevernet bidra til at barn får trygge oppvekstvilkår. Oppdraget til barnevernet er å sørge for gode oppvekstvilkår i de situasjoner der foreldrene svikter, og hjelpe barn og ungdom som har atferdsvansker.

Barnevernet er en del av det offentlig hjelpeapparatet, men besitter samtidig myndighet til å kunne frata foreldre omsorgen over barna deres. De kommunale barneverntjenestene tar imot meldinger, gjennomfører undersøkelser, samt fatter vedtak om hjelpetiltak. I de mest alvorlige sakene med omsorgsovertakelser, kommer barnevernet med forslag om vedtak som de fører videre til fylkesnemnda (Ibid). Barnevernet har et stort ansvar i norsk oppvekst- og omsorgspolitik, så for å kunne realisere mandatet til barnevernet, er kompetanse hos de ansatte en forutsetning (NOU: 2009:8).

2.2. *Kompetanse i barnevernet*

I en offentlig utredning av (NOU: 2009:8) vises det til barnevernsansattes ansvar i arbeid med familier, der de står ovenfor kompliserte vurderinger og prioriteringer. Det stilles krav til tilstrekkelig kompetanse for å jobbe i dette feltet, og det tilbys relevant utdanning gjennom treåring bachelor som enten barnevernspedagog eller sosionom. Det faglige innholdet i bachelorstudiet skal danne en kjerne av kunnskaper som fremmer nødvendig kompetanse hos barnevernsansatte. Kunnskapen den ansatte får gjennom utdanningen skal føre til at arbeids- og ansvarsoppgavene i barnevernet blir utført på en faglig forsvarlig måte. Det er ønskelig at flere ansatte tar videreutdanninger, master og doktorgrader med relevans for barnevernet (Ibid).

For å styrke den flerkulturelle kompetansen og kultursensitiviteten i det kommunale og statlige barnevernet startet Barne- og likestillingsdepartementet (BLD) og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) i 2008 videreutdanningen; *Barnevern i et minoritetsperspektiv*. Videreutdanningen har til hensikt å fremme likeverdige tilbud hos barn og unge med minoritetsbakgrunn. Videreutdanningen har blitt innført i høgskolene i Finnmark, Lillehammer, Oslo og Telemark.

Det ble foretatt en evaluering av videreutdanningstilbudet; *Barnevern i et minoritetsperspektiv*. De kompetanseområdene som ble ansett som spesielt viktige var: kultursensitivitet, forståelse og kompetanse om kultur, maktrelasjon mellom majoritet og minoritet, minoriteters perspektiv, verbal og ikke-verbal kommunikasjon, tolkebruk, bevisstgjøring rundt egne holdninger og verdier, barneoppdragelse og synet på barndom og familieliv, samt enslige mindreårige asylsøkere. Forskerne bak evalueringen mener det vil

være viktig å fortsette videreutdanningstilbudet da det er behov for kompetanseheving på dette området (Thorshaug, Svendsen og Berg, 2010). Dette mente både deltakere og arbeidsgivere at videreutdanningen klarer å gi. Flere av studentene opplever å være faglig tryggere. Evalueringen har også funnet svakheter i videreutdanningen. Dette gjelder både viderefremming av kunnskap, og videreføring av kunnskap i praksis. Tross forbedringspotensialet, mener likevel forskerne bak evalueringen at videreutdanningen kan bidra til målsetting om likeverdig tjenestetilbud for alle uansett bakgrunn (Ibid).

2.3. *Barnets beste*

Barnets beste skal være en rettesnor for alt barnevernsfaglig arbeid. Det skal legges vekt på å finne tiltak som skal være til det beste for barnet. Dette inkluderer kontinuitet i omsorgen, og god voksen kontakt. Barnet skal få delta som aktør i egen sak, og deres meninger skal tillegges stor vekt (Lov om barneverntjenester § 4-1 og § 6-3, Artikkel 3 i barnekonvensjonen).

FN's barnekonvensjon om barns rettigheter (barneloven av 20.11.1989) tar hensyn til at barnet får beholde sin etniske og kulturelle identitet. Dette blir beskrevet i artikkel 30 om kulturelle, religiøse og språklige rettigheter.

I stater hvor det finnes etniske, religiøse eller språklige minoriteter eller personer som tilhører en urbefolkning, skal et barn som tilhører en slik minoritet eller urbefolkningen, ikke nektes retten til sammen med andre medlemmer av sin gruppe å leve i pakt med sin kultur, bekjenne seg til og utøve sin religion eller bruke sitt eget språk (FNs konvensjon om barnets rettigheter av 20. november 1989, Artikkel 30).

Stortingsmelding.nr 40 (2001-2002) *om barne- og ungdomsvernet* beskriver familien som et fundament i samfunnet. Familien har ansvar for omsorg og oppdragelse av barn. FN konvensjonen om barnerettighetene understreker at barn bør vokse opp i et familiemiljø preget av glede, kjærlighet og forståelse. Dette skaper gode forutsetninger for god utvikling, vekst og velvære hos barna. FN konvensjonen trekker også frem barnets rett til å ta vare på sin identitet, slik som nasjonalitet, navn og familieforhold. Videre understrekes det i St.mld.nr

40 at foreldrenes verdi for barnet er vanskelig å erstatte. Barnevernet må derfor gjøre det de kan for at foreldrene får gode vilkår for å kunne ta vare på barna sine. Det vises til den europeiske menneskerettskonvensjonen hvor Norge har forpliktet seg til å respektere familien sin integritet, med rett til respekt for deres privatliv, familieliv og hjemmet deres (St.meld.nr 40). Lov om barneverntjenester har fremhevet viktigheten av det biologiske prinsipp, som innebærer at barn skal først og fremst vokse opp hos sine biologiske foreldre. Prinsippet om å benytte det mildeste inngrep først (hjelpetiltak i hjemmet) i valg av tiltak, er i tråd med målet om at barn skal kunne vokse opp med sine biologiske foreldre, jfr. Lov om barneverntjenester § 4-4 om hjelpetiltak for barn og barnefamilier. Dersom barnet blir utsatt for fare under foreldrenes omsorg og omsorgssituasjonen ikke endres, skal det avvikles fra prinsippet.

Forskere på feltet problematiserer prinsippet "barnets beste" (se Aadnesen og Hærem, 2007, Qureshi, 2009), men verken FNs barnekonvensjon eller lov om barneverntjenesten har en definisjon på hva som er barnets beste. Det er vanskelig å definere dette, da begrepet kan tolkes på ulike måter. Hva man definerer som barnets beste vil være forankret i ulike verdigrunnlag, ulik kunnskap og ulik kultur. Det kan vurderes ut ifra hva som er regnet som best her og nå, eller ut i fra et fremtidsperspektiv. Hva som fremmer eller hemmer helse, trivsel og sosial fungering, er også viktige faktorer som spiller inn. Dette lar seg ikke anvende uten bruk av skjønn. Begrepet "barnets beste" er åpent for tolkning. Hva som er best for et barn, er ikke nødvendigvis det beste for et annet. Forståelsen av hva som er til det beste for det enkelte barn er avhengig av kultur og kontekst (Aadnesen og Hærem, 2007, Loona, 2015 i: Manum, 2015).

Det er ulike oppfatninger av hvilke behov barn har, hva som kan forventes av de, hvordan man skal ivareta barnets beste og hva som regnes som god eller dårlig oppvekst. Svarene vil variere hos ulike lag av befolkningen, både nasjonalt og globalt. Hvordan familier oppdrar barna sine i ulike samfunn, varierer grunnet ulikhet i sosioøkonomisk, sosiokulturelle forhold, historier, tradisjoner og relasjoner (Qureshi, 2009).

I barnevernsfaglig arbeid kan det fremkomme ulikt syn hos minoritet og majoritet på hva som kan betegnes som "barnets beste" (Aadnesen og Hærem, 2007). Etniske minoritetsforeldre kan ha et ønske om å bære tradisjoner og verdier fra hjemlandet sitt videre til Norge. Noen minoritetsforeldre kan også ha ulikt syn fra majoritetsbefolkningen på hvordan å definere barn, hvordan barn skal oppføre seg og hva som er til barnets beste. Barnevernsarbeideren anvender egen livserfaring, majoritetssamfunnets forståelse og verdier som en målestokk for

barnets beste (Aadnesen, 2015). Det vises til norsk politikk som arbeider for integrering, og ikke assimilering. I denne sammenheng vil integrering tilsi at minoritetene får beholde sin egen kultur, oppdragelsesstil, verdier etc. så lenge de forholder seg til norsk lov. Assimilering kan ses i sammenheng med politikk som legger opp til at minoriteter skal ha lik levemåte som majoriteten (Aadnesen og Hærem, 2007:33).

Barnevernsarbeideren oppfordres til å være bevisst sine vurderinger. Hva som vil kunne vurderes som annerledes akseptabelt versus annerledes uakseptabel barneomsorg (Rugkåsa, 2008, van der Weele, 2013). For å kunne gjøre slike vurderinger må barnevernsarbeideren være bevisst sin egen forforståelse, da det medbringer egne verdier, holdninger, fordommer, normer, erfaringer og kunnskap (Aadnesen og Hærem, 2007). Når vi vurderer hvordan andre oppdrar barna sine, er det på bakgrunn av egne forestillinger. Dominante verdier gitt i et samfunn gir en indikasjon på hva som er ansett som normal oppdragelse og hva som er best for barnet. Mange etniske minoriteter er i underordnet posisjon i samfunnet. Dette kan føre til at de får lavere status, noe som også gjelder deres kunnskap om barneoppdragelse (Aadnesen, 2015, Qureshi, 2009, Fylkesnes, M, Iversen A C, Bjørknes R og Lennart Nygren, 2015).

3. Teoretiske perspektiver og relevant forskning

I dette kapitlet vil jeg belyse relevant teori og forskning om relasjon mellom profesjonell og klient. Videre vil jeg ta for meg maktforholdet mellom majoritet og minoritet. Ettersom teori belyser at god kommunikasjon og tillit hører sammen (Qureshi, 2009, Holm-Hansen mfl, 2007) har jeg valgt å trekke frem det utfordrende tillitsaspektet mellom barnevernet og etniske minoritetsfamilier, og bruk av tolk som en viktig del av arbeidet. Relasjoner og tillit er grunnleggende begreper i sosialt arbeid. Jeg har derfor valgt å bruke noen av grunnbøkene i sosialt arbeid for å belyse dette temaet. Det vil også vises til teori og forskning rundt etnisk matching, og hvilken betydning det har for relasjonen. Kapitlet gir videre en innføring i det komplekse kultur-begrepet, kulturell kompetanse, kultursensitivitet og forskning om vold mot minoritetsbarn. Jeg har valgt å trekke frem vold mot minoritetsbarn da både forskning og flere av mine informanter trakk dette frem som en av de viktigste kulturelle forskjellene. Jeg ønsker ikke gå i dybde av vold som et fenomen. Hensikten er å se nærmere på om minoritetsansatte i barnevernet kan bidra til å møte vold mot minoritetsbarn på en ny måte. For å gå nærmere inn på de ulike temaene, vil jeg starte med å beskrive den profesjonelle relasjonen. Den profesjonelle relasjonen ligger som et grunnlag for å beskrive arbeidet mellom barnevernsarbeideren og minoritetsfamilier. Den profesjonelle relasjonen vil også kunne ses i sammenheng med tillit mellom minoriteter og barnevernet.

3.1. *Den profesjonelle relasjonen*

«Relasjoner» er et begrep som blir mye brukt i dagligtale, samt det faglige språket. Levin og Ellingsen (2015:112) bruker begrepet om noe som foregår mellom individer, både hverdagslige samhandling og samhandling på det profesjonelle plan mellom bruker og sosialarbeider. Flere sosialarbeidere forbinder sosialt arbeid med relasjonsarbeid, men forskere påpeker at sosialt arbeid er mye mer, selv om det er en vesentlig del av arbeidet (Ibid:112).

Den gode relasjonen mellom bruker og den profesjonelle er preget av at den profesjonelle setter seg inn i hvordan brukeren har det. En opplevelse av nærvær, stabilitet og innlevelse virker også inn på hvordan relasjonen utvikler seg. Gode relasjoner knytter seg til gode

opplevelser med det andre individet (Møller, 2012:44). Andre viktige faktorer er grunnleggende trygghet og tillit mellom begge individene. Det anses som viktig for den profesjonelle å ha relasjonskompetanse da partene i relasjonen ikke er likestilt, og for å kunne bygge opp gode relasjoner til brukerne. Møller (2012) beskriver relasjonskompetanse slik:

Den profesjonelles evne til å anerkjenne og synliggjøre det andre menneskets initiativer på hans eller hennes egne betingelser, å avstemme sin egen reaksjon etter vedkommende, bevare seg selv og gi passende uttrykk for seg selv (Møller, 2012:46).

Relasjonskompetanse utvikles gjennom hele livet. Det kan både trenes og styrkes i profesjonelle sammenhenger. Kjernen i relasjonskompetanse er å anerkjenne den andre og bevare seg selv (Ibid:46).

Når vi har fått en relasjon til et annet menneske, har vi fått et særlig øye for den andres individualitet (Møller, 2012: 43). Når en relasjon er skapt mellom to individer, vil ikke den ene parten kunne umiddelbart skiftes ut med en annen. Relasjoner bygger blant annet på utholdenhet, engasjement og involvering. Det tar derfor tid å bygge opp en relasjon, og bli kjent med et annet menneske. Utviklingen av relasjonene kommer ofte gjennom felles erfaringer og opplevelser.

3.1.1. Makt og avmakt i relasjonen

Den profesjonelle relasjonen er også preget av makt og avmakt (Møller, 2012). Norvoll (2009) viser til den klassiske definisjonen på makt, gitt av den tyske sosiologen Max Weber:

Et eller flere menneskers sjans til å sette gjennom sin egen vilje i det sosiale samkvem, og der selv om andre deltaker i det kollektive liv skulle gjøre motstand (Weber 1922/1982:53 i: Nordvold, 2009:68).

Med utgangspunkt i Webers definisjon vil makt tilsi at et menneske har makt over et annet menneske (Norvoll, 2009). De negative konsekvensene ved maktaspektet kan være maktmisbruk, krenkelse og undertrykkelse. De positive konsekvensene er knyttet til individets mulighet til å dekke egne behov og måloppnåelse. Ved undersøkelse av maktforhold, er avmakt et sentralt begrep. Avmakt beskrives som situasjoner der individet ikke får

gjennomført sin vilje. Individet ser ingen mulighet til å motsette seg den andres vilje (Norvoll, 2009). Makt kommer til uttrykk i ulike sosiale situasjoner. Det kan ses som et relasjonelt fenomen, da den som har mest makt i relasjonen vil ha mulighet til å kunne gjennomføre sin vilje når det foreligger motstridende interesser (Ibid).

Likestilling betyr like rettigheter og muligheter uavhengig funksjonsevne, seksuell orientering, religion, alder og etnisitet. Selv om relasjonen ikke er likestilt, er den gode relasjonen preget av likeverd også i hierarkiske relasjoner. Med likeverd menes at alle mennesker har like stor verdi, og har derfor rett til å bli behandlet likt uansett opprinnelse, språk, kjønn og behov (Møller, 2012). Relasjonen mellom bruker og profesjonell er hierarkisk da den ene parten har som oppgave å hjelpe den andre parten, som på sin side har bruk for hjelp. Begge parters opplevelser skal være like gyldige, og likeverdige. Det er den profesjonelle sin oppgave å bidra til likeverdighet, til tross for at den profesjonelle kan ha større definisjonsmakt og andre typer makt. Definisjonsmakt er makt til å definere hvordan vi skal oppfatte virkeligheten (Møller, 2012).

Sosialt arbeid utøves innenfor juridiske og organisatoriske rammer. Rammene setter grenser for hva som er mulig og ikke mulig å gjøre. Som sosialarbeider skal man arbeide innenfor de rammene virksomheten har, altså representerer sosialarbeideren det systemet hun jobber i. Brukeren derimot representerer seg selv og sin situasjon. Sosialarbeider og bruker vil gjennom dette skape en hjelperelasjon (Eide og Oltedal, 2015:120). Selv om sosialt arbeid har rom for faglig skjønn, vil strukturene i systemet virke rigide og lite fleksible for mange brukere, selv om de kan være hensiktsmessige for systemet. Det kan være vanskelig å snakke om likeverdige relasjoner, på grunnlag av asymmetrien som noen ganger kommer tydelig frem. Det trekkes videre frem at selv om makten ligger på systemnivå, har sosialarbeideren også en makt både med faglig kunnskap, samt utøving av faglig skjønn som påvirker hjelpen brukeren får (Eide og Oltedal, 2015:121).

3.1.2. Makt mellom majoritet og minoritet

Et kjennetegn hos majoriteten er *definisjonsmakt*. Det vil si at minoriteten må tilpasse seg majoritetens syn på virkeligheten. Det legger også premisser for hvilken grad minoritetene får markert sin forskjellighet (Thorbjørnsrud, 2009, Bø, 2010). Et eksempel er bruk av hijab. Selv om majoriteten i Norge legger vekt på rett til religionsfrihet og ytringsfrihet, har det blitt foreslått forbud om bruk av hijab. Mange muslimske kvinner som bruker hijab, mener dette er av egen fri vilje, og anser det som deres rett til å uttrykke egen identitet. Debatten om bruk av hijab er organisert etter Norges verdier og spilleregler, noe som fører til at muslimske kvinner blir nødt til å overbevise majoriteten om sin rett til å bruke hijab som uttrykk for sin religion og identitet (Thorbjørnsrud, 2009).

I arbeid med etniske minoriteter påvirkes sosialarbeideren av storsamfunnets definisjoner, kulturelle normer, verdier og handlemåter (Brodtkorb og Rugkåsa, 2015:310). Dette skaper en "normalitet", som videre påvirker hvordan man møter andre mennesker som kan ha et ulikt syn. Ved å sette definisjoner på "normal" ut i fra majoritetssamfunnets definisjoner, kan det føre til etnosentrisme, som betyr at majoritetenes kultur blir den målestokk vi vurderer andre menneskers kulturelle verdier, normer og handlemåter ut i fra. «Den etnosentriske fordommen» betegner mekanismen som fører til at mennesker *situasjonsforklarer* atferd og handling hos de som tilhører samme kategori som en selv, samtidig som samme atferd hos mennesker i en annen kategori *egenskapsforklares*. Et eksempel på dette kan være at en norsk barnevernsarbeider, med sin kategori, forklarer atferden til en somalisk kvinne som et spesifikt utslag av somalisk kultur (Skytte, 2008:18). Minoriteter blir ofte blir redusert til en *annerledeshet* grunnet annet etnisk opphav og andre kulturelle normer og verdier. Ved å kategorisere minoriteter, og søke bekreftelse på merkelappen, kan dette bli deres stigma. De blir sett på som annerledes, men ikke et individuelt menneske, noe som kan føre til at det blir vanskelig å inngå i samspill og dialog. Sosialarbeidere er i en nøkkelposisjon for å kunne forhindre stigmatisering av minoritetsgrupper (Skytte, 2008:52). «*de andre*»

Ved å kategorisere *vi-* og *dem*, skapes stereotyper som kan bli negativ generalisering. Dette kan videre føre til diskriminering ved å tildele dem ulike verdier, roller og status (Qureshi, 2009). Etnisk diskriminering blir beskrevet som usaklig forskjellsbehandling av mennesker med annen etnisk bakgrunn enn norsk. Direkte diskriminering foregår når en med annen etnisk bakgrunn blir dårligere behandlet enn andre. Indirekte diskriminering beskrives ved

situasjoner eller bestemmelser der mennesker med annen etnisk bakgrunn stiller dårligere enn majoriteten. Diskriminering omfatter også trakassering og medvirkning til diskriminering (Skytte, 2008). Det trekkes frem viktigheten av å ikke bare fokusere på de andre, men se seg selv og sine egne kulturelle briller. Dersom en ikke retter et kritisk syn til egen kultur, kan det føre til etnosentrisme, hvor majoriteten er i sentrum og minoriteter blir vurdert ut ifra majoritetens målestokk (Gullestad (2002). Rasisme kan defineres på forskjellige måter (se Østby, 2008 om rasisme som forståelse og forklaring). Aadnesen og Hærem (2007) beskriver den tradisjonelle formen for rasisme hvor visse raser er overlegne, mens andre raser er underlegne. Et eksempel på dette vil være at hvite er bedre enn mørke. Rasisme vil i dette eksempelet fremkomme både fordi mennesker blir delt inn i raser, men også dersom negativ forskjellsbehandling blir forsvart ut i fra rasedelingen. Gullestad (2002) beskriver den moderne rasismen ved å lage skiller ut fra kultur og ikke rase. Rasismen kan ramme både synlige minoriteter, men også de som tilhører religioner eller kulturer som virker fremmed. Den moderne rasismen kan se ut til å være forankret i en generell fremmedfrykt. Aadnesen og Hærem (2007) trekker frem frykt som sentral ved den moderne rasismen. Det som er ukjent kan oppleves uforutsigbart og skremmende. Et eksempel på dette er frykten for at muslimene skal ta over Norge. I en slik sammenheng kan det være lett å fremme generelle stereotypier om muslimer. For eksempel at alle muslimer er terrorister, eller alle kvinner i islam blir undertrykt. Det anses som nødvendig å fokusere på likheter mellom majoritet og minoritet, men samtidig respektere forskjellene (Aadnesen og Hærem, 2007).

Eide og Oltedal (2015:90) mener sosialarbeideren må reflektere over egne verdier, utfordre det, samt være bevisst. Målet bør ikke være den verdinøytrale sosialarbeideren, men den verdibevisste sosialarbeideren (Ibid). Profesjonsutøveren har ansvar for relasjonsarbeid, og ta vare på likeverdighet i mellom seg og klienten. Dette betyr at den profesjonelle må se bort i fra stereotypier og generalisering om minoriteter. Det blir derfor viktig å avvise de misvisende kategoriene og behandle hver enkelt bruker som et individ istedenfor representant for sin gruppe og kultur (Qureshi, 2009).

Det er en verdi i seg selv at enkeltmennesket blir møtt med forståelse, respekt og likeverdighet, uansett kjønn, etnisk eller religiøs tilhørighet, klassebakgrunn eller seksuell orientering. Offentlig virksomhet legger vekt på å ha et likeverdig tilbud til alle borgere (Qureshi, 2009:207).

En møter mennesker i ulike livssituasjoner, og det er derfor viktig å kunne møte dette på en respektfull måte, og skape en god dialog og tillit (Qureshi:2009).

3.2. Tillit

Det vil i dette avsnittet først redegjøres for det utfordrende tillitsforholdet mellom barnevernet og minoritetsfamilier. Både forskere (Fylkesnes mfl., 2015, Norsk innvandrersforum) og informantene i oppgaven trekker frem språklige barrierer som en av hovedutfordringene for å oppnå tillit. Bruk av tolk blir derfor trukket frem som et tema. Videre vises det til forskning om hvordan etnisk matching påvirker barnevernets legitimitet.

Å ha tillit til noen vil si at man tror de er til å stole på. Tillit bygger på *respekt, åpenhet og ærlighet*. Det har oppstått mistillit til barnevernet fra flere innvandrersfamilier. Dette kan komme av flere potensielle årsaker; feiloppfatninger om arbeidet til barnevernet, følelse av å ikke bli møtt og lyttet til, manglende kunnskap om barnevernet dersom de kommer fra land som ikke har barnevern, samt hvordan barnevernet har møtt enkelte saker med innvandrersfamilier. Bildet medier viser av barnevernet, samt rykter innad i miljøene vil også kunne påvirke minoritetsfamiliers syn på barnevernet (NOU 2012:5, Fylkesnes mfl., 2015, Loona, 2015 i: Manum, 2015). Andre utfordringer sosialarbeideren kan møte med etniske minoritetsfamilier er blant annet: kvinnesyn, kjønnsroller, fysisk avstraffelse, ulik barneoppdragelse, å etablere tillit og dårlig økonomi. En annen utfordring er det språklige aspektet- mange ikke snakker eller forstår norsk, som fører til at samhandlingen blir vanskelig (Rugåsa, 2008, Norsk innvandrersforum, 2013) I følge Qureshi (2009) er gode kommunikasjonsferdigheter viktig for å opparbeide tillit og trygghet. Etniske minoritetsfamilier kan ha vanskeligheter med å stille krav da de ikke vet hva de har rett på eller kan forvente seg av systemet. Det er derfor en risiko for misforståelse og diskriminering. Dersom brukeren ikke behersker det norske språket godt, kan den profesjonelle unngå å finne ut hva brukeren ønsker å mener (Qureshi, 2009).

