

Samarbeid mellom barnevern og barnehage sett i lys fra et lederperspektiv

En kvalitativ undersøkelse av ledere i barnevern og
barnehagestyrere sin oppfattelse av det tverrfaglige samarbeidet

KINE BRUVOLL BRANDT OG TINA SOLFRID MURBRÆCH

VEILEDER

Randi E. Kroken

Universitetet i Agder, 2024

Fakultet for samfunnsvitenskap

Institutt for sosiologi og sosialt arbeid

Sammendrag

Masteroppgaven vår er basert på kvalitative intervjuer av fire ledere i barneverntjenesten og fire barnehagestyrere, og er en kvalitativ undersøkelse. Vår hensikt med dette forskningsprosjektet er å se nærmere på hvordan ledere i barnevern og barnehagestyrer oppfatter tverrfaglig samarbeid. I oppgaven ser vi på muligheter og begrensninger ulike føringer som blant annet lovverk og rammer kan skape, hva som oppfattes som betydningsfullt for styrking av tverrfaglig samarbeid og hvordan holdninger kommer til uttrykk.

Funnene i denne oppgaven kan indikere at det er behov for bedre forankring av tverrfaglig samarbeid, og at dagens føringer ikke er konkrete nok. Samtidig er den generelle oppfattelsen at det tverrfaglige samarbeidet er betydningsfullt, men det finnes momenter i dette samarbeidet som kan skape utfordringer. En av disse utfordringene har vist seg å være den opplevde nytteverdien i det tverrfaglige samarbeidet, hvor verdien varierte basert på konsekvenser det ga og hvor tidkrevende det var. Videre viste forskningen et behov for mer kjennskap og kunnskap om hverandres profesjoner, som kan øke verdien av samarbeidet. Den manglende kjennskapen antyder at det lett kan skapes en grobunn for misforståelser om hverandres mandat. I tillegg etterlyses det høyere grad av stabilitet blant ansatte i barnevernet, det ses på som en styrke.

Gjennom vår forskning har vi oppdaget at holdninger og erfaringer til det tverrfaglige arbeidet kan være med å påvirke det helhetlige samarbeidet, noe som vil prege hvordan man tenker om og håndterer samarbeidet. Kulturen innad i en organisasjon har vist seg å ha betydning for hvor førende holdninger og erfaringer vil kunne være i det tverrfaglige samarbeidet. Samtidig viser forskningen at mellomledere er en del av et større system, og ledere over dem igjen vil også påvirke det tverrfaglige samarbeidet på lavere hierarkiske nivåer. Videre tydeliggjøres ledelsen sin rolle ovenfor tverrfaglig samarbeid, og viktigheten av at samarbeid er forankret i et system.

Summary

Our master's thesis is based on qualitative interviews of four managers in child protection and four nursery managers and is a qualitative investigation. Our purpose with this research project is to take a closer look at how managers in child protection and kindergarten boards perceive interdisciplinary cooperation. In the thesis, we look at opportunities and limitations that various guidelines such as legislation and frameworks can create, what is perceived as important for strengthening interdisciplinary collaboration and how attitudes are expressed.

The findings in our thesis may indicate that there is a need for better anchoring of interdisciplinary collaboration, and that the current guidelines are not concrete enough. At the same time, the general perception is that interdisciplinary collaboration is important, but that there are aspects of this collaboration that can create challenges. One of these challenges has