3.2.1. Bruk av tolk

En utfordring i flerkulturelt arbeid er bruk av tolk (Holm-Hansen mfl, 2007). Tolken skal kunne oversette uten at det skal oppstå misforståelser. Dersom misforståelser skulle oppstå er det tolkens ansvar å gjøre oppmerksom på det. Tolken skal være et nøytralt mellomledd, og ikke dele utenforliggende informasjon. For å kunne skape kommunikasjon, tillit og forståelse mellom minoritetsfamilier og barnevernet, er tolkens kvalitet avgjørende. I følge Holm-Hansen mfl (2007) er det i barnevernets arbeid avgjørende at det som blir sagt i samtaler og det som står i dokumenter blir forstått av alle parter. Likeså betydningen av det som blir kommunisert utover det språklige. Det er også avgjørende for at barnevernsarbeideren skal få tilegnet seg nødvendig kunnskap om bakgrunn og relasjoner hos minoritetsfamiliene. Samtidig skal minoritetsfamiliene få forståelse for barnevernets posisjon og strategier (Ibid).

IMDi-rapport 5-2008” Bruk av tolk i barnevernet” kartlegger bruken av tolk i kommunalt barnevern og barnevernsinstitusjonene. (Undersøkelsen er gjort i samarbeid med Barne- og likestillingsdepartementet, Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) og Barne-, ungdoms- og familieetaten (Bufetat) Region øst.) 1007 barnevernsansatte har svart i den kvantitative delen av undersøkelsen. Den kvalitative delen bestod av 2 fokusgrupper med 16 respondenter som har gjennomgått utvalgte temaer grundig (Ibid).

Hovedfunnene som fremkom gjennom rapporten var at en femtedel mente de hadde latt være å bestille tolk i de tilfellene de hadde behov for det. De fleste ansatte så at manglende bruk av tolk kunne ha negative konsekvenser da familiene ikke får informasjon de har krav på, som igjen svekker samarbeidet. Over halvparten har rutiner for tolkbruk (bestille tolk og betaling av tolk, særlig innenfor det kommunale barnevernet. Det trekkes likevel frem lite rutiner på det å sjekke tolkens kvalifikasjoner, som fører til at halvparten av barnevernsarbeiderne som ble spurt mente samtaler kunne bli utfordrende grunnet tolkens manglende ferdigheter. Kartleggingen viste også lite opplæring i tolkebruk, både gjennom utdanning og på arbeidsplassen. Barnevernsansatte etterspør mer informasjon om bruk av tolk, og praktisk opplæring i kommunikasjon via tolk i arbeidet (Ibid).

God tolking er avhengig av en god tolk, men også at den som har bestilt tolken vet hvordan tolk skal brukes (Holm-Hansen, mfl., 2007:95). Alle kan oppleve frykt for barnevernet,

uavhengig av etnisitet og kultur. Utfordringer med språk og lite kjennskap til det norske systemet kan bidra til å forsterke frykten for barnevernet hos minoriteter (Norsk innvandrersforum, Holm-Hansen mfl, 2007).

3.2.2. Etnisk matching

Etnisk matching innebærer at klienter får sosialarbeidere av samme etnisitet, som snakker samme morsmål (Griner og Smith, 2006). I dette avsnittet vises det til forskning gjort på etnisk matching.

En litteraturgjennomgang om etnisitet og barnevern fra USA, skrevet av (Courtney, M.E., Richard P. Berth, Jill Duerr Berrick, Devon Brooks, Barbara Needell and Linda Park, 1996) tar for seg US-amerikansk forskning om sammenhengen mellom etnisitet og barnevernet. Studien er basert på skjevheten i bruk av tiltak i barnevernet hos ulike etniske grupper. Studiene viste at svarte og latin-amerikanske foreldre mottok sjeldnere barnevernstiltak enn hvite foreldre. De som mottok tiltakene opplevde at de fikk dårligere tjenester enn de hvite foreldre. I litteraturgjennomgangen kommer det frem at det ikke er noe evidens for at etnisk matching mellom barnevernsarbeider og klient har noe å si for tjenesteytelsen. Det sies lite om hvilke tiltak som kunne blitt brukt for å motvirke opplevelsen svarte og latin-amerikanske foreldre hadde av dårligere tiltak. Det er heller ikke undersøkt om den enkelte barnevernarbeiders kulturelle kompetanse kan være en bakenforliggende faktor for hvordan tiltakene opplevdes hos foreldrene.

Litteraturgjennomgangen viser til undersøkelser av *Family Preservation Services* som undersøkte hvor mange av klientene som fullførte tiltak dersom de fikk saksbehandlere med samme etniske bakgrunn og språk. Afrikansk-amerikanske barnevernsarbeidere rapporterte at 61 prosent av de afrikansk-amerikanske familiene, og 37 prosent av de kaukasoide familiene fullførte tiltakene. «Kaukasoide» er en betegnelse brukt om hvite mennesker som har sin opprinnelse i Kaukasus- området (europere, indere, persere og arabere). De kaukasoide barnevernsarbeiderne rapporterte at 32 prosent av de afro-amerikanske familiene og 48 prosent av de kaukasoide familiene fullførte tiltakene. Hovedfunnene var at etnisk matching viste seg å fungere positivt, da tallene viser at afro-amerikanske familier fullførte tiltakene i

større grad dersom de ble etnisk matchet med saksbehandler (Ibid). Det blir nevnt at familier kan ha en tendens til å oppføre seg annerledes når de blir observert av noen med samme etnisk bakgrunn. Litteraturgjennomgangen viser til *National Longitudinal Survey of Youth* hvor det fremkommer at svarte barn scorer lavere på kognitive tester som administreres av hvite intervjuere, enn av svarte intervjuere. Dette mener de tyder på at atferd påvirkes av rase interaksjoner (Courtney, M.E mfl, 1996). Litteraturgjennomgangen sier ikke noe om det er etnisk matching som ligger bak resultatene, eller om det omhandler saksbehandlers kulturkompetanse.

En studie gjort i USA (Berger, L.M., Marla McDaniel and Christina Paxson, 2005) basert på barn som ble mishandlet viste til ulike resultater hos de etniske gruppene; etniske minoriteter var overrepresentert. Resultatene ble basert på tre årsaksforklaringer; økonomiske forskjeller hos de etniske gruppene, ulik kultur og fordommer i barnevernet. Det ble satt søkelys på fordommene i barnevernet, hvor forskerne stilte seg spørrende til om saksbehandlers etniske bakgrunn virket inn på vurderingene i de sakene hvor familier var av annen etnisitet. Det ble konkludert med at svarte og hvite saksbehandlere vurderte konkrete situasjoner forskjellig. Det fremkom ulikt syn på mangel på menneskelig varme og problemer med barnets oppførsel, noe svarte saksbehandlerne opplevde som mindre problematisk enn de hvite (Ibid).

Griner og Smith (2006) har skrevet om kulturelt tilpasset mental helse intervensjoner. Deres undersøkelser er gjennomført i Sør USA. Selv om de skriver om mental helse intervensjoner, kan det være overførbart til barnevernets arbeid med etniske minoritetsfamilier. Dette grunnet opplevelsen og resultatene som fremkommer av etnisk matching, som også vil kunne være relevant på flere områder. Griner og Smith (2006) oppsummerer 76 studier som har evaluert kulturelt tilpasset intervensjoner. De fant at tiltak rettet mot en bestemt etnisk gruppe, var fire ganger mer effektiv enn intervensjoner gitt til grupper som hadde ulik etnisk bakgrunn. Tiltak gjennomført i klientenes morsmål, var dobbelt så effektiv som tiltak gjennomført på engelsk. Afrikansk-amerikanske hadde en tendens til å søke terapi, først når problemene deres var blitt alvorlig. De avsluttet også terapien for tidlig. Undersøkelsen viser til diskriminering av klienter med farge, og at terapeutene ikke har kjennskap til de ulike kulturelle livssynene, livstilene, eller etniske gruppene. Mangel på kultursensitivitet er trukket frem som den viktigste faktoren. Erfaringen hos de flerkulturelle klientene er at de ofte blir misforstått, og deres mentale helsebehov ofte forblir udekket. For å forbedre psykoterapien og utfallet blant klienter med minoritetsbakgrunn, har forskerne understreket behovet for et kulturelt kompetent psykisk helsevern. Det fremkommer at klienter med

afroamerikansk bakgrunn mer sannsynlig vil bruke psykisk helsevern dersom det tas hensyn til deres verdier og overbevisninger. Det blir også trukket frem etnisk matching hvor klientene og terapeutene har samme etniske bakgrunn og språk, kan føre til at klienten får en følelse av å bli forstått av en som er lik seg selv. Hovedfunn viser at klienter matchet med terapeuter med samme morsmål og etnisitet, sammenlignet med ikke-matchet, har mindre sannsynlig for å droppe ut av terapi. Det blir også rapportert mer tilfredshet med tiltakene.

En rapport fra kunnskapssenteret; *Effekt av tiltak for å forbedre kvaliteten på helsetjenester til etniske minoriteter* (2010), tar også for seg etnisk matching av klient og terapeut. I rapporten vises det til et studie gjort av Thompson (2006) i USA. Et randomisert kontrollert forsøk sammenlignet effekten av å matche voksne afrikansk-amerikanske klienter med terapeut av samme etnisitet versus terapeut med annen etnisitet. Det var 44 afroamerikanske klienter i lokalsamfunnet som deltok i undersøkelsen. Fire afroamerikanske og fire europeiskamerikanske terapeuter deltok. Hovedfunnene var at klienter som hadde fått matchet terapeut rapporterte høyere forståelse, aksept og tro på nytten av de terapeutiske strategiene, enn de klientene som ikke hadde fått en terapeut med samme etnisk bakgrunn.

Det er lite forskning på om etnisk matching av den profesjonelle og klienten har betydning for relasjonen, men det som finnes viser at etnisk matching har en positiv påvirkning, da minoritetsfamilier i større grad identifiserer seg med barnevernsarbeideren. Flere forskere mener ansettelse av flere med etniske minoritetsbakgrunn i barnevernet vil øke barnevernets legitimitet hos etniske minoritetsfamilier (Holm- Hansen mfl, 2007, Rugkåsa, 2008, Hylland Eriksen og Sajjad, 2015, Javo, 2010).

3.3. Kulturbegrepet

I dette avsnittet beskrives kulturbegrepet. Deretter belyses begrepene kulturell kompetanse og kultursensitivitet. Tilslutt vises det til forskning gjort på vold mot minoritetsbarn. For å gå nærmere inn på temaene, beskrives kulturbegrepet først.

Begrepet kultur har sin opprinnelse i det latinske begrepet colere, som betyr å dyrke. Kultur kan anses som et av de mest sentrale begrepene når det kommer til det flerkulturelle feltet.

Det finnes over to hundre forståelser av begrepet, noe som fører til at det blir vanskelig å vite hva folk legger i begrepet kultur (Horntvedt, 2012:238)

Pieterse (2009) viser til tre paradigmer av kulturforståelse. Det første paradigme er at kultur er noe statisk; kultur blir regnet som en del av territorier, som fører til kulturkrasj dersom nye kulturer trer inn. Det andre paradigme er at møte mellom ulike kulturer fører til homogenisering, hvor minoritetskulturer må tilpasse seg majoritetskulturen. Det tredje paradigmet impliserer kultur som en dynamisk prosess, der kulturene både utvikles og påvirker hverandre.

Gullestad(2002) trekker frem kultur som verdimeessig tvetydig. Kultur kan bli ansett som noe positivt eller noe negativt. På den positive siden assosieres kultur med "lokalkultur", "arbeidskultur", "barnekultur" og lignende. På den negative siden assosieres kultur med blant annet "grådighetskultur", "finkultur", "ukultur". "Fremmedkulturell" er også en betegnelse som blir brukt til å betegne innvandrere. "Vår" kultur merker seg ikke som fremmed, noe som kommer til uttrykk i hverdagslivet. Hun beskriver "kultur" som et mangetydig begrep i Norge. Det dekker et stort og motstridende felt (Ibid). Hontvendt (2012:239) mener kultur på et mer generelt nivå handler om trekk som mennesker dyrker frem. Det handler om hvilke spilleregler man har for samhandling med hverandre, sentrale verdier, atferdsmønstre og kommunikasjonsmønstre. Dette kan anses som stabilt og sentralt innad et gruppe, og ønsker derfor at neste generasjon vil bære det videre.

Javo (2010) viser til den norske antropologen Fredrik Barth(1994) sin definisjon av kultur:

Kultur er den balast av ideer og normer som en person bærer med seg ut fra hva personen har lært og erfart: hans/hennes kunnskaper, konvensjoner, meninger, holdninger og verdier. (Barth, 1994:297 i Javo, 2010:27).

Denne definisjonen legger vekt på ulike måter virkeligheten kan tolkes og oppfattes på av ulike grupper, basert på deres erfaringsgrunnlag. Kultur virker inn på menneskets livserfaringer, og påvirker derfor deres utvikling, samt videreføringer til neste generasjon. (Javo, 2010)

Kultur kan på et plan sies å være felles for en gruppe mennesker. Det vil si kulturen kan fungere som et felles språk noe som kan skape tilhørighet og felleskap. Det kan likevel være

ulike kunnskaper og uenighet om hva som utgjør de mest sentrale verdiene i kulturen. Idealet om likhet innenfor kultur kan for noen anses som positivt, mens for andre oppleves som et hinder for deres individualitet (Thorbjørnsrud, 2009). Det vises til eksemplet om den nye kjønnsnøytrale ekteskapsloven som har skapt en juridisk likestilling mellom heterofile og homofile par. Den nye loven har skapt sterke reaksjoner hos enkelte religiøse miljøer, da det kan anses som en trussel mot både den kristne religion, samt norsk kultur og tradisjon. På en annen side kan den nye ekteskapsloven anses som positiv, da det skapes likestilling med lik adgang til ekteskap og adopsjon av barn. Dette eksemplet viser hvordan vi som lever med norsk kultur, kan ha ulike verdier (Ibid).

Gullestad (2002) viser til en utvikling av forståelsen av kultur. Fra å tidligere ha sett på kultur som enheter, står nå relasjoner og prosesser i fokus. De kulturelle mønstrene er i forandring, og er ikke nødvendigvis bundet til territorier. Prieur (2004) ser også på viktigheten av endringen i kulturbegrepet. Sosiale konstruksjoner kan være strukturerende til samfunnets øvrige strukturer. Hun mener tradisjoner og stabilitet også har stor betydning for samfunnet. Selv om kulturbegrepet i nyere tid blir omtalt som skiftende og flytende på tvers av territorier, er det også viktig å være bevisst det trege og bestandige (Ibid).

I denne oppgaven brukes begrepet kultur som en dynamisk prosess, som både påvirker og utvikler seg. Det handler om en sentral dimensjon ved alle mennesker. Altså at kultur handler om det som gjør mennesker til nettopp mennesker (Thorbjørnsrud, 2009).

3.3.1. Kulturell kompetanse og kultursensitivitet

Bredal (2009) trekker frem spørsmål som ofte er debattert. Har barnevernet tatt for mye eller for lite hensyn til kultur? Og er terskelen for å gripe inn i minoritetsfamilier høyere eller lavere enn for majoritetskulturer? De vanligste anklagene blir delt inn i tre posisjoner; Den første er at barnevernet ikke har nok forståelse for minoritetsfamiliers kultur. De mistror minoritetsfamiliene, og griper derfor for raskt inn. Den andre posisjonen er at barnevernet har for mye respekt for minoritetsfamilienes kultur, og svikter derfor barna ved å ha en for høy terskel for å gripe inn. Den tredje posisjonen er at barnevernet behandler alle problemene i minoritetsfamilier som uttrykk for kulturforskjeller, som fører til at terskelen for å gripe inn

enten er høyere eller lavere enn hos majoritetsfamilier (Ibid:39). I dette avsnittet belyses derfor begrepene *kulturell kompetanse*, *kultursensitivitet*, *kulturell kunnskap* og *kulturforståelse*. Dette anses som sentrale begreper i arbeid med etniske minoritetsfamilier.

Kultursensitivitet er satt sammen av to ord: kultur og sensitivitet. Det betyr at man har følsomhet for andres og egne kulturelle preferanser (Qureshi, 2009).

Kultursensitivitet gir mulighet til å komme bak mønstre av følelser, tanker og handlinger som den andre legger til grunn for sin væremåte. Det kan slik bli enklere å skille mellom det kulturspesifikke, det allment menneskelige og det spesielle for det enkelte individ. (Qureshi, 2009:209).

Kultursensitivitet bidrar til økt fokus på kultur, bevissthet og kunnskaper i arbeid med andre mennesker. Det praktiseres ved å vise forståelse og respekt for andres verdier og ulikheter, og skal bidra til en holdning om at alle er likeverdige til tross for ulikheter. Det innebærer også kulturkompetanse gjennom å være bevisst sine egne holdninger og få kjennskap til den andres bakgrunn. Selv om kultursensitivitet innebærer kulturell kompetanse, betyr ikke begrepene det samme (Qureshi, 2009). Kultursensitivitet handler om innstilling og arbeidsmåte, mens kulturkompetanse handler om konkret kunnskap. Dette er begreper som ofte brukes om hverandre og henger sammen. Det er likevel vesentlige forskjeller. Dersom barnevernsarbeideren har kulturell kompetanse, men ikke utviser kultursensitivitet kan det føre til at barnevernsarbeideren arbeider ut i fra en statisk analyse av minoritetsfamilier, og ut i fra generell kunnskap (Holm-Hansen mfl. 2007). Begrepet *kulturell kompetanse* kan fremstå som noe uklart. Handler det om etnisitet, religion og språk? Eller rasisme og diskriminering? Qureshi (2009) mener kulturell kompetanse handler om hvordan summen av den totale "kulturkunnskapen" anvendes i samhandlingskontekst. Sagt med andre ord, å arbeide med mellommenneskelige relasjoner og sosiale problemer, og være bevisst sine egne holdninger og stereotypier av andre. Det viktige er ifølge Holm- Hansen, mfl (2007) å arbeide med den aktuelle situasjonen familien står i som innvandrere i Norge.

McPhatter og Wilson (2015) fra USA, trekker frem barnevernsarbeideres tilnærming til kulturell kompetanse som en utfordring og et mål. Tilnærmingen må være forankret i verdien om at tjenestene som tilbys til minoritetsfamilier må støtte integritet og samtidig styrke deres kultur. McPhatter og Wilson (2015) viser til The National Association Social Workers (NASW) som krever at sosialarbeidere forstår betydningen og funksjonen av kultur for den

enkelte, samt vise følsomhet og respekt for kulturforskjeller. Sosialarbeidere må videre ha en forståelse for undertrykkelse med hensyn til etnisitet, kjønn, seksuell legning, alder, religion og nedsatt funksjonsevne. Det er likevel et gap mellom de overnevnte intensjonene og virkeligheten hva angår kulturell kompetanse (Ibid). Det høye antallet med minoritetsbarn- og unge i barnevernet, har vært en utfordring som fagfolk har grublet over i nesten tre tiår. Det anses som viktig at de i barnevernet har kunnskap og ferdigheter til å kunne håndtere ulike situasjoner med familier som har ulik bakgrunn. McPhatter og Wilson (2015) hevder for at barnevernet skal fungere som en kulturelt kompetent organisasjon, er det viktig med en strategisk plan for å oppnå kulturell kompetanse og samarbeid med ulike miljøer. Det trengs sosialarbeidere som er selvbevisste og bidrar positivt for et mer kultursensitivt barnevern, og for å oppnå sosial rettferdighet. Flere norske forskere uttrykker et sterkt behov for økt kulturell kompetanse i det norske barnevern (Qureshi, 2009, Norsk innvanderforum, 2013, Javo, 2010)

Funnene i studie gjort av Kriz og Skrivenes (2010) viste at norske barnevernsarbeidere identifiserte kulturelle forskjeller som den primære utfordringen minoritetsfamilier møter i oppdragelsen av sine barn i det norske samfunnet. Hvordan en kultur forholder seg til kollektivism og individualisme er ifølge Jørgensen og Van der Weele (2009) en av de mest studerte kulturforskjellene. Kollektivistisk versus individualistisk barneoppdragelse er også de mest brukte oppdragermodellene i faglitteratur og pensum i ulike profesjonsstudier når det gjelder etniske minoriteter (se diskusjon om individualistisk versus kollektivistisk barneoppdragelse i: Skytte, 2008). I individualistiske kulturer vektlegges verdier som selvstendighet, ansvar og selvhevdelse. Det enkelte mennesket står i fokus, og gjøres ansvarlig for eget liv. I kollektivistiske kulturer vektlegges verdier som gjensidig avhengighet, plikt og underkastelse. Den enkeltes handlinger styres av gruppens mål og verdier. Disse verdiene påvirker hvordan familielivet organiseres (Jørgensen og Van der Weele, 2009, Skytte, 2008). I følge Qureshi (2009) setter modellene forskjeller i verdier på spissen. Beskrivelsene av modellene tar ikke hensyn til likheter og ulikheter som klasse, kjønn, materielle, kulturelle eller religiøse nyanser blant det etniske mangfoldet i samfunnet. Dette fører til en konstruksjon av *dem-* de andre, uten at vi selv ser oss i relasjon til dem og resten av verden (Qureshi, 2009). En annen forståelse av dikotomien kollektivism- individualisme, er at det kan være nyttig i praktisk arbeid og i forståelsen av vold i minoritetsfamilier (Jørgensen og Van der Weele, 2009).

Kulturforståelse vil si å forstå oss selv som kulturbærere, og samtidig kunne forstå at personer som tilhører andre kulturer kan ha verdier som for dem er selvsagte (Qureshi, 2009). Våre verdier som er selvsagte for oss, er ikke nødvendigvis det for andre mennesker. Det er derfor viktig å kunne se vesentlige forskjeller og likheter både i forhold til familiemønstre, kjønnsroller, slektens betydning, barneoppdragelse, kjærlighet og sorg. Videre er det viktig å se vesentlige forskjeller og likheter i hvordan mennesker forholder seg til sykdom, alderdom og generasjonskonflikter. Å ha kulturforståelse innebærer kunnskap om hvordan kultur styrer vår måte å føle, tenke og hvordan vi handler. *Kulturell kunnskap* er kunnskap om enkelt kulturer; historie, mat, språk, væremåter ect. Kulturell kunnskap kan også være kunnskap om allmenne og generelle kjennetegn ved kulturer og kulturmøter, gjennom praktisk kulturerfaring og fagkunnskap. Skytte (2008) trekker frem fallgruver ved å fokusere for mye på kultur. Ved å fokusere for mye på kultur og "annerledeshet" kan sosialarbeideren glemme hva de faktisk kan i arbeid med etniske minoritetsfamilier kan sosialarbeideren miste tillit til egen kunnskap og bli usikre på seg selv og jobben de skal utføre.

I sosialt arbeid med innvandrere er det viktigere hvordan sosialarbeideren bruker sine faglige kunnskaper enn hvor omfattende deres kulturkjennskap er. Det er evnen til å omsette den teoretiske kunnskapen i praksis som er avgjørende for det konkrete sosiale arbeidet. Men man omsetter bedre når man i tillegg har kulturell kunnskap (Skytte, 2001:38).

Kulturell kunnskap er dermed ikke forstått som avgjørende, men en fordel. Klientene selv er den viktigste kilden til kulturell kunnskap. Det kan dermed anses som viktigere å analysere livssituasjonen til minoritetsfamilier, enn deres situasjon i opprinnelsesland (Skytte, 2001, Holm- Hansen mfl. 2007).

3.3.2. Kulturelle forskjeller

Det har blitt gjort en studie av de spesielle utfordringene minoritetsforeldre møter i å oppdra barna sine i amerikansk, norsk og engelsk samfunn (Kriz og Skivenes, 2010). Studien sammenligner barnevernssystemene i England, Norge og California i USA. Artikkelen baserer seg på analyse av svarene på dybde-intervjuer med 86 barnevernsarbeidere. Ut av det totale utvalget representerte California 39 svar, England 24 svar og Norge 23 svar (Ibid).

Gjennom studien fant de at barnevernsarbeidere i alle tre samfunn oppfattet flere utfordringer hos minoritetsforeldre i barneoppdragelsen. Disse utfordringene ble gruppert i tre kategorier: 1) «fattigdom og velferdsproblemer », 2) "rasisme" og 3) "kulturforskjeller ". Begrepet 'Fattigdom og velferdsproblemer ' omfatter fattigdom (mangel på økonomiske ressurser) og problemer knyttet til sosial eksklusjon, slik som nabolag, arbeidsledighet, helse, etc (Kriz og Skivenes, 2010).

De fant noen klare likheter og forskjeller mellom landene. I England og USA identifiserte arbeidere utfordringer i alle tre kategorier: fattigdom og velferdsproblemer; Rasisme; og kulturforskjeller. Men amerikanske arbeidere nevnte fattigdom oftere enn engelsk arbeidere. Norske barnevernsarbeidere identifisert primært kulturelle forskjeller som utfordrende, selv om få, 17 prosent, nevnte økonomiske problemer.

Barnevernsarbeidere i alle de tre landene identifisert kulturelle forskjeller som utfordringer for minoritetsforeldre. Disse inkluderte foreldrenes tilnærminger, syn på og ambisjoner for barn, foreldrenes mangel på systemkunnskap og språkproblemer. Omtrent halvparten av de californiske barnevernsarbeiderne nevnte kulturelle forskjeller som et problem; i England var det 83 prosent, og i Norge nevnte alle arbeidstakerne kulturforskjeller.

Selv om alle landene identifiserte kulturforskjeller som en utfordring, ble det funnet forskjeller. I USA var det omtrent halvparten av utvalget som nevnte dette emnet, mens det var et overveldende flertall i England, og spesielt Norge som nevnte dette som en utfordring. Det var også en forskjell i oppfatninger som er verdt å merke seg. Barnevernsansatte i England og Norge oppfatter kulturforskjeller som problemer for minoritetsforeldre, mens de ansatte i California så på kulturelle forskjeller som et faktum, ikke problem. En stor andel av de ansatte fra Norge knyttet også opp minoritetsforeldrenes problemer med integrering, sosial isolasjon og foreldrenes manglende deltakelse i barnas liv i det norske samfunnet.

Studien viser også til at norske barnevernsarbeidere oppmuntrer foreldrene til å integrere barna i barnehage, skole og aktiviteter. Barnevernsarbeiderne oppmuntrer med dette minoritetsforeldre til å tilpasse seg norske mønstre av atferd og sosiale verdier av hensyn til barns sosiale mobilitet. Sosial integrasjon via foreldrenes deltakelse i samfunnet er ikke åpenbar i USA og England.

3.3.3. Vold mot barn i minoritetsfamilier

Jørgensen og Van der Weele (2009) beskriver vold som en funksjonell handling knyttet til makt over andre mennesker.

Det er vanlig å skille mellom forskjellige typer vold. *Fysisk vold* er handlinger som skader eller smerter direkte, og innebærer alt fra å holde noen fast eller gi en ørefik, til våpenbruk, tortur og drap. *Psykisk vold* virker på offeret gjennom å skremme, fornedre eller kontrollere. Denne kategorien inneholder handlinger som utskjelling, utstrakt kontroll, direkte og indirekte trusler. Materiell vold innebærer å knuse gjenstander, slå i veggen eller bordet, kaste mat og lignende. Seksuell vold innebærer rene voldtekter, men også andre krenkende eller fornedrende seksuelle handlinger (Jørgensen og Van der Weele, 2009:62)

Flere nordiske omfangsundersøkelser viser at en større andel minoritetsbarn og unge er utsatt for vold i hjemmet enn majoritetsbarn (Sommerfeldt, Hauge og Øverlien, 2014). Enkelte av disse undersøkelsene kommer ikke til en slik konklusjon. Undersøkelsene kan dermed kun ses som en indikasjon på at minoritetsbarn og unge er mer utsatt for vold i hjemmet enn majoritetsbarn. Forskere mener resultatene kan være påvirket av metodiske begrensninger (Ibid). Barneverntjenesten har et ansvar å hjelpe barn som er utsatt for vold i hjemmet. Det kan være utfordrende i de situasjonene der foreldrene har et annet syn på barneoppdragelse enn majoritetsbefolkningen. Ikke alle er enige i definisjonen av vold og nulltoleransen vi har i Norden. Det er derfor behov for å forske på minoritetsforeldres forståelse av vold (Sommerfeldt mfl. 2014).

Det vises til en streng lovgivning i de nordiske landene, der blant annet den norske lovgivningen (Barneloven § 30) sier barn ikke skal utsettes for vold. Dette gjelder også vold som blir brukt i oppdragelsen. Artikkel 19 i FNs konvensjon om barns rettigheter sier barnet har rett til beskyttelse mot all form for vold og overgrep. Dette ble i 2003 inkorporert i norsk lov. Ikke bare har barn behov for en trygg oppvekst, uten vold, men de har rett til det (Sommerfeldt mfl,2014).

Det ble i 2015 gjennomført en tverrsnittsundersøkelse om vold og voldtekter i oppveksten av norske 16- og 17 åringer. I alt deltok 1012 jenter og 1050 gutter. Det fremkom at en av ti hadde blitt utsatt for fysisk vold av foresatte. 7,8% hadde blitt utsatt for mindre alvorlig vold,

mens 1,7 % hadde blitt utsatt for alvorlig fysisk vold. Når det kom til psykologisk vold, rapporterte 6,6 % av ungdommene om psykologisk vold fra foresatte. (Myhre mfl., 2015). I utvalget hadde 5,6 % av ungdommene innvandrerbakgrunn, mens 15,2 % hadde minst en utenlandsk forelder. Ungdom med innvandrerbakgrunn er underrepresentert i utvalget, så funnene må tolkes med forsiktighet. Ungdommene med innvandrerforeldre rapporterte mer fysisk vold fra foreldrene. Det fremkom ikke forskjeller hos majoritet- og minoritetsungdommene når det gjaldt fysisk vold fra andre enn foreldre eller seksuelle overgrep. Av ungdom hvor begge foreldrene var født i Norge eller Norden, rapporterte 8,8 % av ungdommene at de hadde opplevd vold fra foreldrene. 18,5 % hadde blitt utsatt for annen fysisk vold, mens 8,5 % hadde blitt utsatt for seksuelle overgrep. Av ungdom der en av foreldrene var født i Norge eller Norden, rapporterte 16,9 % av ungdommene at de hadde blitt utsatt for vold av foreldrene. 20,3 % hadde opplevd annen fysisk vold, mens 9,5 % hadde blitt utsatt for overgrep. Av ungdom som ikke hadde foreldre født i Norge eller Norden, rapporterte 12,9 % vold fra foreldrene. 20,8 % av ungdommene hadde blitt utsatt for annen fysisk vold, mens 5,0 % hadde blitt utsatt for seksuelle overgrep (Myhre mfl., 2015).

Flere mener å generalisere vold mot barn ut i fra kultur, kan gi et feilaktig bilde (Berggrav, 2013, Sommerfeldt mfl. 2014, Jørgensen og Van der Weele, 2009). Dette grunnet at vold forekommer i alle samfunn verden over. Vold i oppdragelsen kan likevel være kulturelt betinget, da foreldrenes kultur fungerer som en referanseramme for deres oppdragelsesmetoder. Ved å likestille kultur, og praktisere en ikke-dømmende praksis, kan det føre til "handlingslammelse", som igjen fører til at barn ikke får hjelp. Når det er bekymring for vold i minoritetsfamilier, er det viktig å ha kunnskap om når kultur er relevant. Det er også viktig å ha kjennskap til at kultur og etnisitet kan være både en ressurs og beskyttelse for minoritetsbarn. Ved å høre på hva minoritetsfamilier har å si, kan man få kjennskap til nyanser, kompleksitet og betingelser, som videre kan føre til en bedre tiltaksutforming. Dette anses som viktig i arbeid med vold i nære relasjoner. (Berggrav, 2013, Sommerfeldt mfl. 2014, Jørgensen og Van der Weele, 2009).

3.4. Oppsummering

Gode relasjoner kan knyttes opp mot utholdenhet, engasjement, involvering, nærvær, stabilitet, innlevelse, grunnleggende trygghet og tillit (Møller, 2012). I en hjelperelasjon vil det alltid være et maktspekt. I arbeid med etniske minoriteter foreligger det også et maktspekt mellom majoritet og minoritet. Den profesjonelle oppfordres derfor til å være bevisst sine egne holdninger og stereotypier for å unngå stigmatisering (Qureshi, 2009). Det finnes lite norsk forskning på hvorvidt etnisk matching har påvirkning på relasjon mellom saksbehandler og klient. Den forskningen som finnes fra USA viser at etnisk matching har en positiv effekt (Griner og Smith, 2006, Courtney mfl., 1996, Berger mfl., 2005) Tillit mellom barnevernet og etniske minoritetsfamilier kan være utfordrende grunnet sammensatte årsaker. En av utfordringene er språkbarrier. Bruk av tolk, og kunnskap rundt dette, kan dermed anses som viktig i arbeid med tillit. Et annet aspekt er at minoritetene kan ha mangel på kunnskap om systemet, og den profesjonelle kan ha mangel på kulturell kompetanse og kultursensitivitet (Norsk innvandrersforum, NOU: 2012:5, Qureshi, 2009).

4. Metode

Metode er en fremgangsmåte for å finne kunnskap eller etterprøve påstander. Metoden forteller oss om hva vi kan gjøre for å finne den kunnskapen vi søker, gi oss gyldige data og besvarer de spørsmålene vi besitter. Vilhelm Aubert definerer metode slik;

En metode er en fremgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Et hvilket som helst middel som tjener dette formålet, hører med i arsenalet av metoder (1985:196 I: Dalland, 2010: 83).

I dette kapittelet vil jeg legge frem de metodiske valgene jeg har tatt i bruk for å besvare oppgavens problemstilling. Innledningsvis vil jeg gjøre rede for oppgavens vitenskapelige ståsted, valg av metode og forforståelse. Videre vil jeg presentere arbeidet med intervjuprosessen. Herunder arbeid med utvalg, intervjuguide, gjennomføring av intervjuer og analyseprosessen. Deretter vil jeg vurdere kvaliteten av forskningen, sett i lys av begrepene reliabilitet og validitet. Avslutningsvis beskrives de forskningsetiske avveiningene jeg har foretatt.

4.1. Vitenskapelig ståsted

Thagaard (2013:35) beskriver fortolkende teoretiske retninger som et viktig grunnlag i kvalitativ metode. Tolkning har en stor betydning i kvalitativ forskning, for å oppnå en forståelse av sosiale fenomener (Ibid:11). Det foreligger også metodiske utfordringer knyttet til analyse og fortolkning av sosiale fenomen. Den samme virkeligheten kan forstås på ulike måter. Hvordan forskeren beskriver hendelser, har derfor sammenheng med forskerens forforståelse. Den vitenskapelige forankringen har betydning for hvilken informasjon en søker, og danner videre et utgangspunkt for forståelsen forskeren utvikler (Thagaard, 2013).

Problemstillingen i denne oppgaven tar utgangspunkt i arbeid med minoritetsfamilier i barnevernet, og hvordan minoritetsansatte kan bidra til et bedre barnevern. Min intensjon er å få frem erfaringene og perspektivene til minoritetsansatte som jobber i barnevernet. Jeg har derfor valgt en kvalitativ tilnærming. Oppgaven er en kvalitativ studie, med utgangspunkt i data som fremkom gjennom intervjuer med minoritetsansatte i barnevernet. For å belyse min problemstilling har jeg integrert teori og empiri. Da jeg ønsker å få frem minoritetsansattes

opplevelser, erfaringer og tanker rundt oppgavens problemstilling, har det vært viktig å sette meg inn i deres livsverden. For å oppnå dette, har jeg valgt å gå frem med en fenomenologisk tilnærming.

Den tysk-østerrikske filosofen Edmund Husserl (1859-1938) er kjent som grunnleggeren av den sentrale tankeretningen; fenomenologien (Thomassen, 2006:82). Ordet "fenomenologi" kommer fra det greske ordet "phainomenon" som betyr; det som viser seg, eller kommer til syne og "logos" som betyr; lære. Husserl sitt arbeid er grunnlaget for alle de nye retningene fenomenologien har fått. Utgangspunktet er ifølge Husserl; at vi danner utgangspunkt for kunnskap gjennom den menneskelige erfaringen vi får ved opplevelse av meningsbærende fenomener (Ibid: 83).

Fenomenologien søker forståelse av enkeltpersoners subjektive erfaringer, og deres livsverden. Det innebærer en antakelse om at virkeligheten er slik individer opplever den (Thagaard, 2013:38). Informantenes virkelighetsoppfatning er ifølge Kvale og Brinkmann (2009) basert på verden slik de møter den i dagliglivet. Informantene jeg har intervjuet jobber til daglig med minoritetsfamilier, og har flere års erfaring i barnevernet. Jeg har ønsket å legge fokus på deres erfaringer i arbeidet med minoritetsfamilier. Mitt vitenskapelige perspektiv kan derfor sies å være preget av en fenomenologisk tilnærming. Jeg har utarbeidet en intervjuguide med spørsmål og oppfølgings spørsmål som åpner for at informantene kan dele sine erfaringer på de ulike temaene i denne oppgaven. Jeg har brukt informantenes uttalelser som gyldig informasjon, slik de forstår det.

4.2. Valg av metode

Denne oppgaven tar for seg minoritetsansattes erfaringer på hvordan minoritetsansatte kan bidra til et bedre barnevern. For å se nærmere på dette, har det vært viktig å få frem hvordan de bruker sin egen etnisitet/bakgrunn/kultur som en ressurs i arbeidet med minoritetsfamilier, samt hvilke utfordringer de møter. For å komme i dybden av dette, har jeg stilt spørsmål knyttet til deres opplevelse av samarbeid og utfordringer mellom barnevernet og minoritetsfamilier. Dette er erfaringer jeg tenker ikke lar seg fange opp i kvantitative metoder, men hvor det har vært viktig å søke en dypere innsikt.

Thagaard (2013) mener problemstillingen i oppgaven er retningsgivende for hvem vi studerer, hvordan vi analyserer og hvilken metode vi benytter (Ibid: 49). For å hente frem erfaringene til mine informanter, har jeg valgt å bruke kvalitativ metode. I følge Thagaard (2013) er målet med kvalitativ metode, å oppnå en forståelse av sosiale fenomener. Det finnes ulike fremgangsmåter innenfor kvalitativ metode, slik som observasjon og intervju. Dalen (2004) anser det å utvikle vår forståelse av den sosiale virkelighet som målet med kvalitativ metode. For å oppnå dette, mener Thagaard (2013) det er viktig å leve seg inn i de sosiale fenomenene vi studerer. På denne måten vil vi oppleve forståelse og innsikt. Dette blir ofte referert til forskningsprosjekter der det er nær kontakt mellom de som forsker og de som blir studert. For eksempel gjennom dybde-intervju. Formålet med et kvalitativt intervju er å få fylldig informasjon om informantens opplevelser og erfaring, og få frem deres perspektiver på ulike temaer tatt opp i intervjuet (Ibid). Mitt formål har vært å oppnå den innsikten hos mine informanter.

4.3. Forforståelse

Vår fortolkning er bestemt av en førforståelse eller forståelseshorisont. I forskningssammenheng vil vår førforståelse påvirke de meningene eller oppfatningene vi har om det temaet vi studerer (Dalen, 2011:18). Filosofen Gadamer blir fremholdt som en av videreutviklerne til hermeneutikken. Hermeneutikken tar utgangspunkt i at menneskers tanker, holdninger, følelser og verdier skapes gjennom det vi ser og opplever. Dette kan summeres opp som menneskets forståelseshorisont. Mennesker besitter en førforståelse, som påvirker oss i møte med andre mennesker (Thomassen, 2006). Forskere blir oppfordret til å være bevisst sin egen førforståelse både i møte med informanter, samt de dataene som fremkommer i forskningsprosessen. Ved å lytte og være åpen for å motta det informanten deler, tar man som forsker del i en skapende prosess (Dalen, 2011:18). Det har vært viktig for meg å være bevisst min førforståelse da jeg har jobbet med oppgaven, både i forhold til utforming av intervjuguide, møte med informanter og hvordan jeg skal tolke og analysere. Dalen (2011) fremmer viktigheten rundt bevisstgjøring av egen førforståelse, da det vil gjøre forskeren mer sensitiv til muligheter for utvikling av teori i eget intervjumateriale (Ibid:18).

Før jeg begynte intervjuene, hadde jeg en førforståelse om at barnevernet ikke har nok kulturell kompetanse og mangel på kultursensitivitet i møte med minoritetsfamilier. Noen av disse holdningene har nok vært preget av uttalelser i media angående barnevernet. Vi får ofte høre skrekkhistorier om barn som blir fjernet fra sine foreldre. Videre kjenner jeg flere minoritetsfamilier som har vært i kontakt med barnevernet. De fleste har uttalt at de ikke føler seg forstått. Jeg har ikke selv arbeidet i

barnevernet, og har derfor kun kjennskap til hva de står for gjennom teori fra bachelorstudiet i sosialt arbeid. Jeg deltok på seminar hos Mira-Senteret. Her ble det tatt opp temaer som omhandlet minoritetsfamilier og barnevernet. Slik jeg tolket det, ga foredragsholderne (blant annet Athar Ali, leder i Norsk Innvanderforum og ledende klinisk sosionom ved Grorud BUP) uttrykk for at vi har behov for et mer kultursensitivt barnevern og mer kulturell kompetanse. For å oppnå dette, ble ansettelse av flere med minoritetsbakgrunn foreslått. Dette bidro til å forsterke min førforståelse om mangel på kultursensitivitet og flerkulturell kompetanse i barnevernet.

Min egen kulturelle bakgrunn har nok også vært med til å prege min oppfatning. Jeg har selv en norsk mor og utenlandsk far. Selv om jeg har vokst opp i Norge, har jeg likevel vokst opp med en far som har en annen kultur, et annet språk og annen religion enn majoritetsbefolkningen. Min fars familie har integrert seg i et nytt samfunn ved å lære det nye språket, ta utdanning og arbeide. Det har likevel vært viktig for familien å beholde sin egen kultur, som de anser som en del av deres identitet. De snakker eget morsmål med hverandre, spiser tradisjonelle matretter fra eget hjemland, og har beholdt sin religion, islam. De har også hatt et annet syn på barneoppdragelse. Jeg vil likevel si at synet min far har på barneoppdragelse har endret seg mye over årene. Hans syn på barneoppdragelse var helt annerledes da han nylig hadde reist fra Uganda, og fikk meg for 26 år siden, enn når han fikk sitt siste barn for 10 år siden. Da jeg var liten minnes jeg han som streng. Han var opptatt av at valgene barna hans tok skulle fremme familiens ære. Dette var for eksempel valg som utdanning og valg av ektefeller. I dag virker han mer opptatt av at vi skal finne vår egen vei, uavhengig av familiens ære. Altså treffe valg som gjør oss lykkelige. For meg, har dette skapt en forståelse for at etniske minoriteter ikke bør anses som en gruppe styrt av sin kultur, men snarere som individer med potensiale til å endre seg i takt med samfunnet de lever i. Med denne erfaringen, har aksept og forståelse for ulike kulturer vært av stor betydning for meg. Min tanke har vært at jeg har kunnet bruke min egen bakgrunn til å se på ulike problemområder innenfor dette temaet, og samtidig utfordre meg selv og min førforståelse.

Thomassen (2006) trekker frem den hermeneutiske sirkel som en metode for å utvide vår forståelseshorisont. Dette kan vi gjøre ved å sette oss inn i den andres måte å tenke på. Det kan åpne øynene våre for en ny forståelse, og kan skape en endring. Den hermeneutiske sirkel bygger på en forståelse av at samtidig som vi setter oss inn i en annen sin forståelse, kan de også utvide sin forståelseshorisont (Ibid). Mitt fokus i denne oppgaven har vært å være åpen og nysgjerrig. Mine spørsmål har vært rettet mot informantens sin subjektive opplevelse angående temaer knyttet til minoritetsfamilier i barnevernet. Dallon (2007) mener gjennom å være bevisst sine holdninger, vil en lettere kunne skille forskjellen av hva vi forventet med hva vi møter (Ibid:97). Oppgaven handler om hvordan barnevernet kan møte personer med ulik kulturell bakgrunn, og hvis vi klarer å åpne vår forståelseshorisont ved å prøve å forstå den andre, kanskje vi har kommet lang vei?

4.4. Intervjuprosessen

I en forskningsprosess må det samles inn data som gjenspeiler fenomenet som undersøkes (Johannesen A, Tufte P.A og Christoffersen, L, 2010). Forskeren velge hvem som skal delta i undersøkelsen, hvor mange som skal delta, utvalgsstrategi og hvordan informantene skal rekrutteres. Det finnes ulike fremgangsmåter for å samle inn kvalitative data. De mest vanlige er observasjon, intervjuer og gruppesamtaler. I det kommende kapittelet vil jeg beskrive prosessen med utvalg og rekruttering av informanter, utforming av intervjuguide og gjennomføringen av intervjuene. Målet med datainnhenting har vært å få innsikt i mine informanternes erfaringer og meninger knyttet til hvorvidt minoritetsansatte kan bidra til et bedre barnevern.

4.4.1. Utvalg og rekruttering av informanter

En viktig del av all forskning, er å velge ut hvem som skal være en del av undersøkelsen (Johannsen mfl., 2010). Formålet ved bruk av kvalitative metoder, er ofte å komme tett innpå den målgruppen vi ønsker å vite mer om. Videre innhente mye informasjon (data) fra et begrenset antall informanter (Ibid).

Spørsmålet om *hvem* forskeren skal få informasjon fra, innebærer å definere det utvalget undersøkelsen baserer seg på (Thagaard, 2013:60).

Strategisk utvalg, baserer seg på et utvalg av deltakere som er strategiske i forhold til problemstillingen (Thagaard, 2013:60). I min undersøkelse har jeg valgt å intervju fem barnevernsansatte med annen etnisk bakgrunn enn norsk. Ettersom problemstillingen i oppgaven handler om hvorvidt minoritetsansatte kan bidra til å skape et bedre barnevern, anser jeg mine informanter som et strategisk utvalg. De sitter med erfaringer om hvordan det er som minoritetsansatt å jobbe med minoritetsfamilier. Hvilke fortrinn og utfordringer de opplever daglig grunnet sin egen etniske og kulturelle bakgrunn. De har derfor kunnskap som kan belyse min problemstilling. I informasjonsskrivet mitt etterspurte jeg informanter fra land utenfor Skandinavia. Det ble ikke satt noen andre kriterier for etnisitet, med frykt for

mangel på informanter. Informantene hadde etnisk bakgrunn fra kontinentene; Europa, Asia og Afrika. Et annet kriterium var at informantene hadde jobbet i barnevernet minimum to år, for å sikre at de hadde nok erfaring til å kunne besvare spørsmålene knyttet til problemstillingen. Alle informantene jobbet som saksbehandlere i barnevernet. Fire av informantene var utdannet barnevernspedagoger, mens en var utdannet sosionom. Informantene hadde arbeidet i barnevernet mellom to til syv år. Det var likevel noen forskjeller da enkelte arbeidet i mottaksteam, mens andre arbeidet innenfor tiltak. Informantene hadde også ulik etnisitet, og religiøs bakgrunn. Hvordan de forholdt seg til dette, var også individuelt.

Det avgjørende utvalgsprinsipp i kvalitative studier er at utvalget er egnet til å utforske problemstillingen (Thagaard, 2013:65).

Jeg hadde et utvalg på fem informanter. Alle intervjuene fant sted på informantenes kontorer, og varte mellom en til en og en halv time. Informantene delte mye informasjon og erfaringer under intervjuene. Dette ga rikt med datamateriale som kunne brukes til videre analyse. I følge Thagaard (2013) kan vi vurdere størrelsen på utvalget ut i fra et "metningspunkt". Innenfor kvalitativ forskning har en nådd et "metningspunkt" når det ikke fremkommer ny informasjon eller ny forståelse av det vi studerer. Utvalget av informanter kan regnes som stort nok til å gi en forståelse av det vi studerer (Ibid). En annen viktig retningslinje innenfor kvalitativ forskning, er å basere størrelsen på utvalget ut i fra hva som er gjennomførbart. Arbeid med analyse er tidskrevende og ressurskrevende (Thagaard, 2013 og Dalen, 2004). Jeg anså med dette mitt utvalg som tilstrekkelig.

Etter godkjenning fra NSD (Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste), startet jeg prosessen med rekruttering av informanter. Jeg har valgt å rekruttere et tilgjengelighetsutvalg, ved å benytte meg av "snøballmetoden". Snøballmetoden beskrives som at vi tar kontakt med personer innenfor feltet med relevant kvalifikasjon, som kan føre oss videre til flere andre som har den kvalifikasjonen vi søker hos informanter (Thagaard, 2013 og Johannesen mfl, 2010). Da jeg startet rekrutteringsprosessen tok jeg først kontakt med to barnevernkontor. Her tok jeg direkte kontakt med leder med spørsmål om videresendelse av informasjonsskrivet til ansatte. Da jeg ikke hørte tilbake fra stedene, valgte jeg å ikke kontakte de på nytt, da deltakelsen var frivillig. Jeg tok kontakt med andre barnevernkontor, samt en jeg kjente, som sendte informasjonsskrivet mitt ut til sine bekjente i feltet. Etter kort

tid fikk jeg tilbakemelding om fem personer som ønsket å ta del i forskningsprosjektet. Informantene fikk tilsendt informasjonsskrivet i forkant av intervju, samt min kontaktinformasjon. Ingen av informantene trakk seg.

Det kan forekomme utfordringer ved bruk av "snøballmetoden". Et eksempel er at utvalget kan bestå av personer fra samme miljø, og til dels lik erfaring (Thagaard, 2013). Mine informanter hadde ulik bakgrunn, selv om de alle jobbet innenfor barnevernet. Jeg kunne se noen tendenser til likhet i noen av svarene deres, men det fremkom også store forskjeller og variasjoner. Dette er noe jeg mener har gjenspeilet seg i datamaterialet.

4.4.2. Utforming av intervjuguide

Det finnes flere ulike metoder for å utarbeide en intervjuguide (Thagaard, 2013). Jeg har valgt å bruke et semi-strukturert intervju i denne undersøkelsen. Et semi-strukturert eller halv-strukturert intervju er lagt opp slik at forskeren har valgt ut noen temaer på forhånd, som samtalen blir fokusert mot (Dalen, 2004). Problemstillingen var utgangspunktet for intervjuguiden. Jeg hadde bestemt meg for å skrive om minoritetsfamilier i barnevernet, og at jeg ønsket å intervju minoritetsansatte. Når intervjuguiden skulle utformes, var ønsket å få frem informantenes erfaringer fra arbeid med minoritetsfamilier. Intervjuguiden ble delt inn i fire kategorier: arbeid med minoritetsfamilier, dialog, kulturell kompetanse og samarbeid. Fremgangsmåten jeg benyttet var "tre-med-grener-modellen". Modellen beskrives som at stammen representerer hovedtemaet for oppgaven, mens grenene representerer de enkelte temaene (Thagaard, 2013). Denne modellen bidro til å skape en struktur når intervjuguiden skulle utformes. Likevel har det også skapt en åpenhet, da spørsmålene under de aktuelle temaene har vært basert på informantenes erfaringer og perspektiver.

Ettersom datamaterialet baserer seg på hva informantene deler, er det viktig hvordan en stiller spørsmålene. Altså stille spørsmål som gjør at informantene åpner seg, og deler med egne ord om sine opplevelser (Dalen, 2004). Oppfølgingsspørsmål blir beskrevet som en god metode for å få frem informasjon fra informantene (Kvale og Brinkmann, 2015). Hvordan man stiller spørsmål, handler om å finne ut hvordan de skal *formuleres*, hvilke *ord* en benytter og valg av *tilnæringsmåte* (Johannesen mfl., 2010) Da jeg har valgt å bruke en fenomenologisk

tilnærming, har jeg stilt spørsmål basert om informantenes erfaringer, tanker og opplevelser.

4.4.3. Gjennomføring av intervjuer

Forskningsintervjuet er en interpersonlig situasjon, en samtale mellom to parter om et emne av felles interesse (Kvale og Brinkmann, 2015: 156).

Før jeg skulle gjennomføre intervjuene, valgte jeg å forbedre meg ved bruk av prøveintervju. Dette ble gjennomført både med familiemedlemmer, samt en tidligere medelev. Forskere viser til prøveintervju som en form for øvelse og forberedelse før vi skal ut å intervju i feltet (Kvale og Brinkmann, 2015). Jeg fikk tilbakemeldinger på hvordan jeg var som intervjuer, og at intervjuguiden var forståelig. Et prøveintervju kan bidra til å styrke forskerens kvalifikasjoner (Thagaard, 2013).

Alle mine informanter valgte tid og sted for intervjuene. Før intervjuene startet, informerte jeg kort om prosjektet, taushetsplikt, rett til å trekke seg, samt bruk av lydopptak under intervjuene. Informantene ble også spurt om bakgrunnsinformasjon (navn, etnisk opprinnelse, alder og hvor lenge de hadde jobbet i barnevernet).

Da jeg gikk igjennom lydopptaket fra første intervjuet, kom det frem at jeg kunne fremstå som ledende der informanten var usikker på svarene. Denne innsikten gjorde at jeg tok en mer passiv rolle i de neste fire intervjuene. I de situasjonene informantene virket usikker på hvordan de skulle svare, valgte jeg heller å spørre spørsmålet på en annen måte, hvor resultatet ble at de kom med utdypende svar. Etter gjennomføringen av de to første intervjuene, fremkom det temaer hos begge informantene, som ikke stod i intervjuguiden. Informantene fikk rom til å fortelle om dette, og jeg traff en avgjørelse om å ta temaene med i oppgaven. Temaene ble derfor satt inn i intervjuguiden, og inkludert i de tre siste intervjuene. Det kan være gunstig å ikke være helt bundet til intervjuguiden i semi-strukturerte intervjuer. Dersom informanten begynner å fortelle om noe de er opptatt av, kan det være lurt å lytte til fortellingene og være kreativ innenfor rammene i intervjuguiden (Kvale og Brinkmann, 2015). Semi-strukturert intervju er åpent for at forskeren skal kunne bevege seg frem og tilbake i intervjuguiden (Johannesen mfl, 2010)

Det er viktig å avslutte intervjuer på en ryddig måte. Det skal være rom for at informanten skal få stille spørsmål og dele innspill som ikke har kommet frem i løpet av intervjuet (Johannesen mfl., 2010). På slutten av hvert enkelt intervju, gikk vi gjennom temaene vi hadde snakket om. Dette for å rydde opp i eventuelle uklarheter. Informantene ble spurt om de hadde noen innspill eller kommentarer de ønsket å komme med avslutningsvis.

4.5. Analyseprosessen

Data som er samlet inn gjennom intervju, må analyseres og tolkes (Johannesen mfl, 2010). Etter transkribering av intervjuene, er det neste trinnet i analysen å bli kjent med innholdet av data. Ved nær kontakt med innholdet av datamaterialet, skapes det større forståelse for sammenhengen mellom ulike mønstre (Thagaard, 2013). Det neste trinnet i analysen er å klassifisere data som omhandler samme tema innenfor samme kategori. Kategoriene vil bestå av ulike begreper regnet som sentrale temaer for prosjektet (Ibid).

Analysen innebærer altså både en sammenfatning av dataene og en utvidelse av teksten når vi knytter refleksjoner over dataene meningsinnhold til de temaene undersøkelsen omfatter (Thagaard, 2013:161).

4.5.1. Transkribering

Lydopptak regnes som den vanligste måten å registrere intervjuer på. Ved bruk av lydopptak får intervjueren mulighet til å fokusere på intervjuets emne og dynamikk. Det gir også en mulighet til å kunne gå tilbake å lytte til ordbruk, tonefall og pauser (Kvale og Brinkmann, 2015). Jeg har valgt å benytte meg av lydopptak med bruk av diktafon på alle intervjuene. Det ble også brukt opptak med mobil, tilfelle diktafonen skulle stoppe underveis i intervjuene.

Å transkribere betyr å transformere fra en form til en annen. I denne sammenheng transformere fra talespråk til skriftspråk (Kvale og Brinkmann, 2015). Ved å transkribere intervjuer fra tale til skriftspråk innebærer det en abstraksjon av informantenes tilstedeværelse. Dette fører til at kroppsspråk, stemmeleie, intonasjon og åndedrett går tapt. Transkripsjoner kan derfor regnes å være svekkede gjengivelser av direkte intervjusamtaler (Ibid). Under transkribering av intervjuene valgte jeg å få frem nyansene i hva informantene

sa. Pauser, gjentakelser og lyder som; "ehh", "hmm", "mhm", i tillegg til latter ble derfor inkludert i transkriberingen. Dette utkastet ble brukt i analysedelen. I presentasjonen av de transkriberte intervjuene brukt i oppgaven, fjernet jeg gjentakelser og lyder. Noen av informantenes utsagn ble også omformulert til, da det kunne fremstå som muntlig språk og vanskelig å forstå. Jeg passet likevel på i omformuleringen, å ikke endre meningsinnholdet.

4.5.2. Analyse

Det finnes mange ulike måter å analysere og tolke kvalitative data på (Johannesen mfl, 2010). Før forskeren starter analysearbeidet, må informasjonsmengden reduseres slik at den blir håndterlig. Det må skapes et rammeverk for å sikre at innholdet blir formidlet på en forståelig måte (Ibid). Teorier, hypoteser og forskerens førforståelse er viktige utgangspunkter i forhold til videre analyse og fortolkning.

Å analysere betyr å dele noe opp i biter eller elementer. Det forskeren undersøker, betraktes som sammensatt av enkelte bestanddeler, og målet er å avdekke et budskap eller en mening, å finne et mønster i datamaterialet (Johannsen mfl, 2010:164).

I min analyse av datamaterialet, har jeg brukt temaene i intervjuguiden, samt problemstillingen min som en retningslinje. Da jeg hørte på lydopptakene fremkom flere temaer som alle informantene tok opp. Dette viste seg også etter transkriberingen var ferdig. Jeg valgte derfor å legge til temaene som ikke var en del av intervjuguiden, da det var noe som berørte alle informantene, og kunne belyse problemstillingen. Etter å ha gjennomgått intervjuene (både opptak og transkriberingen), ble dataene satt inn i temaer. Jeg laget overordnede temaer hvor informasjon fra alle informantene ble sammenlignet. Denne analysetilnærmingen kalles temasentrert analyse (Thagaard, 2013). En temasentrert tilnærming vil si å fokusere på temaer som er presentert i oppgaven. Målet er å få innsikt i de enkelte temaene, noe som kan oppnås ved sammenligning av informasjon fra alle deltakerne (Ibid). I denne oppgaven ble datamaterialet satt opp innenfor temaene:

- Relasjon
- Taushetsplikt
- Språk
- Kulturell kompetanse

De overordnede temaene ble valgt basert på dataene gitt av informantene. Hovedpoenget med analysen er å sammenligne informasjonen gitt av informantene. Det er derfor viktig at alle informantene har kommet med utfyllende beskrivelser om de samme temaene/kategoriene (Thagaard, 2013). For min del skapte temaene en oversikt som gjorde det lettere å se nærmere på likheter og ulikheter i hva mine informanter formidlet.

Temasentrerte analyser blir kritisert for å ikke ivareta et helhetlig perspektiv (Thagaard, 2013). Ved å sette utsnitt av hva informanten har sagt innenfor temaer, løsrives utsnittet fra sin opprinnelige sammenheng. En konsekvens av dette, er at informantens forståelse av sin situasjon får en mindre fremtredende plass (Ibid). Jeg har derfor forsøkt å sette inn informasjonen fra hver enkelt informant inn i den sammenheng som utsnittet av teksten er en del av.

Da kvalitative data ikke taler for seg selv, må de fortolkes (Johannesen mfl, 2010). Å tolke betyr å sette noe i en større sammenheng. I forskningssammenheng vil det si at forskeren ser på konsekvensene analyse og konklusjon har for det som blir undersøkt. Fortolkning og formål henger derfor sammen (Ibid). Formålet med denne undersøkelsen har vært å få frem de ulike erfaringene og synspunktene til mine informanter angående oppgavens problemstilling. Det har fremkommet ulike budskap, utsagn og meninger. Analyseprosessen har bidratt til å få frem informantenes stemmer.

4.6 Reliabilitet og validitet i kvalitativ forskning

Et grunnleggende spørsmål i all forskning er påliteligheten til data (Johannesen mfl, 2010). Begrepet reliabilitet stammer fra det engelske ordet reliability, som på norsk betyr pålitelighet. Reliabilitet er knyttet til hvor nøyaktig data er, hvilke data som blir brukt, hvordan det samles inn og hvordan data bearbeides. Et annet sentralt spørsmål innen forskning, er hvor godt data representerer fenomenet som blir studert. Begrepet validitet stammer fra det engelske ordet validity, som på norsk betyr gyldighet. Validitet kan knyttes opp mot hvorvidt det er samsvar mellom problemstilling og datamaterialet (Ibid). Begrepene reliabilitet og validitet, blir ofte oversatt til de hverdagslige ordene: pålitelighet og gyldighet (Kvale og Brinkmann, 2015). I dette kapitlet vil jeg beskrive hvordan de metodiske valgene i forskningsprosessen har styrket og svekket oppgavens troverdighet og gyldighet.

4.6.1. Reliabilitet

Reliabilitet er knyttet til metodisk pålitelighet (Thagaard, 2013). Det kan skilles mellom ekstern og intern reliabilitet. Ekstern reliabilitet har sammenheng med spørsmål om repliserbarhet. Med andre ord stiller det spørsmål om samme forskningsprosjekt kan gjentas (repliseres) av andre forskere i andre situasjoner. Den eksterne reliabiliteten kan være vanskelig å oppnå i kvalitative studier. Både forskere og informanter kan ha ulik relasjon på ulike tidspunkter. Dette kan gjøre det vanskelig å oppnå de samme svarene på nytt (Ibid). Intern reliabilitet kan knyttes opp mot samsvar i konstruksjon av data mellom forskere innen samme prosjekt. For å oppnå reliabilitet (pålitelighet) i forskningsprosjektet vektlegges derfor forskerens fremgangsmåter ved innsamling og analyse av data (Thagaard, 2013). Jeg har forsøkt å gjøre forskningsprosessen gjennomiktig ved å gi den detaljert beskrivelse av metodiske valg, analyse og teori. Dette for å styrke forskningsprosjektets pålitelighet. Oppgavens representerte teoretiske ståsted er grunnlag for forskerens tolkninger (Thagaard, 2013). Data kan også regnes som avhengig av forskerens forforståelse, og hva forskeren tillegger mest vekt. Videre påvirkes utvelgelsen av hvilke data som brukes og presenteres, og hvordan informasjon blir tolket (Johannesen mfl, 2010). Det vises til refleksiv objektivitet. Det vil si å reflektere over sitt bidrag som forsker til ny kunnskap. Ved å prøve å være objektiv om det subjektive, bør forskeren skrive noe om dette i forskningsprosjektet. (Kvale og Brinkmann, 2015). Jeg har derfor valgt å legge frem min førforståelse i oppgaven, og reflektert over hvilke påvirkninger dette kan ha for oppgavens validitet og reliabilitet. Det foreligger likevel en bevissthet om at min førforståelse har vært med til å prege hvordan spørsmål har blitt stilt, hvilken teori som har blitt brukt og hvilke data jeg har valgt å presentere.

Min egen omskrivning i analysen, kan ha bidratt til å svekke oppgavens reliabilitet. Som Kvale og Brinkmann (2015) påpeker, kan selv nøyaktig de samme skrevne ord i en utskrift ha ulik betydning, avhengig av hvordan komma og punktum blir brukt. Ettersom enkelte av informantenes utsagn ble omformulert, kan deres utsagn ha fått en annen betydning enn hva informanten formidlet. I et forsøk på å ikke endre meningsinnholdet i informantenes utsagn, lyttet jeg til opptakene gjentakende ganger. Oppgavens reliabilitet kan også ha blitt svekket grunnet transkribering. Som tidligere nevnt viser Kvale og Brinkmann (2015) til tap av

kroppsspråk, ironi, stemningsleie etc. Det transkriberte innholdet er derfor et svekket utsnitt av en direkte intervju samtale. For å styrke reliabiliteten, transkriberte jeg selv intervjuene. Jeg gikk igjennom lydopptak og transkribering tidlig for å kunne fange opp egne svakheter som intervjuer. Etter å ha kunne oppfattes som noe ledende i det første intervjuet, endret jeg tilnærming i de fire siste intervjuene. Etter å ha gjennomgått lydopptak og transkribering av de fire siste intervjuene, fremkom spørsmålene som åpne. Dette mener jeg har bidratt til å gjøre forskningsprosjektet mer pålitelig.

4.6.2. Validitet

Validitet er knyttet til tolkning av data, og et kritisk blikk gjennom analyseprosessen (Thaagaard, 2013). Validiteten i analysering påvirkes av gyldigheten til spørsmålene som stilles og om fortolkningene er logiske (Kvale og Brinkmann, 2015). Da jeg har brukt en temasentrert tilnærming, kan validiteten ha blitt svekket, da dataene har blitt kategorisert og tatt ut av sin naturlige kontekst. Analysen vil også alltid være noe preget av forskers forforståelse. Jeg har likevel forsøkt å ikke fortolke dataene hvor de blir tatt ut av sammenheng. Fokuset har vært å beholde meningsinnholdet slik informantene har uttrykt det. For å stryke validiteten i forskningsprosjektet har jeg derfor sett på egen analyse med kritiske briller.

Validitet i kvalitative studier handler om de metodene forskeren har brukt, og om funnene på en riktig måte reflekterer formålet med oppgaven og representerer virkeligheten (Johannesen mfl, 2010). For å oppnå validitet peker forskere på viktigheten av metodiske valg der data faktisk belyser tema og problemstilling (Kvale og Brinkmann, 2015). For å styrke validiteten i mitt forskningsprosjekt, har jeg derfor lest både norske og utenlandske artikler og bøker for å sette meg inn i temaene. I min analyse av oppgavens problemstilling støtter jeg meg til relevant tidligere forskning og teori (se blant annet tidsskriftet *Norges barnevern*, Holm-Hansen mfl. 2007, St. meld, nr. 40, 2001-2002, NOU, 2009, NOU, 2012, Myhre mfl., 2015, Kriz og Skivenes, 2010), og lovverk knyttet til barnevernsfaglig arbeid (barnevernloven og FN's barnekonvensjon). Mine operasjonaliseringer av det innsamlede datamaterialet støtter seg blant annet til tidligere forskning om kulturell kompetanse, kultursensitivitet, makt og diskriminering (se Østby, 2011, Qureshi, 2009, Javo, 2010, Bredal, 2009, Norvoll, 2009, Skytte, 2008, Thorbjørnsrud, 2009). Det var lite norsk forskning på etnisk matching i barnevernet. Mye av forskningen på etnisk matching er derfor hentet fra amerikansk

forskning, både innen psykisk helse og barnevern (Berger mfl., 2005, Griner og Smith, 2006). Tidlig i prosessen deltok jeg på seminar hos Mira-senteret. Her tok de for seg flere av temaene jeg skulle forske på. Som tidligere nevnt bidro seminaret til bekreftelse av min førforståelse på temaet. De holdt både forelesninger og debatter. For min del var debattene mest interessante, da det fremkom ulike meninger og perspektiver. Deltakelsen bidro til jeg at fikk nye innspill, forslag til teori, samt ulike hypoteser jeg ønsket å undersøke nærmere. Det anses som viktig å ha kjennskap til feltet som blir forsket på (Thagaard, 2013). Etter å ha fått dypere innsikt i feltet formulerte jeg en problemstilling, som videre ble brukt som utgangspunkt for intervjuguide. Mitt formål i intervjuguiden var å stille spørsmål som ville belyse problemstillingen. Altså styrke validiteten ved å få svar på det fenomenet som undersøkes.

I mitt forskningsprosjekt har jeg valgt et strategisk utvalg med fem informanter. Alle informantene er ansatt i barneverntjenesten, og har minoritetsbakgrunn. Videre har de erfaring i arbeid med minoritetsfamilier, og egen erfaring som minoritet. Informantene hadde et grunnlag for å utdype sine meninger og erfaringer knyttet til problemstillingen. Dette mener jeg har bidratt til å styrke oppgavens validitet.

4.7. Ethiske avveininger

Flere forskere trekker frem tre viktige forsknings etiske prinsipper: informert samtykke, konfidensialitet og at forskeren ikke utsetter informantene for skade (Thagaard, 2013 og Lyberg mfl, 2010). Forsknings etiske prinsipper kan oppfattes som usikkerhetsområder som man må forholde seg til gjennom hele forskningsprosessen, noe som kan føre til dilemmaer, ambivalens og konflikter. Det er derfor viktig med fokus på forskerens etiske kompetanse (Kvale og Brinkmann, 2015). Jeg vil med dette som utgangspunkt gjøre rede for hvordan de etiske prinsippene har blitt brukt i denne oppgaven.

4.7.1. Meldeplikt til forskningsprosjekter

I følge Thagaard (2013) krever all vitenskapelig virksomhet at forskeren forhold seg til de etiske prinsippene som gjelder i forskningsmiljøet. Forskningsprosjekter hvor personopplysninger som navn, personnummer eller andre kjennetegn som kan identifisere

personer som deltar, faller inn under personopplysningsloven fra 2001. Prosjektene er dermed meldepliktige, og skal sendes inn til NSD (Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste). Jeg sendte inn meldeskjema til NSD, og fikk godkjent prosjektet.

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

4.7.2. Etiske forskningsprinsipper

Når vi skal intervju enkeltindivider i forskningsprosjekt, er det viktig å ivareta deres rettigheter. For å være sikker på at de ønsker å delta, og er innforstått med hva prosjektet og deres deltakelse innebærer, skal det gis informert samtykke (Thagaard, 2013). Alle informantene skrev under på at de ga et informert samtykke innen vi begynte intervjuene. Informantene ble informert om oppgavens formål, bruk av lydopptak, samt deres rett til å trekke seg ut av undersøkelsen.

Et etisk dilemma ved bruk av "snøballmetoden" som metode for å rekruttere informanter, er at personene ofte blir navngitt før de selv har gitt sitt samtykke. Jeg bestemte at informantene skulle selv ta kontakt dersom de lot seg intervju. Tanken bak dette var at deres deltakelse ville være frivillig. Kvale og Brinkmann (2015) trekker frem frivillig deltakelse som en viktig del av informert samtykke (Ibid). En annen utfordring ved informert samtykke er at informanten ikke kan vite hvordan forskeren analyserer og tolker data. Ettersom forskeren selv ikke vet hvilke data som vil fremkomme, vil det være vanskelig å kunne si noe om hvordan dette vil tolkes (Thagaard, 2013). I denne oppgaven har jeg derfor forsøkt å være nøyaktig med formidling av data. Målet har vært å gjengi informantenes meningsinnhold slik de har fremlagt det, men også analysere.

Kravet om konfidensialitet er et annet grunnprinsipp innen etisk forsvarlig forskning (Thagaard, 2013). Konfidensialitet vil i denne sammenheng innebære at informanten har krav på at informasjonen de deler, blir behandlet konfidensielt. Forskeren skal vise respekt for informantens privatliv (Ibid). For å sikre konfidensialitet ble informantene informert om deres rett til konfidensialitet i informasjonsskrivet. Videre har alle deltakerne blitt anonymisert i den presenterte oppgaven. Deres navn eller andre kjennetegn som kan identifisere informantene brukes ikke i oppgaven. Informantenes personopplysninger har blitt

trygt oppbevart, og slettet ved innlevering. Kvale og Brinkmann (2015) underbygger dette med at private data om informanten ikke skal avsløres. I denne oppgaven har derfor informantene fått fiktive navn (Sara, Aisha, Maria, Yasmin og Salma). De fiktive navnene er internasjonale/utenlandske navn, da det gjenspeiler informantenes ekte navn som også var utenlandske. Thagaard (2013) viser til utfordringer knyttet til konfidensialitet. Dette bunner i hensynet til informantenes anonymitet versus hensynet til fremstilling av pålitelig og etterprøvable data. Det metodiske aspektet viser til informanten slik hun eller han fremstår for forskeren. Det etiske aspektet viser til informantens rett til å skjule egen identitet (Ibid). Jeg har valgt å prioritere kravene til konfidensiell behandling av personopplysninger.

De som deltar i forskningsprosjekter blir sårbare i den forstand at de utleverer opplysninger om seg selv til forskeren. Det er derfor viktig at forskeren behandler informasjonen på en trygg og ordentlig måte (Hummelvoll, J.K, Andvig, E og Lyberg, A, 2010). Forskeren har ansvar for å unngå påføring av skade eller alvorlige belastninger for informantene. Deres integritet, frihet og medbestemmelse skal ivaretas (Thagaard, 2013). Forskeren har også et ansvar for å reflektere over konsekvenser, ikke bare for informantene, men for gruppen de representerer (Kvale og Brinkmann, 2015). Da jeg har intervjuet barnevernsansatte med minoritetsbakgrunn, tenker jeg de kan være en særlig utsatt gruppe med tanke på anonymitet. Dalen (2004) trekker frem fare for stigmatisering, ved å bli hengt ut eller stemplet, dersom en er av synlig minoritet (Ibid). Etter min forståelse er miljøene innenfor noen av de etniske gruppene små. Dersom mine informanternes etniske opprinnelse fremkommer, kan det derfor være en fare for at enkeltpersoner blir gjenkjent. En av informantene tok dette opp før vi startet intervjuet. Det fikk meg til å reflektere i enda større grad over hvordan jeg kunne beskytte deres rett til å være anonyme. Deres etniske opphav (opprinnelsesland), oppholdstid i Norge eller religiøse tilhørighet vil derfor ikke fremkomme i oppgaven. Thagaard (2013) hevder et hvert metodisk valg innebærer etiske konsekvenser. Fokuset kan derfor ikke alene ligge på metodiske valg, men også det ansvaret forskeren har for sine informanter (Ibid).

5. Presentasjon av funn

Jeg vil i dette kapitlet presentere funn fra undersøkelsen. Kapitlet har til hensikt å få frem hva informantene har delt av informasjon, erfaringer og kunnskap i arbeid med minoritetsfamilier. Dette sett i lys av problemstillingen. For å skildre de ulike erfaringene utforskes først minoritetsansattes egen etnisitet, bakgrunn og kultur som en ressurs i arbeid med minoritetsfamilier. Deretter hvilke utfordringer minoritetsansatte møter grunnet egen etnisk og kulturell bakgrunn i arbeid med minoritetsfamilier. Videre beskrives synet på kultursensitivitet og den kulturelle kompetansen i barnevernet, samt hva barnevernet gjør for å styrke dette. Det blir også satt søkelys på minoritetsansattes syn på vold mot barn og hvilke utfordringer de møter med mistillit mellom barnevernet og minoritetsfamiliene. Avslutningsvis oppsummeres de viktigste funnene.

5.1. *Minoritetsansattes egen bakgrunn som en ressurs*

Oppgaven har som formål å undersøke hvordan minoritetsansatte kan bidra til å skape et bedre barnevern. Det var derfor vesentlig å få tak i informantenes opplevelse av samarbeidet med minoritetsforeldrene. Dette for å kunne kartlegge hvordan minoritetsansatte kan bruke egen etnisitet, bakgrunn og kultur som en ressurs i arbeidet med minoritetsfamilier. Flere av informantene diskuterte legitimiteten de har i kraft av sin bakgrunn i møte med minoritetsfamilier. Deres erfaring var at de ofte ble betraktet som "en av dem", da de selv var av minoritet. Et gjennomgående inntrykk er at informantene opplevde at de kom lettere i posisjon hos minoritetsfamiliene enn det deres etnisk norske kollegaer gjorde. Informantene mente det var viktig å skape trygghet og en god relasjon, og at deres egen kulturelle bakgrunn gjorde det ble lettere for familiene å identifisere seg med dem.

En av informantene uttrykte seg slik:

Ofte identifiserer de seg med meg, fordi jeg selv er en minoritet, eller har en bakgrunn som ikke er norsk. De snakker til meg, som om jeg er en del av «dem». Da må jeg finne en balanse for å ikke være veldig nær. Likevel synes jeg det er veldig hyggelig at de har en sånn innfallsvinkel (Aisha).

Maria påpekte også at flere av hennes norske kollegaer hadde mye forståelse for andre kulturer. Hennes opplevelse var likevel at hennes kulturelle bakgrunn ga et fortrinn der hun ble raskere "godkjent" enn hennes etnisk norske kollegaer. Hennes erfaring var at mange familier syntes det var skummelt å komme til barnevernet, men opplevde en trygghet i møte med noen de tenkte ville forstå deres kulturelle ståsted.

Både Sara og Salma mente deres egen kulturelle erfaring skapte en felles forståelse i møte med minoritetsfamilier.

Jeg har egentlig mest positive opplevelser. Jeg tror det at det skaper tillit og trygghet, at de føler at det er noen som forstår dem. (...) Jeg opplever at når tilliten er der, så sklir ting mye bedre. Samarbeidet blir mye bedre (Sara).

I likhet med flertallet av minoritetsansatte som deltok i undersøkelsen mente Salma at foreldrene i minoritetsfamilier åpnet seg lettere om sine utfordringer til saksbehandlere som også hadde minoritetsbakgrunn. Hun trakk frem eksempel hvor minoritetsetniske foreldre åpnet for dialog om bruk av vold i barneoppdragelsen. Salmas opplevelse var at åpenheten kom av at hun selv var åpen om å ha blitt slått i barndommen. Aisha var også enig i at minoritetsetniske foreldre åpent seg lettere til henne grunnet hennes egen kulturelle bakgrunn.

Jeg føler jeg har lettere for å komme i posisjon på bakgrunn av min kultur og min bakgrunn. Jeg kan lettere komme med eksempler fra min hverdag og mine erfaringer som treffer dem (...) Sånn generelt føler jeg barneverntjenesten har mye å lære. For eksempel lager jeg ikke en stor sak ut av ting som kanskje en etnisk norsk ville gjort. På bakgrunn av min kultur, og det at jeg har reist og sett veldig mye, så jeg lar meg ikke bli distraheret av ting som lett vipper andre av pinnen (Aisha).

Informantene trakk også frem fordeler ved å kunne flere språk. Dersom de hadde felles morsmål, hadde informantene et fortrinn når det kom til kvalitetssikring av tolker. Det var likevel kun en av informantene som valgte å kommunisere med familiene på eget morsmål. Sara fortalte at hun ofte brukte eget språk spesielt ved telefonhenvendelser. Hun anså bruk av eget språk som en ressurs, da hun til enhver tid kunne sørge for at det hun sa ville bli forstått. Yasmin mente derimot bruk av eget morsmål fjernet rettighetene til familiene.

Jeg gjør det ikke av etiske grunner. Jeg tenker det handler om rettsikkerheten til de familiene. De har krav på tolk. De har krav på at jeg forholder meg som

saksbehandler på lik linje som alle andre saksbehandlere i barnevernet. Jeg kan likevel komme til å be tolken tolke på nytt (Yasmin).

Informantene fortalte de generelt møtte positiv holdning fra minoritetsfamilier grunnet egen bakgrunn. En av informantene beskrev det slik:

De sier jo rett ut at " jeg føler at du forstår meg. Vi snakker samme språk. Du lytter". Det har jeg ofte hørt. Massiv grad av takknemmelighet (Yasmin).

5.1.2. utfordringer i arbeidet med minoritetsfamilier

Informantene anså deres etniske og kulturelle bakgrunn som en ressurs i arbeid med minoritetsfamilier. Det var enighet om at de kom lettere i posisjon hos familiene, men informantene understreket også flere utfordringer knyttet til å være minoritetsansatt. utfordringene de fleste nevnte var knyttet til forventningene familiene hadde til deres rolle som saksbehandlere. Flere ga uttrykk for at det var viktig for dem å være klare i sin rolle som ansatt i barneverntjenesten. Sara var en av de som påpekte at det var viktig å være tydelig og bevisst sin rolle. Hun mente man måtte jobbe mer med å ikke bli for "kameratslig" enn det man gjorde med etnisk norske. Yasmin trakk også frem tilfeller hvor hun måtte være tydelig på formidling av bekymringen for barnets omsorgssituasjon, hvor flere foreldre opplevde vurderingen som et svik da hun var en av "deres egne".

En annen utfordring som flere av informantene trakk frem var arbeid med familier fra samme opprinnelsesland som dem selv. Det var kun en av informantene som ønsket å jobbe med familier fra samme opprinnelsesland. De andre ønsket å slippe.

I de årene jeg har jobbet så har jeg vært involvert i kun en sak hvor de har vært fra samme land. Jeg har bevisst holdt meg unna, og det handler om at jeg tenker miljøet er så lite (Yasmin).

Flere av informantene hadde erfaring med at foreldrene kunne oppleve det som ukomfortabelt da miljøet ofte er lite. Etersom flere av minoritetsfamiliene ikke har kjennskap til taushetsplikt, var mange redde for at andre i miljøet skulle få vite at de var involvert med barnevernet. Alle informantene var enige om at manglende kunnskap om- systemet,

rettigheter og taushetsplikt bidro til å skape mistillit, som igjen gjorde det vanskelig å skape en relasjon, og dermed vanskelig å gi hjelp.

Sara uttrykte seg slik

(..)Jeg føler at å være minoritet, ikke alltid er en ressurs i seg selv. Miljøet er så lite, og de fleste fra samme land som meg, kommer fra et land hvor det ikke finnes noen rettssikkerhet, og det finnes ikke noen taushetsplikt. (...) Det er et miljø hvor alle snakker sammen, så jeg tror mange aller helst vil slippe å ha folk fra samme land, fordi de stoler ikke på at man overholder taushetsplikten.

Salma opplevde på lik linje med Sara at minoritetsforeldre kunne oppleve det som skam og tabu dersom deres saksbehandler kom fra samme opprinnelsesland. Informantene opplevde også utfordringer knyttet til arbeid med minoriteter med andre opprinnelsesland. Både Yasmin og Sara trakk frem rasisme og fordommer som kan forekomme.

(...) Du møter også rasisme og fordommer blant familiemedlemmer fra andre land. Du har klansystem, du har kjønn. Du har en høyt utdannet far fra Midtøsten, også sitter du der som en ung mørkhudet kvinne (...) Jeg har fått høre flere banneord, som for eksempel esel. Jeg forstår arabisk, ikke sant? Det er litt vanskelig å forholde seg til. Du har et menneske som sier: Du er kvinne, du er en slave, du er under meg. Så skal du rette, og veilede denne personen på hva som vil være bedre (Sara).

Sara uttrykte mangel på informasjon under utdanning om fordommer hun som minoritet ansatt kunne møte i barnevernet. Hun understrekte viktigheten av å forklare minoriteter hvilke fordommer de kunne møte hos andre minoriteter i barnevernet. Sara fortalte at hun ikke var forberedt på hva som ville møte henne av fordommer grunnet egen etnisitet. På et jobbintervju hadde hun blant annet blitt fortalt at mange av brukerne møtte saksbehandlere med minoritetsbakgrunn med sterk motstand. Hun fikk også vite at brukerne ikke likte mennesker fra hennes opprinnelsesland. Sara stilte seg undrende til hvordan minoritetsansatte kan arbeide med slike fordommer.

Og det er ting man ikke er forberedt på før man står der og kjenner det på kroppen. Noen er tydelige, og noen er diskre. Man kjenner på at dette handler om min hudfarge, det her handler om at jeg er kvinne. Og når det ikke blir sagt, hvordan jobber man så med det? Hva gjør man med det? (Sara).

Selv om flere av informantene viste til ulike utfordringer de kunne møte grunnet egen kulturell bakgrunn, ga de fleste inntrykk av at de trivdes med å arbeide med minoritetsfamilier.

Jeg forstår deres kultur og måten de tenker på. For meg så er det ikke helt bak mål det de forteller meg, selv om det ikke er riktig innen det norske systemet og kulturen (Aisha).

5.2. Synet på kulturell kompetanse og kultursensitivitet i barnevernet

For å belyse minoritetsansattes forståelse av behovet for kulturell kompetanse og kultursensitivitet i barnevernet, var det vesentlig å kartlegge deres opplevelse av den kulturelle kompetansen i barnevernet. Ingen av informantene definerte hva de la i begrepet kulturell kompetanse, da de ikke hadde blitt spurt. De fleste knyttet begrepet opp mot kjennskap til; ulike bakgrunner, kulturer, tradisjoner, familiemønstre og religion. Kulturell kompetanse og kultursensitivitet var begreper som informantene brukte om hverandre.

De fleste mente barnevernet hadde behov for mer kulturell kompetanse, da mange av deres brukere var minoritetsfamilier. Det som gikk igjen hos de fleste informantene var at kjennskap og kunnskap om de ulike kulturene førte til at de kom lettere i posisjon hos familiene. Flere mente den kulturelle kompetansen gjorde det lettere å kartlegge familiene. En av informantene uttrykte seg slik:

Jeg tenker kulturell kompetanse er viktig for å kunne kartlegge. For meg så er det veldig interessant i møte med familiene, hvordan de ser verden. Hvilke briller har du på deg når du ser på verden, på barneoppdragelse og rollefordeling. Jeg kan jo ha noen helt andre briller. Hvis jeg tror at verden er flat og du tror at verden er rund, så kan det bli vanskelig å samarbeide (Sara).

Flere av informantene mente at det var viktig å ha kjennskap til minoritetsfamiliers bakgrunn og kultur. Likevel var det flere som påpekte at man ikke måtte glemme å ta utgangspunkt i familiens problemer. Salma påpekte at utgangspunktet i sosialt arbeid skal være problemet, og

ikke hvor den enkelte kommer fra. En av de andre informantene hadde følgende å si om dette:

Det er ingen familier som er like. Man kan komme fra samme land med ulik bakgrunn, ulik familie kultur, ulike styringsmomenter. Det kan være en liten kjernefamilie her, men så er de bundet til en storfamilie i hjemlandet som legger føringer på hvilken familiekultur de skal ha. Det er en faresone der når det kommer til å bli for kultursensitiv, istedenfor å vurdere hver enkelt familie slik vi er utdannet til (Yasmin).

Aisha mente det var behov for mer kompetanse om kultur og kultursensitivitet. Flere av informantene uttrykket behov for kunnskap om når kultur er relevant, samt hvor mye barnevernet skal vektlegge kultur. Aishas forståelse var at både barnevernet og minoritetene hadde mye å lære av hverandre. Hun påpekte også at enkelte i barnevernet var opptatt av kultur, mens andre mente det ikke var deres jobb. Aisha anså fokus på barn og deres oppvekstvilkår, som hovedfokuset i barnevernet. Andre informanter nevnte likevel andre fokusområder som må tas hensyn til. Salma trakk frem noen av disse fokusområdene. Hun uttrykte det slik:

Familier som blir rekruttert til barneverntjenesten er oftest familier med minoritetsbakgrunn. Det er mye fattigdomsproblematikk. Det er en sammenheng mellom de. Det er familier som er marginaliserte. Sosioøkonomisk marginalisert. De har ofte økonomi problemer, boligproblemer, lite nettverk. Så de er jo marginalisert på mange områder. Vi må skaffe oss mer kompetanse om de. Man må uansett ta utgangspunkt i problemet, ikke i hvor familien kommer ifra (Salma).

Sara var av den oppfatning at kulturelle kompetansen i barnevernet i dag ikke er god nok, men opplevde at barnevernet har blitt mer åpne for å lære om de ulike kulturene. Hun påpekte at hun ikke likte at alt blir pakket inn i ordet kultur, da hun mente det kunne føre til stigmatisering og generalisering av minoritetsfamilier. Saras erfaring var at enkelte barnevernsansatte hadde tendenser til å situasjonsforklare atferd i norske familier, og samtidig egenskapsforklare atferd i minoritetsfamilier. Hun påpekte hvor lett det er å tenke at alle med samme etnisitet har de samme utfordringene, og dermed møter familiene med dette som utgangspunkt. Sara uttrykte behov for fokus på holdninger. Hun trakk frem viktigheten av at den enkelte barnevernsarbeideren stiller seg spørrende til hvilke holdninger en har, og hvorfor man har de.

Hvilke holdninger har du? For det du har i bagasjen, er det du møter mennesker med (Sara).

5.2.1. Hva gjør barnevernet for å styrke kultursensitivitet og den flerkulturelle kompetansen?

Flere av informantene uttrykte behov for mer kultursensitivitet og kulturell kompetanse. Det fremkom likevel ulike synspunkter. Enkelte hevdet det var viktig å se bort fra hvor familien kom fra og fokusere på familiens problemer, andre var opptatt av å ikke "pakke" alt inn i ordet kultur, men heller fokusere på holdninger blant de ansatte. Blant informantene var det likevel en forståelse av at kjennskap til familiens kultur gjorde det lettere å få innpass. I denne sammenheng ble informantene spurt hva de tenkte barnevernet gjorde for å styrke kultursensitivitet og kulturell kompetanse. Flere av informantene fremstod som noe usikre på hva barnevernet gjorde for å styrke dette. Andre informanter var veldig klare på hva som ble gjort, og hva de mente bør bli gjort.

Salma trakk frem kritikken av barneverntjenesten, der de blir beskyldt for å være lite kultursensitive, at de tar lite hensyn til familiens tradisjoner og kultur. Det som fremstod som gjennomgående hos informantene, var at ansatte i barneverntjenesten fikk tilbud om seminarer og kurs gjennom ulike foreninger. Informantene fortalte at de her får informasjon om hvordan det er å vokse opp i Norge, hvilke utfordringene minoriteter møter og hva de ønsker. Aisha fortalte at de ble sendt på kurs som omhandler kultursensitivitet, kultur og religion. Flere av informantene forklarte at kursene var frivillige, så deltakelsen var basert på interesse, ikke kompetanseheving hos barnevernet på et generelt nivå.

På arbeidsplassen til Sara, søkte de om brosjyrer om barnevernet på flere ulike språk. Videre hadde de kvinnegrupper med hovedsakelig somaliske mødre. Sara fortalte at det var de somaliske mødrene som hadde tatt initiativ til å holde møter der forskjellige temaer ble diskutert. Det ble fremholdt temaer som de somaliske mødrene var opptatt av, og historier de hørte om barnevernet. Saras opplevelse var at barnevernets kultursensitivitet og kulturell kompetanse ble styrket gjennom å møte minoritetene i deres forum. Barnevernet fikk også mulighet til å forklare hva bekymringsmeldinger er og hvordan saksgangen i barnevernet fungerer. Flere av informantene forklarte at barneverntjenesten forsøker å nå ut, og få et samarbeid med miljøene minoritetene er tilknyttet. Informantene nevnte flere arenaer hvor barnevernet og minoritetene møtes; moskeer, kvinnegrupper, skoler og barnehager. Aisha

mente en av de viktige tingene barnevernet gjør for å styrke den flerkulturelle kompetansen og kultursensitivitet, er å ansatte flere med minoritetsbakgrunn for å speile befolkningen. Hun forklarte at minoritetsansatte kan bidra til nye innfallsvinkler og perspektiver i barnevernet, og samtidig skape en tilhørighetsfølelse hos minoritetsfamiliene.

5.3. Syn på vold mot barn

Ved spørsmål om hva informantene opplevde som den største verdikonflikten i møte med minoritetsfamilier trakk de fleste frem vold mot barn i oppdragelsen. Informantene fremmet viktigheten av å møte minoritetsfamilien med forståelse, dersom man skulle få i gang et samarbeid.

Sara uttrykte sin mening slik:

Jeg personlig, synes kanskje det tar litt av. At vi virkelig har bikket over på den andre siden. At alt er vold og alt er skadelig. Og jeg tenker i slike situasjoner at man faktisk kan påføre barn og familier mer skade enn hjelp. Så jeg er veldig for at man skal nyansere vold. At man ikke skal si at alt er vold (Sara).

I følge Sara var hennes inntrykk at man i Norge snakker om kultur som statisk. Hun påpekte at enkelte grupper blir snakket om, som om de ikke beveger seg videre, for eksempel somaliere. Hennes erfaring var at mange glemmer det ikke var lenge siden det var lov å slå barn i Norge. Ettersom nordmenn lærte nye oppdragermetoder for grensesetting, stilte Sara seg undrende til hvorfor det er vanskelig å tro at andre etniske grupper også kan lære nye oppdragermetoder. Hun understrekte at det er urimelig å forvente at en familie fra et annet land skal komme hit, og automatisk leve slik som oss.

I følge Aisha bør det være mer fokus på vold utøvet mot minoritetsbarn. Hennes erfaring var at vold ofte overdramatiseres, og anså det derfor som nødvendig å komme på dybdenivå for å finne ut hvor omfattende volden er.

(..)Ja, når jeg hører om vold så tenker jeg det kommer an på omfang, hvordan det foregår og hvordan det blir servert til oss. Så er jeg veldig opptatt av å lytte til hva klientene forteller oss. Hva forteller mor? Far? Barnet meg? Før jeg hauser opp

og krisemaksimerer og kommer i en alarmerende situasjon. For jeg ønsker å få en god kommunikasjon, før jeg agerer (Aisha).

Flere av informantene var opptatt av veiledning med foreldrene i de familiene der det ble brukt vold mot barna. Salma fortalte at hun kunne bruke egen bakgrunn når hun snakket med foreldrene. Dette kunne hun gjøre ved å snakke med foreldrene om hvordan de selv opplevde vold i deres i barndom, og hvordan hun opplevde det. Ved å stille spørsmålstegn til om de husket hvordan det følte når visste at de skulle bli slått, kom det ofte som svar at de var redde. Salma mente det her kunne trekkes frem barnet og barnets følelser. Hun snakket videre om viktigheten av å informere om konsekvenser ved bruk av vold. Hun informerte foreldrene om at det ikke var bra å utsette barn for vold, selv om det ble gjort med gode hensikter.

Andre informanter mente man skal være litt strengere mot foreldrene. Informantene syntes det var viktig at minoriteter får beholde sin identitet, men samtidig innretter seg etter norske lover. Maria påpekte at det ikke er lov til å slå barna sine i Norge. Hun stilte seg undrende til om barnet blir glemt, dersom det blir brukt for mye tid på foreldrene. Maria påpekte at det bør være forståelse for at foreldrene kan ha blitt slått i oppdragelsen selv, og kanskje ikke kjenner til noen andre metoder. Likevel stilte hun seg undrende til hvor mye barnet lider, mens foreldrene får hjelp.

Informantene hadde ulikt syn og fokus på vold i oppdragelsen. Enkelte hevdet at vold bør nyanseres, mens andre fokuserte på vold mot barn som skadelig og ulovlig. Alle informantene var likevel i enighet om at det er viktig for minoritetsforeldre som bruker vold i oppdragelsen å få ny kunnskap og lære nye oppdragelsesmetoder.

5.4. Hvorfor oppstår mistilliten?

For å belyse informantenes forståelse rundt tillitsproblemene mellom barnevernet og etniske minoriteter, ble informantene spurt om utfordringene de møtte i samarbeid med minoritetsfamiliene. Alle informantene trakk frem bruk av tolk som den største hindringen i samarbeidet med minoritetsfamiliene. De opplevde det som både et hinder for relasjon, samt et hinder for formidling av informasjon. Det var enighet blant informantene om at kvaliteten på tolk varierte ut i fra kompetansen til tolkene. Det var også enighet om at bruk av autoriserte tolker førte til bedre flyt i samtalen.

Det er veldig mange familier som ikke behersker norsk, og som ikke har hørt om barnevernet. Ja, og ut i fra det jeg ser så har vi ikke noe system i

barneverntjenesten på hvordan man kvalitetssikrer tolkens funksjoner, om det er autoriserte tolker eller ikke. Så vi erfarer jo å få tolker som ikke behersker det norske språket godt nok. De kan ikke begrepene, som gjør at den samtalen, den tillits byggingen blir ekstremt vanskelig (Sara).

Hun påpekte videre risikoen ved å ikke vite om tolken var god nok til å formidle det som ble sagt.

Jeg syntes det er litt skummelt. Jeg jobber et sted hvor det er veldig mange som har samme morsmål som meg. Det gjør jo at jeg på en måte ser hvor dårlig tolken er. I de familiene jeg har hatt som har et annet språk, så skjønner jeg at samtalen går dårlig. Vi forstår ikke hverandre. Det jeg spør om, og de svarene jeg får, samsvarer ikke. Men jeg kan ikke få tak i dybden på hvor dårlig det er. (...) Da tenker jeg: hvis jeg klarer å oppdage det jeg oppdager med bare de som snakker samme språk som meg, og vi skjønner at de andre tolkene vi har brukt til andre språk er dårlig, da kan man tenke seg hvor stort behov barnevernet har for kvalifiserte tolker (Sara).

Flere av informantene erfarte også utfordringer ved at flere språk manglet flere av de psykologiske begrepene som ofte blir brukt i barnevernet, noe som kunne føre til gap i kommunikasjonen. Yasmin påpekte også at minoritetsetniske foreldre ofte fokuserte på de fysiske omsorgsrammene, og derfor ikke alltid hadde forståelse for de psykiske begrepene omkring barnets emosjonelle omsorgsrammer.

Mange kulturer har ikke psykologiske begreper. Ofte snakker de om fysiske begreper. Et eksempel er hvis jeg snakker om psykisk vold eller emosjonell omsorgssvikt. Bare de to ordene kan jo skape gap. Foreldrene kan tenke at de gir barna sine alt de trenger. De kjøper mat, dyre merkeklær og følger de til skolen. Altså de fysiske omsorgsrammene. Hva mer forventer dere? Da må jeg bruke lengre tid på å forklare, bare på ett og ett ord. Jeg kan tegne hjernen, og vise at den ikke er separert fra resten av kroppen og følelsene. De kan snakke om at de har vondt i hjertet, hvor vi kan tenke at det er følelser de snakker om. Man må se hvem man snakker med, og tenke over hva den legger i de ulike begrepene. Utforske det. (Yasmin)

Det var enighet blant informantene om at bruk av tolk førte til at det var utfordrende å oppfange følelser og nyanser, noe som førte til at samtalen ikke ble naturlig.

Sara fortalte om andre utfordringer i samarbeid med samarbeidspartnere som skoler, barnehager, helsestasjon, og NAV. Hun hadde fått tilbakemelding fra flere minoritetsforeldrene som fortalte at samarbeidspartnerne hadde brukt barnevernet som en trussel, hvor barnevernet har blitt fremstilt som "den store stygge ulven". Sara påpekte videre

at minoritetsfamiliene ofte blir veldig positive etter første møte med barnevernet. Utfordringen mener hun ligger i hele prosessen før de kommer dit. Hun beskrev frykten hos minoritetsfamiliene som stor. «(...) Flere flykter ut av landet på dagen. De vet ingenting om hvorfor bekymringsmeldingen kom. Kanskje var det bare en samtale?». Sara understreket viktigheten av at samarbeidspartnerne ikke fremsatte barnevernet i et dårlig lys. Flere av informantene trakk frem medias bilde av barnevernet og de pågående demonstrasjonene som årsaksfaktorer til den svekkede tilliten mellom barnevernet og minoritetsfamilier. Sara påpekte at det er vanskelig for minoritetsfamiliene å vite hvem de kan stole på.

En annen utfordring som også utmerket seg hos informantene, var at minoritetsfamiliene hadde lite kjennskap til hvordan barnevernet jobbet, og hvilke rettigheter de som brukere hadde. Salma understreket likevel at det også var flere minoritetsfamilier som var ressurssterke, og hadde satt seg inn i både sine rettigheter og barnevernets funksjoner. Hun anså det som viktig å ikke generalisere etniske minoritetsfamilier som en gruppe uten kunnskap.

5.5. Oppsummering av funn

Informantene opplever egen kulturell og etnisk bakgrunn som et betydelig fortrinn, som kan bidra til å skape trygghet og felles forståelsesrammer med minoritetsfamiliene. Mange opplever at de har et fortrinn fordi de kan bruke egen kulturell erfaring. Flere erfarte også utfordringer knyttet til egen etnisk og kulturell bakgrunn i arbeid med minoritetsfamilier. Informantene fortalte om utfordringer knyttet til forventningene minoritetsfamiliene hadde til deres rolle som saksbehandlere. Dersom de uttrykte bekymring for barnas omsorgssituasjon, ble dette ansett som svik. En annen utfordring var arbeid med minoritetsfamilier fra samme opprinnelsesland. Flere av informantene mente dette var utfordrende da miljøet ofte var lite, som kunne føre til at minoritetsfamiliene opplevde frykt for at andre i miljøet skulle få vite om deres kontakt med barnevernet. Det ble uttrykt ønske om at minoritetsansatte fikk

kunnskap om hvilke fordommer de kan møte ut i feltet, under utdannelsen. Videre ble det også uttrykt behov for kunnskap om når kultur er relevant, og hvor mye barnevernet skal vektlegge kultur.

Kulturell kompetanse og kultursensitivitet knyttes av informantene opp hvilke kulturelle briller en bruker og kjennskap til ulike kulturer. De understreker likevel viktigheten av å ta utgangspunkt i familiens problemer, og ikke hvor de kommer fra. Informantene mener kulturell kompetanse og kultursensitivitet er viktig, og at barnevernet kan gjøre mer for å styrke dette. Det vises til flere tiltak barnevernet har igangsatt: kvinnegrupper, seminar, kurs om kultur og religion, og ansettelse av flere med minoritetsbakgrunn.

Det fremkom ulikt syn på vold mot barn. Enkelte mente vold bør nyanseres. Andre fokuserte på vold som skadelig og ulovlig. Informantene var likevel enige om at minoritetsforeldre som brukte vold i oppdragelsen måtte få ny kunnskap og nye oppdragelsesmetoder.

De største utfordringene informantene opplevde i samarbeid mellom barnevern og minoritetsfamilier var: bruk av tolk, lite kjennskap til barnevernet og taushetsplikt. Det vises også til det negative bildet av barnevernet både i media og blant enkelte samarbeidspartnere. I følge informantene bidrar dette til mer frykt og større mistillit mellom minoritetsfamiliene og barnevernet.

6. Hvordan kan minoritetsansatte bidra til å skape et bedre barnevern?

Denne undersøkelsen har som hovedanliggende å kartlegge hvordan minoritetsansatte kan bidra til et bedre barnevern. Hittil i undersøkelsen har jeg gjort rede for teorigrunnlaget og relevant forskning i feltet. Videre har jeg presentert funn. I det følgende kapittelet vil jeg drøfte minoritetsansattes opplevelse av samarbeidet med minoritetsfamiliene sett i lys av tidligere forskning og teori. Den første delen av kapitelet er tredelt. Her drøftes hvordan minoritetsansatte kan fremme tillit mellom barnevernet og minoritetsfamilier. Deretter drøftes det om en god relasjon er nok til å skape tillit. Til slutt drøftes andre mulige tiltak for å fremme tillit. I det andre kapitelet drøftes vektlegging av kultur, hvem som har rett til å definere barnets beste, og om minoritetsansatte kan bidra til nye måter å møte vold mot barn. Siste kapitelet drøfter om barnevernet bør satse på etnisk matching som en ressurs i arbeid med minoritetsfamilier.

6.1. *Hvordan kan minoritetsansatte skape tillit?*

«Jeg føler barnevernet er som hauken. De flyr over meg og venter på sekundet jeg bommer, for da bare å ta barnet mitt» Sara fortalte at en mor hadde beskrevet sin frykt for barnevernet slik. Barneverntjenesten står ovenfor utfordringer når det kommer til legitimitet hos både befolkningen for øvrig, men spesielt hos minoritetsfamilier. Det er manglende tillit til barnevernet, og de blir ansett som en trussel istedenfor en hjelpeinstans. Barnevernet har fått mye kritikk for hvordan de har håndtert saker spesielt med minoritetsfamilier (Sommerfeldt mfl. 2014). Dersom frykten er så stor, vil minoritetsansatte kunne bidra til å redusere denne frykten? Informantene formidlet, som analysen tydeliggjør, at de fikk lettere innpass hos minoritetsfamilier. De fortalte at deres egen kulturelle bakgrunn bidro til felles forståelse, bedre samarbeid, god dialog og at de kom raskere i posisjon til å skape gode relasjoner med minoritetsfamilier. Dette kan tyde på at minoritetsansatte har et godt utgangspunkt for å skape tillit mellom barnevernet og minoritetsfamilier. Dette samsvarer med forskning som indikerer at minoritetsansatte kan bidra til at minoritetsfamilier i større grad identifiserer seg med barnevernsarbeideren, som igjen kan bidra til økt fortrolighet og tillit (Rugkåsa, 2008, Holm-

Hansen mlf. 2007). Flere forskere mener minoritetsansatte bidrar til økt kulturell kompetanse og kultursensitivitet i barnevernet (Javo, 2010, Norsk innvandrersforum). Å forstå brukeren sin historie og bakgrunn, gir mulighet til å se hvordan ulike deler av livet ofte påvirker hverandre. Videre kan kultursensitivitet og kulturell kompetanse brukes for både å analysere sosiale problemer, og forstå menneskers reaksjoner (Qureshi, 2009). Knyttet til denne undersøkelsen kan begrepene kulturell kompetanse og kultursensitivitet ses i sammenheng med tillit. Funnene tyder også på at minoritetsansattes kjennskap, erfaring og kunnskap til ulike kulturer bidrar til økt fortrolighet.

Det er imidlertid ikke slik at minoritetsansatte i denne undersøkelsen utelukkende formidlet positive erfaringer. Flere opplevde mistillit hos minoritetsfamilier med samme etnisk bakgrunn. De formidlet frykt for at andre i deres miljø skulle få kjennskap til deres familiesituasjon. Informantene mente flere av familiene ikke hadde kjennskap taushetsplikt, barnevernets funksjoner, eller hvilke rettigheter de hadde. Forskning peker også på lite kjennskap til barnevernet som en av hovedårsakene til mistillit mellom barnevernet og minoritetsfamilier. Minoriteter kan stille seg uforstående til hva barnevernet er, og hva de står for. Enkelte minoriteter kommer fra land hvor det offentlige ikke griper inn i familielivet, men hvor storfamilien tar ansvaret (Loona, 2015 i: Manum, 2015). Informantene var i den sammenheng opptatt av å forklare minoritetsforeldre om barnevernets funksjoner. Videre ble det også understreket at det var minoritetsfamilier som selv hadde lært om barnevernet. Informantene anså det derfor som viktig å ikke redusere minoriteter til en gruppe som ikke hadde kunnskap.

En annen utfordring som informantene trakk frem var at minoritetsfamilier i noen tilfeller identifiserte seg i stor grad med minoritetsansatte. På den ene siden har enkelte av informantene og forskning (Holm- Hansen mlf. 2007, Rugkåsa, 2008) fremholdt identifisering som positivt mellom barnevernsarbeider og klient. Videre har identifisering blitt brukt som argumentasjon for hvordan minoritetsansatte kan skape tillit hos minoritetsfamilier. På den andre siden har noen av de andre informantene formidlet, som fremkommer i analysen at identifiseringen førte til at relasjonen kunne bli "kameratslig". Dette kunne igjen føre til at enkelte minoritetsfamilier opplevde negative vurderinger (for eksempel mangelfull omsorg for barna), som svik og tillitsbrudd, da den ansatte representerer en av deres egne.

For å kunne se nærmere på om minoritetsansatte kan fremme tillit hos minoritetsfamilier i barnevernet, finner jeg det interessant at verken forskning eller informantene i denne studien peker på konkrete tiltak minoritetsansatte kan gjøre for å fremme tilliten. De konkrete tiltakene som blir rettet mot minoritetsfamilier er løftet til et overordnet nivå som gjelder alle barnevernsansatte, uavhengig av etnisitet. Både forskning og funn tar utgangspunkt i "den gode relasjonen" mellom minoritetsansatte og minoritetsfamilier. Dersom en god relasjon skal være utgangspunktet for å kunne fremme tillit, vil det være nødvendig å se på om den "gode relasjonen" i seg selv vil kunne endre den manglende tilliten minoritetsfamilier har til barnevernet.

6.1.1. Er en god relasjon nok til å skape tillit til barnevernet?

«Man må få en trygg base først. Kommunikasjon, informasjon, tilgjengelighet, engasjement og ivaretagelse er viktig i arbeid med minoritetsfamilier» beskrev den ene informanten. Som analysen viser opplevde flere av informantene at mange minoritetsfamilier møtte barnevernet med frykt. Informantene trakk frem rykter innad i de ulike miljøene, samt det negative bildet media viser av barnevernet som årsaksfaktorer. Lite kjennskap til barnevernet og hvordan det fungerer ble også nevnt. Forskning viser at dersom man trekker en slutning om at frykt og negative representasjoner blir sett som ensidig i relasjonen mellom barnevernet og etniske minoritetsfamilier, er det lett å tenke at frykten handler om kunnskapsmangel og rykter. Ved å tenke slik, er det fare for at klientene blir ansett som mangelfulle, at de har behov for "riktig" kunnskap, og samtidig fører til "blame the victim" (Fylkesnes mfl. 2015). Flere av informantene opplevde derimot ofte at minoritetene trodde på det som blir sagt i miljøene, og opplevde minoritetsfamilier som lettpåvirkelige. En av informantene, Aisha var opptatt av at hennes jobb som saksbehandler var å motbevise ryktene, få en åpen kommunikasjon og god relasjon.

Betydningen av denne relasjonen henvises til i ulike sosiale læringsteorier, hvor påvirkningen av den "gode relasjonen" ses i sammenheng med økt tillit (Levin og Ellingsen, 2015, Møller, 2012). Dersom den gode relasjonen mellom saksbehandler og klient er tilstede, er det mulig å kunne gjenopprette tillit, samarbeid og en god relasjon (Møller, 2012).

Selv om de fleste informantene mente de opparbeidet gode relasjoner til minoritetsfamilier, var det noe uenighet om betydningen av relasjonen var nok til å fremme tillit til barnevernet. En av informantene fortalte at hun ofte opplevde at familiene hadde så mye frykt for barnevernet at de rømmet ut av landet i det de fikk innkallelse til møte. Årsaken til dette kunne være råd fra andre i deres miljø, og troen på at saken ville bli henlagt dersom de ikke befant seg i Norge. Informanten forstod foreldrenes frykt for at barnevernet skal ta barna deres, og selv om det ikke nødvendigvis er reelt, er det inntrykket de sitter med. En av de andre informantene mente tillit mellom barnevernet og minoritetsfamilier økte dersom den enkelte barnevernsarbeider opparbeidet en god relasjon til familiene allerede i "første møte". I følge Maria fungerte det første møte som en plattform for utveksling av informasjon, og en mulighet til å bli kjent. Hun forklarer at barnevernet her har en gylden mulighet til å beskrive deres mål, hva barneverntjenesten er og hva de gjør. Hennes erfaring var at en god relasjon kan skape forståelse, åpenhet og mindre grad av frykt. Hennes erfaring samsvarer med forskning som også trekker frem den gode relasjonen, samarbeid, kommunikasjon og åpenhet som viktig for å redusere frykten minoriteter har for barnevernet (Fylkesnes mlf, 2015, Aadnesen og Hærem, 2007, Norsk innvanderforum, 2013).

Selv om flere av informantene mente den gode relasjonen kunne bidra til å redusere frykten, var det enighet blant flere av informantene om at det ikke fungerte i alle familiene. Sara beskrev en sak der hun hadde opparbeidet en god relasjon med en minoritetsfamilie. Familien hadde fått informasjon om barneverntjenesten, og vurderingene gjort i deres sak. Det var ikke vurdert omsorgsovertakelse. Likevel flyktet familien ut av landet. Maria mente likevel gjensidig åpenhet i relasjonen var avgjørende for å skape tillit «(...) Uansett være ærlig på ting selv om det er positivt eller negativt. Det setter foreldrene stor pris på. (...) Det er viktig å stille med åpne kort hele veien. Da får man som oftest det samme tilbake».

Det kan oppsummeres med at både forskning og funn viser til gode relasjoner som en viktig del av å fremme tillit mellom barnevernet og minoritetsfamilier. Funnene viser likevel uklarhet i om den gode relasjonen er nok for å øke tilliten mellom barnevernet og minoritetsfamilier. Dersom familier flykter selv om de har opparbeidet en god relasjon til barnevernsarbeideren, er kanskje ikke en god relasjon nok for alle? Det fremkommer også gjennom funnene at minoritetsfamilier kan oppleve frykt for barnevernet, selv om deres saksbehandler har minoritetsbakgrunn.

6.1.2. Gi og ta kunnskap?

Hvilke tiltak kan barnevernet gjøre dersom en god relasjon ikke er nok?

En av informantene fortalte at hun holdt foredrag om barneverntjenesten på voksenopplæring. Her fortalte hun om barneverntjenestens arbeid til minoriteter som var under norskopplæring. Hun hadde også vært i moskeer og konferanser. Dette var på eget initiativ og av egen interesse. En av de andre informantene mente også barneverntjenesten måtte ut for å gi mer informasjon til familiene, synliggjøre barneverntjenesten. Hun mente det var viktig at minoritetsfamilier fikk informasjon om barneverntjenesten selv om de ikke selv var i en barnevernssak. Salma foreslo samarbeidsmøter på tvers av ulike organisasjoner, og informasjonsmøter i for eksempel barnehager. «Være gode ambassadører rett og slett» (Salma).

«(...) Vi vil jo hjelpe, og vi vil at ting skal endre seg og bli til det bedre» uttrykte Aisha. Hun opplevde det som trist at minoritetsfamilier hadde frykt for at barnevernet tar barna deres. Likevel mente hun det var forståelig. Flere av informantene forstod at frykten for å miste barnet sitt kunne virke reell, da barnevernet besitter myndighet til å ta over omsorgen. Dette samsvarer med forskning som viser maktaspektet og skepsis til at det offentlige skal gripe inn i familien, er en stor utfordring for samarbeidet (Sommerfeldt mfl, 2014, Qureshi, 2009, Thorbjørnsrud, 2009). Ved snakk om frykt for barnevernet ble det i en undersøkelse gjort med etniske minoritetsfamilier fremhevet tre hovedtemaer; 1) barnevernet bare tar barn, 2) barnevernet går ikke i dialog med foreldre, 3) barnevernet diskriminerer (Fylkenes mfl, 2015:87) Dette viser til manglende kjennskap om barnevernssystemet, som videre kan skape barriere for samarbeid. Det etterlyses derfor bedre opplæringstilbud hvor minoritetsfamilier får kjennskap til barnevernets mandat og forventninger til foreldre (Ibid). Norsk innvandrersforum gjennomførte i 2013 en serie dialogmøter mellom etniske minoriteter og barnevernet i fem bydeler i Oslo. Bakgrunnen for prosjektet var en erkjennelse av mistillit i forholdet mellom barnevernet og minoritetsfamilier. Deres konkrete anbefalinger var blant annet et større mangfold av tiltak, fosterhjem med samme etnisitet og styrke barnevernets kompetanse. Deres anbefaling var også å gjøre barnevernet mer forståelig ved å gi ut

informasjon om barnevernets arbeid og barnevernloven på flere språk både skriftlig og muntlig (Norsk innvanderforum, 2013). Slik funnene viser i analysen er det enkelte barneverntjenester som har brosjyrer om barnevernet på flere ulike språk. Informantene var også opptatt av at barnevernet skulle få et bedre system på bruk av tolk. Flere av informantene var misfornøyd med at barnevernet ikke hadde nok kvalifiserte tolker, som førte til dårlig oversettelse og mistillit. Ved bruk av kvalifiserte tolker kunne de lettere oppnå god kommunikasjon, tillit og informasjonsutdeling.

Både funn og forskning indikerer at minoritetsfamilier har behov for mer kunnskap om barnevernet. Dersom minoriteter ikke skal reduseres til en gruppe uten kunnskap, finner jeg det relevant å stille spørsmålstegn til om barnevernet vet nok om minoritetene? For å kunne opparbeide tillit og et godt samarbeid bør det vel utveksles kunnskap begge veier?

En av informantene fortalte at barneverntjenesten hun jobbet i hadde møter med blant annet somaliske kvinner. Det ble skapt et åpent forum der de fikk muligheten til å stille spørsmål til barnevernet, luften sine tanker, bekymringer og ønsker. Hun fortalte at de sammen diskuterte, og de somaliske kvinnene fikk mulighet til å bli inkludert. Flere av de andre informantene trakk også frem slike samarbeidsmøter som en felles plattform, som kunne bidra til åpenhet og tillit. Salma hadde erfart flere ganger at minoritetsfamilier som fikk nok kjennskap til barnevernet, ofte ble trygge nok til å selv kunne kontakte dem dersom de fikk behov for hjelp senere. Informantene anså det som viktig å legge til rette for anerkjennelse av minoritetsfamiliers perspektiver, og deres rett til medvirkning. Qureshi (2009) mener det er viktig å høre på hva brukere har å si om sine problemer, og sammen finner alternative løsninger. For å kunne oppnå målet om likeverdige tilbud for alle i samfunnet, ses det også som hensiktsmessig for de profesjonelle i barnevernet å inkludere etniske minoriteters kulturelle preferanser inn i metoder for samarbeid. Dette vil kunne føre til åpenhet og respekt (Ibid).

6.1.3. Oppsummering

Så langt i dette kapitlet har det blitt drøftet hvordan minoritetsansatte kan bidra til å fremme tillit mellom barnevernet og minoritetsfamilier. Gjennom informantenes fortellinger kan en se hvor utfordrende det er å bygge tillit. Det negative bilde media har malt av barnevernet og

rykter innad i miljøene, kan gjøre det vanskelig å skape en god relasjon selv for ansatte med minoritetsbakgrunn. Flere av informantene understreker viktigheten av åpenhet fra barnevernets side. Både forskning og funn viser at minoritetsfamilier har behov for mer kunnskap om barnevernet. Det kan på en annen side stilles spørsmålsteget til om barnevernet har nok kunnskap om minoritetsfamilier? Og om en mulig tilnærming for å skape tillit kan være å gi og ta kunnskap begge veier? Funnene viser til tiltak som oppsøkende arbeid, informasjonsutdeling og kvinnegrupper for å fremme tillit mellom barnevernet og minoritetsfamilier. Minoritetsansatte kan bidra til å skape tillit gjennom gode relasjoner, der minoritetsfamilier identifiserer seg med barnevernsarbeideren. På en annen side kan tilliten svekkes dersom relasjonen blir for nær, og klienten føler seg sviktet av den ansattes vurderinger. Det vil være viktig å finne ut om klienter i barnevernet deler samme erfaring som minoritetsansatte av "den gode relasjonen".

6.2. Hvor mye skal barnevernet vektlegge kultur?

Bredal (2009) trekker frem kritikken om hvordan barnevernet håndterer saker med minoritetsfamilier. Hun stiller spørsmål til om barnevernet har tatt for mye eller for lite hensyn til kultur? Og om terskelen for å gripe inn i minoritetsfamilier er lavere enn i majoritetsfamilier. Bredal (2009) mener det har vært både for mye og for lite fokus på kultur. Bevisstheten om hvordan kulturforskjeller påvirker praktisk barnevernsarbeid er for liten. Informantene hadde ulike meninger på hvor mye kultur skulle vektlegges. Maria uttrykte seg slik: «Noen ganger blir man så opptatt av kulturen at man glemmer barnet (...) jeg vet jo helheten, at man må jo hjelpe foreldrene for at barnet skal ha det bra. Men at man noen ganger har litt for stor forståelse enn hva man egentlig burde». For Yasmin handlet det om tilnærming «Jeg tenker man må se på hva kulturen i familien tilføyer barna av goder og begrensninger. Hva som er positivt og hva som er skadelig». Sara stilte seg derimot undrende «(..) Det er så lett å pakke alt inn i ordet kultur. Jeg stiller meg undrende til hva som regnes som kulturelle forskjeller? Hvor krasjer vi?».

Sara sitt spørsmål åpner for videre diskusjon. Hvor krasjer vi egentlig? Krasjer vi fordi barnevernet ikke har nok kulturell kompetanse og kultursensitivitet? Eller fordi det skulle vært mindre fokus på kultur?

Informantenes ulike meninger om hvor mye kultur skal vektlegges, er sammenfallende med de ulike meningene som fremkommer i teori og forskning. Det fremstår blant annet ulike synspunkter hva angår kultursensitivitet. Et eksempel på dette er evalueringen av videreutdanningen; *Barnevern i et minoritetsperspektiv* (2010). Her opplevde noen av deltakerne kultursensitivitet som et nyttig tema som de har hatt god nytte av i praksis i etterkant. Andre kritiserte fokuset på kultursensitivitet, da de mente dette ikke var en metodisk tilnærming (Thorshaug mfl, 2010). Det er også uenighet blant forskere på hvor mye kulturell kompetanse skal vektlegges. Skytte (2008) anser kulturell kompetanse som en fordel, men ikke som avgjørende. Noen forskere mener kulturell kompetanse er nødvendig for å kunne se på forskjeller og likheter i barneoppdragelse, kjønnsroller og undertrykkelse med hensyn til etnisitet, kjønn, seksuell legning, alder, religion og nedsatt funksjonsevne (Holm-Hansen, mlf, 2007, Qureshi, 2009, McPhatter og Wilson, 2015). Andre forskere viser til at barnevernet må ha kunnskap om levekårene til minoriteter, innvandringspolitikk, diskriminering, definisjonsmakten til majoriteten og rådende ideologi (Rugkåsa, 2008 og Bø, 2010).

I følge Bredal (2009) innebærer flerkulturell kompetanse å kunne vurdere når kulturelle forskjeller er relevant. Flere av informantene mente det var viktig å tydeliggjøre allerede i grunnutdannelsen hva kultur er og hvor mye det skal vektlegges. Dette anså informantene som viktig kunnskap for sosialarbeidere. Aisha uttrykte seg slik «(..) vi lærte nesten ingenting om kultur og kultursensitivitet. Vi hadde noe, men absolutt ikke nok». I følge Javo (2010) bør kjennskap til kultursensitivitet og kulturell kompetanse i større grad formidles i grunn- og videreutdanningen (Ibid). Funnene viser at ansatte med flerkulturell bakgrunn uttrykker behov for mer kunnskap for å arbeide med disse temaene. Da alle mennesker bærer med seg kulturelle verdier, vil vel alle trenge å forstå mer av kulturens betydning? Det er behov for kunnskap om når kultur er relevant og hvor mye kultur bør vektlegges.

6.2.1. Hvordan skal barnevernet definere barnets beste?

Det kan være vanskelig å vurdere barnets beste. Aadnesen (2015:235) peker på utfordringer ved skjønnsutøvelsen og forståelsen av barnets beste i en flerkulturell kontekst. Det norske lovverket har blitt kritisert for å ikke ta nok hensyn til ulike kulturer og religioner ettersom det kan være ulike forståelser av hva som er til barnets beste hos majoritet- og

minoritetsbefolkningen. En annen utfordring er at skjønnsutøvelsen i barnevernet er styrt av den enkelte barnevernsarbeiders personlige verdier, som igjen kan være forankret i et vestlig syn på barnets beste. Loona (2015 i: Manum, 2015) viser til at FNs barnekonvensjon som er ratifisert i alle verdens stater, bortsett fra USA og Sør-Sudan, tar utgangspunkt i vestlige verdier.

Dersom barnets beste blir forankret i vestlige verdier, er det rom for minoritetsfamiliens verdier?

En av anbefalingene til Norsk innvandrersforum (2013) var å styrke foreldrerollen ved dialog om norske verdier i barneoppdragelse, samt hvilke verdier som kunne overføres fra hjemlandet (Ibid). Det kan stilles spørsmålstegn ved om tilnærmingen til Norsk innvandrersforum vil bidra til å skape en felles forståelse av barnets beste? I følge St.mld.nr 40 er foreldrenes verdi av stor betydning for barna. Loona (2015 I: Manum, 2015 mener at det er viktig å ha et foreldreperspektiv i barnevernsarbeidet. Ved å styrke foreldrenes situasjon, kan man styrke barnas oppvekstvilkår. Barnevernsarbeideren må altså ta seg tid til å innhente kunnskap om familiens kulturelle ståsted, for å bli kjent med deres forståelse av foreldrerollen og barneoppdragelse (Aadnesen og Hærem, 2007). For å kunne kartlegge, finne løsninger og gi veiledning i situasjoner der det er bekymring for minoritetsbarn, kreves kultursensitivitet, kulturell kunnskap og fagkunnskap (Javo, 2010). Flere av informantene mente at mangel på kulturell kompetanse i barnevernet førte til mangel på forståelse av minoritetsforeldrene. Sara var en de som mente kulturell kompetanse, ulike strukturelle forhold og ulike verdigrunnlag henger sammen.

Vi måler ut i fra vestlige verdier. Vi er jo veldig opptatt av det individuelle, mens minoritetsfamilier har et mer kollektivistisk livssyn. Det handler om familien, slekten. Du skal bidra. Vi ser det kanskje særlig i ungdomstiden. Når ungdommene og foreldrene får store verdiforskjeller og de krasjer. Man relaterer til ungdommene og forstår de (Sara).

Funnene er sammenfallende med allerede eksisterende forskning. Križ og Skivenes (2010) fant i sin undersøkelse at norske og engelske sosialarbeidere hadde både ulik forståelse og forventninger til minoritetsfamilier. De norske sosialarbeiderne var opptatt av det enkelte individ i familien, og foreldrenes ansvar for barnets oppvekst. De la i mindre grad vekt på minoritetsfamilier som en marginalisert gruppe, og deres strukturelle forhold. De engelske sosialarbeiderne derimot var mer opptatt av minoritetsfamiliene som familier som opplever både rasisme og fordommer i samfunnet. De så på familiens samlede behov, og deres ansvar

som offentlig instans i å sikre likeverdige tilbud. Undersøkelsen til Križ og Skivenes (2010) fremhever utfordringer ved å arbeide på et individuelt nivå, slik vi gjør i Norge. Det skaper en forståelse av at det er foreldrene som må endre seg for at deres barn skal få det bedre, altså "parentblaming".

Aadnesen (2015) mener barnevernets tilnærming til kulturell ulikhet i forståelsen av barnets beste, har betydning for hvordan foreldrene opplever relasjonen med barnevernet. I følge Javo (2010) er det behov for forståelse av etniske minoritetsfamiliers kulturbakgrunn, deres minoritetssituasjon og hvordan dette påvirker barnet. Videre er det behov for en tilnærming der barnevernsarbeideren forholder seg til: det individuelle nivået (barnet), familienivået, og samfunnsnivået. Rugkåsa (2008) mener det ikke finnes noen mal på hvordan en best skal oppdra barn, eller hva som regnes som god eller dårlig barneomsorg. For å kunne vurdere hva som anses som akseptabel- eller uakseptabel omsorg, må barnevernsarbeideren utvise empati for andre menneskers situasjon. Barnevernsarbeideren bør også besitte en forståelse for at andres måte å leve på kan være like gode alternativer til vår egen måte å leve på (Ibid). Funnene viser at minoritetsansatte også vurderer ut i fra vestlige verdier. Informantene er likevel opptatt av kulturell kompetanse som et kartleggingsverktøy for å finne ut hvem familiene er, og hva barneoppdragelse innebærer for den enkelte familie. Aadnesen (2015) viser til FNs barnekonvensjon som slår fast at barn har rett til å leve i pakt med sin kultur, språk og religion. Disse bestemmelsene kan opphøre dersom foreldrenes oppdragelsesstil er i strid med annen lovgivning. For eksempel dersom foreldrene har en kulturellbakgrunn der vold mot barn blir praktisert.

6.2.2. Kan minoritetsansatte bidra til nye måter for å møte vold mot barn?

Det er jo ikke noe fasitsvar på hvordan man skal oppdra barn. Det er mange ulike måter å oppdra barn på, og det kan være like gode oppdragelsesmetoder. Vi vet jo at enkelte foreldre bruker oppdragervold, som en måte å regulere barna sine på. Det er kanskje det som er det mest utberedte, dersom vi skal snakke om forskjeller (Salma).

En ting de fleste foreldre har til felles, er at de ønsker det beste for barna sine. Hvordan man velger å oppdra barna sine varierer sterkt innenfor og mellom kulturer, generasjoner og mellom familier. De fleste har som mål å oppdra friske og sunne barn (Berggrav, 2013:8) Det kan

derfor stilles spørsmålstegn til hvilke oppdragermetoder som bør brukes ved grensesetting. Flere av informantene mente det var viktig å nyansere vold. Deres erfaring var at det ikke nyttet å komme inn i familien og fortelle at det ikke var lovlig å slå i Norge. Ved å gjøre det, var flere enige om at det ville bli vanskelig å skape et samarbeid og åpenhet med familien. Informantene la vekt på det å møte foreldrene der de var, for å kunne veilede dem til andre oppdrager metoder.

Vi prøver å fortelle foreldrene om konsekvenser av vold mot barna. Det skader deres utvikling og de kan få vanskelig med å fokusere på skolearbeidet. Altså informere de om de uheldige konsekvensene. Når de får informasjon, så er de ofte mer på gli (Salma).

Flere forskere har fokusert på konsekvensene barn får dersom de blir utsatt for vold, spesielt i de situasjoner der voldsutøverer har nær relasjon til barnet (Sommerfeldt mfl., 2014, Myhre mfl, 2015). Det vises til en sammenheng mellom vold i barndommen, og atferdsproblemer senere i livet. Flere faktorer som miljø, alder, utvikling, relasjonen barnet har til voldsutøverer og hvor lang tid volden pågår, påvirker hvordan barnet reagerer og hvilke konsekvenser som oppstår som følge av dette. For minoritetsbarn, kan krig, konflikt og traumer også spille inn på deres sårbarhet for omsorgssvikt (Ibid). Flere faktorer som kan spille inn på vold i nære relasjoner er minoriteter som en marginalisert gruppe både når det gjelder jobb, bolig, sosiale forhold etc. Familier som nylig har kommet til landet kan også leve i usikkerhet om de får lov til å bli. Dette skaper utrygghet. Kvinner og barn som kommer gjennom familiegjennomføring, kan bli værende i voldelige forhold i frykt for å bli kastet ut av landet. Det er derfor mange belastninger som kan påvirke hvordan familiene har det, og hvordan de velger å oppdra barna sine. De er i et nytt land, og må derfor sette seg inn i hvordan samfunnet fungerer, både når det kommer til familieliv og barneoppdragelse (Sommerfeldt mfl., 2014).

Informantene var også opptatt av konsekvensene knyttet til vold, men hvordan de forholdt seg til arbeid med vold mot barn var forskjellig. Flere av informantene mente det var viktig å informere foreldrene om hvilke konsekvenser volden kunne ha for barnet, og at loven i Norge ikke tillater vold mot barn. Det som var gjennomgående hos informantene var en forståelse av at foreldrene ikke nødvendigvis hadde kjennskap til andre oppdragelsesmetoder. Det ble trukket frem at minoritetsforeldre selv kan ha blitt slått som barn, og at dette var normalt i deres kultur. Som Sara sa «(...) Du tyr til det verktøyet du har». Flere av informantene brukte egen erfaring dersom de selv hadde blitt utsatt for vold i barndommen. Deres egen bakgrunn

ga rom for å nå frem med ny kunnskap til foreldrene. Informantene beskrev denne tilnærmingen som vellykket, da deres opplevelse var at foreldrene selv ble mer åpne både for å dele egen erfaring, men også for ny kunnskap. Yasmin satt derimot med en oppfatning av at for mye kultursensitivitet kunne føre til en høyere terskel for vold mot barn. Hun uttrykker seg slik:

Jeg tenker barn er barn. Omsorgssvikt er omsorgssvikt. Man må heller se på graden av det. Se på hver enkelt familie, robustheten til barnet, om foreldrene er veiledningsbare, om det er noe varme i den familien, om det er noe å bygge på. Jeg mener man må tenke barnevern, ikke kultur (Yasmin).

Flere av informantene var opptatt av å veilede minoritetsforeldre slik at de opparbeider nye oppdragsmetoder. Maria, en av informantene stilte derimot spørsmål til hvor mye barnet lider, mens foreldrene får hjelp. Når barnevernet skal gripe inn med omsorgsovertakelse fremstår som uklart.

I en rapport sendt ut av Røde kors (2013) *Tåler noen barn mer juling?* En kartlegging av hjelpeapparatets håndtering av vold mot barn i minoritetsfamilier, hevder Silje Berggrav (2013) at gjennom tilbakemeldinger fra minoritetsmiljøene og faglig hold, mottar minoritetsbarna dårligere tilbud fra hjelpeapparatet enn majoritetsbarna. Media har ved flere anledninger satt søkelys på at minoritetsbarna er overrepresentert i barnevernet, og forskere hevder fysisk avstraffelse er en av årsakene. Noen av de unge minoritetene har beskyldt barnevernet for å se den andre veien ved omsorgssvikt. Andre har klagt på for lite kultursensitivitet dersom barnevernet har gått inn i saken (Berggrav, 2013:5). Dette kan ses i sammenheng med spørsmålet om barnevernet har tatt for mye eller for lite hensyn til kultur. Van Der Weele (2013) skrev i et debatt innlegg i Tidsskrift for Norsk Psykologforening at ett viktig mål for barnevernet må være "at kulturelle forhold ikke misforstås som omsorgssvikt, og at omsorgssvikt ikke misforstås som kultur" (Ibid). Flere av informantene var også enig i dette. Sara fortalte blant annet om når hun var på hjemmebesøk hos familier, hvor hun ofte så ulike kulturelle uttrykk. Barna gikk blant annet med pysj til langt på dagen, spiste med hendene, eller satt på teppe på gulvet når de spiste og gikk barfot inne. Hun mente de kulturelle uttrykkene ikke hadde betydning, så lenge barna opplevdes som lykkelige. Videre var flere av informantene også opptatt av at minoritetsfamiliers kultur ikke skulle anses som statisk. Deres forståelse er samsvarende med forskning som viser at kultur er i en dynamisk prosess (Thorbjørnsrud, 2009, Prieur, 2004).

Som en av informantene nevnte, kan minoritetsfamilier med hjelp av veiledning og ny kunnskap endre sitt syn på oppdragelse.

Det kan oppsummeres med at både forskning og funn viser til at det finnes ulikt syn på hva god barneoppdragelse er og hva som er regnet som god omsorg, men ingen forsvarer bruk av vold. Synet på barneoppdragelse og god omsorg kan være påvirket av kultur og generasjon, for eksempel dersom foreldre har vokst opp i en tid hvor det var lov bruke vold i oppdragelsen. En annen påvirkningsfaktor kan være minoriteter som en marginalisert gruppe på flere områder. Det kan også fremkomme ulikt syn god barneoppdragelse hos majoritetsbefolkningen, som også påvirkes av kultur, generasjon og den enkelte familie. Minoritetsansatte kan bidra til å møte vold mot barn på nye måter ved å bruke egen erfaring fra barndommen dersom de selv har blitt utsatt for vold. Funnene tyder på at en personlig tilnærming kan bidra til å åpne dialog med foreldrene, og at foreldrene blir mer mottakelig for ny kunnskap og veiledning.

6.3. Bør barnevernet satse på etnisk matching som en ressurs i arbeid med minoritetsfamilier?

Personer med etnisk minoritetsbakgrunn involveres på ulike måter i arbeid rettet mot barn og unge, da stadig flere institusjoner oppfordrer fagfolk med minoritetsbakgrunn til å søke på stillinger (Rugkåsa, 2008:89). Studier som har undersøkt effektiviteten av etnisk matching konkluderer med at etnisk matching øker utbytte av tiltak (Holm-Hansen mfl 2007). Eller som Courtney mlf (1996) beskrev om barnevernsarbeidernes rapportering av andel familier som fullførte tiltak. Ved felles etnisk bakgrunn hos barnevernsarbeider og minoritetsfamilier kan det skape økt fortrolighet. Det kan videre øke kunnskapsnivået i barneverntjenesten (Ibid). Slik det fremgår i analysen opplevde flere av informantene at minoritetsfamilier ofte ønsket å ha minoritetsansatte som saksbehandlere, fremfor etnisk norske. Enkelte av informantene hadde selv som preferanse å arbeide med minoritetsfamilier, da de kunne bruke egne erfaringer i arbeidet. Det var likevel et poeng at informantene ikke ønsket å arbeide med egen etnisk gruppe, men informantenes etniske bakgrunn likevel hadde en betydning for samarbeidet. Forskning viser til etnisk matching hvor klient og ansatt deler samme etnisk

bakgrunn og språk (Griner og Smith, 2006, Courtney mfl., 1996). Informantene la derimot vekt på møte mellom minoritet og minoritet. Salma anså det som naturlig at minoritetsfamiliene kunne oppleve trygghet i at den som var ansvarlig for deres sak, hadde forståelse for deres bakgrunn og levemåte.

Jeg tror de opplever det mer som en trygghet når de møter en som er av ikke etnisk norsk bakgrunn. Det er bare min antakelse, det er ikke sikkert det er sånn det er. Det er jo en trygghet. Vi søker jo alltid en tilhørighet. Da søker vi gjerne våre egne. Sånn er det jo også med nordmenn som reiser til Spania. Vi ser at de samler seg. Oppsøker sjømannskirken hvis det er krise med familien, eller det har skjedd noe. Det samme vil det jo være her også. De vil søke en som er seg lik (Salma).

Forskningslitteraturen indikerer at det kan være alternative tolkning av funnene mine. Ved å ansette flere med minoritetsbakgrunn i barnevernet, vil det kunne øke barnevernets kulturelle kompetanse (Holm-Hansen mfl. 2007). Det kan på en annen side bli en belastning for minoritetsarbeidere å skulle ta ansvaret for den kulturelle kompetansen i barnevernet. Videre kan det føre til en overfokusering på etnisitet som grunnleggende for forståelse og løsning av problemer (Rugkåsa, 2008). Mange etniske minoritetsgrupper i Norge er så små, så det kan være utfordrende å finne hjelpere (etnisk matching) som ikke har kjennskap til den familien som trenger hjelp (Holm- Hansen mfl., 2007). Det var kun en av informantene som arbeidet med familier fra samme opprinnelsesland. Informanten mente hun ikke opplevde dette som et problem. Likevel forklarte hun at hun ikke hadde hatt noe valg, da minoritetsfamilier fra hennes opprinnelsesland var en av majoritetsgruppene de møtte i den barneverntjenesten hun jobbet i. Flere av informantene opplevde at minoritetsfamiliene ofte hadde andre forventninger til de som minoritetsansatte, enn til sine etnisk norske kollegaer. Forventningene hang ofte sammen med forståelse av deres levesett og oppdragelsesstil, som henger sammen med kulturell kompetanse.

Forskning og undersøkelser er i samsvar med funnene i denne undersøkelsen som viser at etnisk matching kan ha en positiv betydning (Berger, 2005, Courtney mfl., 1996, Holm-Hansen mfl, 2007 og Javo, 2010). Den positive betydningen viser til større fortrolighet, lettere innpass, felles referanserammer og økt kulturell kunnskap. Den negative betydningen viser til forventninger minoritetsfamiliene har til minoritetsansatte. Holm-Hansen (2007) mener en forestilling om "like barn leker best" kan virke betenkelig da etnisk matching kan basere seg på en forutsetning om at mennesker med ulik etisk bakgrunn ikke er i stand til å ha god kommunikasjon. Dette er i strid med ambisjoner om kommunikasjon på tvers av kulturelle

forskjeller. Rugkåsa (2008) viser til at fagfolk med etniskminoritetsbakgrunn ofte blir brukt som tilretteleggere for og bedre samspill og kommunikasjon mellom minoritetsfamilier og hjelpeapparatet. Det påpekes imidlertid at minoritetsansattes rolle ikke må begrenses til brobyggere, slik at de nærmest blir alibier og ikke kollegaer (Ibid).

Tidligere i oppgaven blir etnisk matching beskrevet ved at klienter og barnevernsarbeidere har samme etniske bakgrunn eller språk. Fire av fem av informantene i denne undersøkelsen valgte å ikke jobbe med familier fra samme etniske bakgrunn. Det kan stilles spørsmål til om etnisk matching ikke bare bør knyttes opp til språk og etnisk bakgrunn, men også erfaring av rasisme og diskriminering? Rugkåsa (2008) viser til Qureshi (1997) som fortalte at sosialarbeidere med minoritetsbakgrunn tidlig hadde vektlagt nettverksarbeid som en metode i arbeid med innvandrere. Metoden ble ikke anerkjent før etnisk norske sosialarbeidere aksepterte og selv benyttet seg av metoden. Det vises også til at minoritetsansatte ikke ansettes i lederstillinger (Ibid). I følge Hylland Eriksen og Sajjad (2015) er staten med få unntak, styrt av nordmenn. Innledningsvis i oppgaven beskrev jeg minoritetsansatte med maktposisjon i relasjonen med minoritetsfamilier. Forskningen viser en annen side av maktspektet, der minoritetsansatte kan være avmektige i forhold til vestlige verdier. Dette kan også sees i sammenheng med minoritetsfamilienes avmakt i storsamfunnet. Kan en felles erfaring av avmakt bidra til en sterkere tilhørighet? Dette fører meg tilbake det jeg fortalte innledningsvis i oppgaven- om barnet som sa til meg "vi er annerledes, men vi er like". Alle informantene har gitt uttrykk for at deres etniske bakgrunn har hatt betydning både for hvilke ressurser og utfordringer de har- og møter i arbeid med etniske minoritetsfamilier. Salma sa «(..) Det gjør noe med de foreldrene med minoritetsbakgrunn når de møter en annen minoritet». Yasmin sa «(...) de ser at det er noe annet ved meg utseendemessig. Da spør de ofte hvor jeg er i fra. I andre tilfeller sier jeg det selv, fordi jeg merker det vil betrygge dem at jeg har en annen etnisitet enn norsk»

I analysen beskriver enkelte av informantene å selv ha opplevd diskriminering og rasisme. Sara hadde for eksempel opplevd å bli kalt for esel og slave på arabisk av en far. Selv hadde hun ikke opplevd diskriminering av sine etnisk norske kollegaer. Enkelte av informantene var opptatt av hvilke holdninger de møtte blant andre ansatte i barnevernet. Slik det fremgår i analysen bidro enkelte barnevernsarbeidere til stereotypier ved å *situasjonsforklare* foreldrenes atferd i norske familier, og *egenskapsforklare* minoritetsforeldrenes atferd. Sara fortalte at hun gikk minoritetsfamiliene i forsvar dersom slike diskusjoner oppstod i hennes nærvær.

Jeg tenker saker som gjelder minoritetsfamilier, så generaliserer mann. Pakistanere, Somaliere, Iranere. Mens nordmenn, vi sier ikke at nordmenn er alkoholiserter. Vi sier: ‘den moren er alkoholiserter’. Ikke sant? Da er det DEN moren, mens når det er pakistanere, så er det ALLE pakistanere (Sara).

Sara forklarte at alle som jobber i barnevernet er preget av sin forforståelse. Dersom de hadde en forforståelse av enkelte etniske grupper, var det lett å møte alle innenfor gruppen på samme måte. Sara mente det var viktig å forstå at minoriteter er ulike, selv om de har samme etnisk eller kulturell bakgrunn. Flere forskere (Østby, 2008 og Fauske & Qureshi, 2008) mener profesjonelle og institusjoner må vurdere egen praksis for å se om deres handlinger og språk bidrar til diskriminering. Velferdspolitikken skal sikre både like muligheter, samt deltakelse (Ibid). Norsk innvandrersforum (2013) mener likeverdige tjenester må utvikles i dialog mellom bruker og hjelpeapparatet. De trekker frem flere tiltak som har blitt iverksatt; videreutdanninger, dialoggrupper, informasjonsstrategier og rekruttering av ansatte med minoritetsbakgrunn (Ibid). Funnene viser også enighet blant informantene om at barnevernet bør ansette flere med minoritetsbakgrunn.

6.4. Oppsummering

Det fremstår fra informantenes fortellinger at det er uklart hvor mye barnevernet bør vektlegge kultur. Det ble uttrykt behov for at grunnutdanninger i sosialt arbeid skal fokusere mer på kultur og hvor mye kultur skal vektlegges. Funnene viser at minoritetsansatte også har behov for mer kunnskap om når kultur er relevant. Videre viser funn at minoritetsansatte kan bidra til nye måter å møte vold mot barn, ved å bruke egen erfaring dersom de selv har blitt utsatt for vold. Forskning og funn viser til ulik betydning av etnisk matching som kan ha både en positiv og negativ betydning. Det er likevel en sammenfallende enighet i funnene hvor informantene mente barnevernet bør ansette flere med minoritetsbakgrunn, da det kan ha en positiv påvirkning på relasjon og skape tillit mellom barnevernsarbeideren og minoritetsfamilier.

7. Avsluttende betraktninger

Innledningsvis i oppgaven ble det utfordrende tillitsbilde mellom barnevernet og minoritetsfamilier fremvist. Videre vises det til kritikk av barnevernet for å ikke ta nok hensyn til kulturelle forskjeller i hva som anses som barnets beste. Det stilles også spørsmål knyttet til målet om et kultursensitivt barnevern. For å knytte dette opp mot problemstillingen om minoritetsansatte kan bidra til et bedre barnevern, har det vært relevant å se nærmere på minoritetsansattes opplevelse av samarbeidet med minoritetsfamilier, og hvilken påvirkning deres etniske bakgrunn har i arbeidet.

En forestilling om at "like barn, leker best" kan tolkes på ulike måter. Blant likesinnede kan en ofte oppleve gjenkjennelse for egne erfaringer. En kan oppleve tilhørighet, annerkjennelse, bekreftelse, samhold, fellesskap og et frirom til å være seg selv (Salole, 2013). Likevel kan et slikt samhold bidra til nye former for ekskludering. Ansettelse av minoritetsansatte som "brobyggere" i arbeid med minoritetsfamilier og barnevernet, kan bidra til et ytterligere skille mellom *oss* og *dem*. Det kan også bidra til isolering, og en holdning om at "ingen andre forstår oss".

Resultatene viser at det er flere minoritetsansatte som ikke ønsker å arbeide med egen etnisk gruppe. Gjennomgående viser funnene til at det å arbeide med egen etnisk gruppe kan være utfordrende grunnet de små miljøene de etniske gruppene representerer i samfunnet. Sjansen er derfor stor for at minoritetsansatte kan ha kjennskap til minoritetsfamiliene. Etnisk bakgrunn vil ha en betydning, da det for eksempel kan være forskjell på hvor stort det somaliske miljøet er i forhold til for eksempel det spanske miljøet. I midlertidig mener samtlige at det å ha minoritetsbakgrunn i seg selv er en ressurs i arbeid med minoritetsfamilier. Å dele samme etnisk bakgrunn eller språk har ikke nødvendigvis en betydning. Dette blir begrunnet med at minoritetsfamilier kan føle en trygghet ved at barnevernsarbeideren ikke har etnisk norsk bakgrunn, og selv går under kategorien minoritet. En forståelse av at "like barn, leker best" strider imot et ideal om at barnevernet skal kunne arbeide med mennesker på tvers av ulike kulturer (Holm-Hansen mfl, 2007). Likevel mener minoritetsansatte det er naturlig å søke tilhørighet hos andre som også er av synlig minoritet. Funn viser at utenlandske navn, mørkere hudfarge og utenlandske trekk, kan være nok til at minoritetsfamilier ønsker minoritetsansatte som sine saksbehandlere, uavhengig av opprinnelsesland.

Både funn og forskning viser til at minoritetsansatte bidrar til økt kulturell kompetanse i barnevernet. Som flere av minoritetsansatte nevnte, kan de bruke sin egen kulturelle bakgrunn i arbeid med familiene. Et viktig funn var at enkelte som selv hadde blitt utsatt for vold i barndommen, kunne bruke sin erfaring i veiledning av minoritetsforeldrene. Funnene viser at deres felles kulturelle og religiøse plattform kan skape åpenhet rundt temaer som ellers kan være vanskelige å komme inn på. Funnene i denne undersøkelsen viser at minoritetsansatte i barnevernet kan bidra til å øke tillit mellom barnevernet og minoritetsfamilier, gjennom gode relasjoner. Videre kan minoritetsansatte bidra til øke den kulturelle kompetansen, skape fortrolighet, tillit, mer kultursensitiv tilnærming og lettere innpass. Resultater av flere undersøkelser viser at mange av familiene som er i kontakt med barnevernet, er minoritetsfamilier. Hylland Eriksen og Sajjad (2015:266) stiller seg undrende til hvordan man kan forvente at minoriteter skal føle lojalitet i forhold til staten og tilhørighet i samfunnet, da de daglig blir minnet om at det offentlige ikke representerer dem selv? En mulig løsning kan være å ansatte flere innvandrere i andre stillinger enn tolkefunksjoner. I følge Rugkåsa (2008) bør flere fagfolk med etnisk minoritetsbakgrunn inkluderes på alle nivåer i samfunnet, inkludert maktposisjoner. Hun understreker viktigheten av å åpne for teori og litteratur som ikke kun gjenspeiler vestlige verdier. På denne måten kan etniske minoriteter få anledning til å legge premissene og få større definisjonsmakt, som igjen motarbeider undertrykkelse og rasisme (Ibid).

I denne oppgaven er jeg bevisst på at svaret gitt på problemstillingen er basert på informantenes subjektive erfaringer. Svaret er dermed preget av deres erfaringsgrunnlag, kunnskap, kulturelle briller og førforståelse. Svaret er også preget av min egen førforståelse. Det må også trekkes frem at de fleste undersøkelsene som var gjort på effekten av etnisk matching, ble gjennomført i USA. Da USA og Norge har ulike samfunn, er det vanskelig å si om resultatet av forskningen kan overføres. Det er også ulike oppfatninger i litteraturen på hvorvidt etnisk matching bør etterstrebes. Det kan være behov for utprøving av nye tilnærminger og metoder for å utvikle ny kunnskap. Det er trengs mer forskning på området for å kunne konkludere.

Litteraturliste

Aadnesen, B. (2015). Forståelser av barnets beste i et flerkulturelt barnevern i Norge. I: Klippeberg, E (red.). *Når verden banker på. Nye utfordringer for profesjonsutøvelse*. Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.

Aadnesen, B og E. Hærem. (2007). *Interkulturelt barnevernsarbeid*. Oslo: Universitetsforlaget.

Anna R. McPhatter and Dana Burdneil Wilson. (2015). Cultural Competence: Is it Still Important? How Culturally Competent Social Workers Could Transform Child Welfare. I: *Culturally Responsive Child Welfare Practice*.

Barnekonvensjonen. *FNs konvensjon om barnets rettigheter* av 20.11.1989.

Barne- og likestillingsdepartementet (2016). *Barnevernsreformen*. Oslo: Departementet.

Barne- og likestillingsdepartementet (2008). *Flerkulturell kompetanse i barnevernet: Barnevern i et minoritetsperspektiv*. Hentet 26. mai, 2016 fra: http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Rapporter/2008/Barevern_i_et_minoritetsperspektiv.pdf

Barnevernloven. *Lov av 17. juli 1992 nr 100 lov om barneverntjenester*.

Berg, B, K, Thorshaug og V. Paulsen. (2014). *Møter mellom innvandrere og barnevernet*. Kunnskapsstatus. Mangfold og inkludering NTNU Samfunnsforskning.

Bergav, S. (2013). *Tåler noen barn mer juling? En kartlegging av hjelpeapparatets håndter av vold mot barn i minoritetsfamilier*. Røde Kors.

Berger, L.M., Marla McDaniel and Christina Paxson. (2005). "Assessing Parenting Behaviours across Racial Groups: Implications for the Child Welfare System" *Social Service Review* (December).

Brodtkorb, E og M. Rugkåsa. (2015). Utfordringer i sosialt arbeid i dag. I: I.T. Ellingsen, I. Levin mfl. *Sosialt arbeid*. Oslo: Universitetsforlaget.

Bredal, A. (2009). Barnevernet og minoritetsjenters opprør- mellom det generelle og det spesielle. I: Eide, K, Qureshi, A, Rugkåsa, M og Vike, H (red.) *Over profesjonelle barrierer- et minoritetsperspektiv i psykososialt arbeid med barn og unge*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Bø, B. P. (2010). «Det flerkulturelle barnevernsarbeidet – utfordringer, erfaringer og kompetansebehov». I: M. S. Kaya, A. Høgmo og H. Fauske (red.). *Integrasjon og mangfold: Utfordringer for sosialarbeideren*. Oslo: Cappelen Akademiske forlag.

Courtney, M.E., Richard P. Berth, Jill Duerr Berrick, Devon Brooks, Barbara Needell and Linda Park. (1996). "Race and Child Welfare Services: Past Research and Future Directions." *Child Welfare* 75.

Dalen, M. (2004). *Intervju som forskningsmetode- en kvalitativ tilnærming*. Oslo: Universitetsforlaget.

Dallan, O. (2007). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Debatt Barnevernet (2016, April 21) NRK1 (TV program).

Debatt Barnevernet (2016, Juni 9) NRK1 (TV program).

Eide, S.B og S.Oltedal. (2015). Verdiens betydning for vår forståelse og vår handling. I: I.T. Ellingsen, I. Levin mfl. *Sosialt arbeid*. Oslo: Universitetsforlaget.

Fylkesnes, M, Iversen A C, Bjørknes R og Lennart Nygren. (2015). Frykten for barnevernet- en undersøkelse av etniske minoritetsforeldres oppfatninger. I: *Norges barnevern*. Nr2 2015. vol 92. 80-96.

Griner, D., & Smith, T. B. (2006). Culturally adapted mental health interventions: A meta-analytic review. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice & Training*, 43, 531-548.

Gullestad, M. (2002). *Det norske sett med nye øyne*. Oslo: Universitetsforlaget.

Holm-Hansen, J., Myrvold, T., & Haaland, T. (2007). *Flerkulturelt barnevern- En kunnskapsoversikt*. NIBR- rapport 2007:10. Oslo: Norsk institutt for by- og

Regionsforskning.

Horntvedt, T. (2012). Utvalgte begreper i flerkulturell forståelse. I: P. I. Båtnes, og S. Egden (Red.). *Flerkulturell forståelse i praksis*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Hummelvoll, J.K, Andvig, E og Lyberg, A. (2010). *Etiske utfordringer i praksisnær forskning*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Hylland Eriksen og T. Sørheim. (2006). *Kulturforskjeller i praksis- perspektiver på det flerkulturelle Norge*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Hylland Eriksen og T. Sajjad (2015). *Kulturforskjeller i praksis*. 6 utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag As.

Integrerings- og mangfolds direktoratet (2008). *Bruk av tolk i barnevernet*. IMDi- rapport 5.

Javo, C. (2010). *Kulturens betydning for oppdragelse og atferdsproblemer*. Universitetsforlaget.

Johannesen. A, Tuft, P.A og Christoffersen L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 4 utg. Oslo: Abstrakt forlag AS.

Jørgensen, H og Van der Weele, J. (2009). Vold I storfamiliekontekst- erfaringer fra alternativ til vold. I: Eide, K, Qureshi, A, Rugkåsa, M og Vike, H (red.) *Over profesjonelle barrierer- et minoritetsperspektiv i psykososialt arbeid med barn og unge*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Kunnskapssenteret (2010). *Effekt av tiltak for å forbedre kvaliteten på helsetjenester til etniske minoriteter: en systematisk oversikt over randomiserte kontrollerte forsøk*. Rapport nr 24.

Kriz, K., & Skivenes, M. (2010). "Knowing Our Society" and "Fighting Against Prejudices": How Child Welfare Workers in Norway and England Perceive the Challenges of Minority Parents. *British Journal of Social Work*, 1-18.

Kvale, S og Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. 3 utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Levin, I og I.T. Ellingsen. (2015). Relasjoner i sosialt arbeid. I: I.T. Ellingsen, I. Levin mfl. *Sosialt arbeid*. Oslo: Universitetsforlaget.

Manum, O. (2015) Innvandrernes utfordringer til norsk barnevern. I: *Norges barnevern*. Nr2 2015. Vol 92. 140-146.

Menneskerettighetsloven. (1999). *Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett*. Justis- og beredskapsdepartementet.

Myhre, M, Siri Thoresen og Ole Kristian Hjemdal. (2015). *Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress A/S*. Rapport nr.1.

Møller, L. (2012). *Anerkjennelse i praksis- om utviklingsstøttende relasjoner*. Kommuneforlaget.

Norsk innvandrersforum. (2013). *Flerkulturelt barnevern? Hvordan fremme dialog mellom barnevernet og etniske minoriteter*. Hentet 2 januar, 2015 fra: <http://norskinnvandrersforum.no/wp-content/uploads/2014/05/Rapport-Norsk-Innvandrersforum-20131.pdf>

Norvoll, Reidun. (2009). Makt og avmakt. I: Brodtkorb, E og M,Rugkåsa (red.) *Mellom mennesker og samfunn*. 2 utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

NOU 2012:05. *Bedre beskyttelse av barns utvikling- ekspertutvalgets utredning om det biologiske prinsipp i barnevernet*. Oslo: Barne-, likestillings-, & inkluderingsdepartementet.

NOU 2009:8. *Kvalifisering til arbeid i barnevernet gjennom praksisnær og forskningsbasert utdanning*. Oslo: Barne-, likestillings-, & inkluderingsdepartementet.

Pieterse, Nederveen J. (2009). *Globalization and Culture; Global Melange*. Maryland, USA: Rowman and Littlefield Publishers. Kap.: Globalization and Culture. Three paradigms.

Prieur, Annick. (2004). *Balansekunstnere. Betydningen av innvandredebakgrunn i Norge*. Oslo: Pax forlag.

Qureshi, A. (2009). Kultursensitivitet i profesjonell yrkesutøvelse. I: Eide, K, Qureshi, A, Rugkåsa, M og Halvård Vike (red.) *Over profesjonelle barrierer- et minoritetsperspektiv i psykososialt arbeid med barn og unge*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Qureshi, A. (2010). Sosialt arbeid og sosialarbeidernes utfordring i et mangfoldig samfunn. *Sosialt arbeid - tilbakeblikk, utfordringer, visjoner*, red. Arne Backer

Grønningsæter. Fellesorganisasjonen. Hentet 6. August, 2016 fra:

https://www.fo.no/getfile.php/133507/06%20Profesjonene/Sosionomene/Jubileumsskrift_Qureshi.pdf

Qureshi, A, N og Fauske, H. (2010). Barnevernsfaglig arbeid med minoritetsetniske familier. I: Mehmed S. Kaya, Asle Høgmo og Halvor Fauske (red.). *Integrasjon og mangfold. Utfordringer for sosialarbeideren*. Cappelen Damm AS.

Rugkåsa, M. (2008). Majoriteten som premissleverandør i "flerkulturelt" arbeid. I: Otterstad, A-M (red.) *Profesjonsutøvelse og kulturelt mangfold- fra utsikt til innsikt*. Universitetsforlaget.

Salole, L. (2013). *Krysskulturelle barn og unge. Om tilhørighet, anerkjennelse, dilemmaer og ressurser*. Oslo: Gyldendal Forlag AS.

Skytte, M. (2001) *Etniske minoritetsfamilier og sosialt arbeid*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Skytte, M. (2008). *Etniske minoritetsfamilier og sosialt arbeid*. 2 utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Sommerfeldt, M. B, Hauge, M.I og Øverlien C. (2014). *Minoritetsetniske barn og unge og vold i hjemmet*. Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress A/S Rapport nr3/2014.

Statistisk Sentralbyrå. (2012). *Barn og unge med innvandrerbakgrunn i barnevernet*. Hentet 6. April, 2016 fra: <http://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/barn-og-unge-med-innvandrerbakgrunn-i-barnevernet-2012>

Statistisk Sentralbyrå. (2015). *Barn og unge med innvandrerbakgrunn i barnevernet*. Hentet 25. juli, 2016 fra: <http://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/kvart-fjerde-barn-i-barnevernet-har-innvandrerbakgrunn>

Statistisk Sentralbyrå. (2016). *Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, 1 januar 2016*. Hentet 28. April, 2016 fra: <http://www.ssb.no/befolkning/statistikker/innvbef>

St. meld. nr. 40. (2001-2002). *Om barne- og ungdomsvernet*. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.

Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. 4 utg. Bergen: Fagbokforlaget.

Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis. Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Thorbjørnsrud, Berit. (2009). Kulturelle fortolkningsrammer. I: Brodtkorb, E og Marianne Rugkåsa(red.) *Mellom mennesker og samfunn*. 2 utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Thorshaug, K, Stina Svendsen og Berit Berg. (2010) *Barnevern i et minoritetsperspektiv. Evaluering av videreutdanningstilbud tilknyttet flerkulturelt barnevern*. NTNU SAMFUNNSFORSKNING AS. Avdeling for mangfold og inkludering.

Van Der Weele, J. (2013) Barnesakkyndighet. I: *Tidsskrift for Norsk psykologforening*. Nr. 7 2013. Vol 50. 705-707.

VG. (2016). *Massedemonstrasjoner mot norsk barnevern i 19 land*. Hentet 20. juli 2016 fra: <http://www.vg.no/nyheter/utenriks/romania/massedemonstrasjoner-mot-norsk-barnevern-i-19-land/a/23593260/>

Østby, L. (2008). Rasisme eller kultur? Perspektiver i utdanning av sosialarbeidere i Norge og England. *Fontene forskning* 1/08: 49-61.

Østby, L. (2011) «Sånn er de» - om kategorisering og samhandling med etniske minoriteter. I: Berg, B og T. A. Ask (red.) *Minoritetsperspektiver i sosialt arbeid*. Oslo: Universitetsforlaget.

Vil du delta i et spennende forskningsprosjekt?

Jeg er masterstudent i sosialt arbeid på Diakonhjemmet Høgskole, og er nå i gang med min masteroppgave. Oppgaven skal leveres mai 2016. Oppgaven handler om hvordan barnevernet kan styrke sin flerkulturelle kompetanse med fokus på en bedre praksis i barnevernet med barn og familier som har en annen kulturell bakgrunn enn norsk.

Jeg ønsker å intervju ansatte som selv er av annen etnisk bakgrunn enn de skandinaviske landene. Informantene bør ha arbeidet i barneverntjenesten minimum to år. Deltakelsen i forskningsprosjektet innebærer et intervju på ca. en time. Spørsmålene vil i hovedsak omhandle de ansattes erfaringer med det flerkulturelle barnevernet, og hvilke utfordringer barnevernet møter i arbeid med familier med annen kultur. Hvordan kan vi bygge opp tillit, dersom familiene har frykt og mistillit til barnevernet? Og hvordan kan vi fremme et mer kultursensitivt barnevern? Hvilke erfaringer har ansatte som selv har annen kulturell bakgrunn?

Jeg ønsker å benytte lydopptak under intervjuene. All informasjon om informantene vil bli behandlet konfidensielt. Innsamlet data vil bli anonymisert, slik at ingen vil bli gjenkjent gjennom publikasjonen. Prosjektet skal etter planen avsluttes Mai 2016. I den forbindelse vil datamaterialet og lydopptak slettes.

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

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt på mobil: 92497565 eller epost: julialysgaard90@gmail.com.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Med vennlig hilsen

Julia Lysgaard Shirazi

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta.

Navn:

Kontaktinformasjon:

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Intervjuguide

Info om studiet
Mulighet for å trekke seg
Bruk av lydopptaker
Anonymisering

Bakgrunnsinformasjon:

Kjønn

Alder

Utdanning

Etnisk opphav

Hvor lang tid har personen jobbet i barnevernet

Arbeid med etniske minoritetsfamilier	<ul style="list-style-type: none">- Hvilke behov ser du er spesielt viktig for denne gruppen?- Hva opplever du som de største utfordringene i arbeid med familiene?- Hvordan skiller disse utfordringene seg fra møte med befolkningen for øvrig?- Har du noen eksempler på situasjoner der du har møtt verdiforskjeller i oppdragelsesstiler? Og hvordan håndterte du dette?
Dialog	<ul style="list-style-type: none">- Hvordan opplever du dialogen mellom familiene og barnevernet?- Har du noen tanker rundt hva som kunne fremmet en mer åpen dialog mellom familiene og barnevernet?
Samarbeid	<ul style="list-style-type: none">- Har du noen erfaringer/eksempler på hvordan man skaper et godt samarbeid med familiene?- Hva gjorde at det fungerte?

	<ul style="list-style-type: none"> - Hvilke faktorer mener du er med på å avgjøre hvordan samarbeidet mellom barnevernet og familien utvikler seg? Dårlig? Godt? - Hvordan går barnevernet frem for å bygge opp tillit hos de som har misoppfatninger ift barnevernet? - Hvordan påvirker din egen kulturelle bakgrunn samarbeidet med familiene? Har du noen eksempler på positive eller negative opplevelser knyttet til dette? <p>- Har du lettere for å komme i posisjon for å oppnå samarbeid med familiene? I så fall på hvilken måte? Hvilke tilbakemeldinger kommer familiene selv med?</p>
Kulturell kompetanse	<ul style="list-style-type: none"> - Hva gjør barnevernet for å styrke den kulturelle kompetansen? - Hva er din opplevelse av den kulturelle kompetansen i barnevernet? - På hvilke måter tenker du Kulturell kompetanse er relevant for Barneverntjenestens arbeid? - Er det noe innenfor arbeid med minoritetsfamilier du tenker barnevernet bør fokusere mer/mindre på?
<p>Oppsummering: Har jeg forstått deg riktig? Er det noe mer du ønsker å tilføye?</p>	

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Lene Østby
Institutt for sosialt arbeid og familierapi
Diakonhjemmet Høgskole AS Postboks
184 Vinderen
0319 OSLO

Vår dato: 02.12.2015

Vår ref: 45469 / 3 / LT
Deres ref:

Deres dato:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 03.11.2015. Meldingen gjelder prosjektet:

45469 *Et møte med "de andre"*

Behandlingsansvarlig Diakonhjemmet Høgskole AS, ved institusjonens øverste leder *Daglig ansvarlig Lene Østby*

Student Julia Lysgaard Shirazi

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for

personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 30.06.2016, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Lis Tenold

Kontaktperson: Lis Tenold
tlf: 55 58 33 77
Vedlegg: Prosjektvurdering

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no

TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no

TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@sv.uit.no



Personvernombudet for forskning

Prosjektvurdering – Kommentar

Prosjektnr: 45469

Formålet med prosjektet er å belyse hvordan barnevernet kan styrke sin kulturkompetanse.

Utvalget informeres skriftlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Personvernombudet finner i utgangspunktet informasjonsskrivet godt utformet, men forutsetter at det også oppgis navn og kontaktinformasjon til veileder høgskolelektor Lene Østby

Revidert informasjonsskriv skal sendes til personvernombudet@nsd.no før utvalget kontaktes.

Det behandles sensitive personopplysninger om etnisk bakgrunn eller politisk/filosofisk/religiøs oppfatning. Personvernombudet har fått tilsendt utkast til intervjuguide, men ber om at endelig intervjuguide ettersendes når den er ferdig utarbeidet.

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger Diakonhjemmet Høgskole AS sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal lagres på privat pc/mobile enheter, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

Forventet prosjektslutt er 30.06.2016. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette digitale lydopptak

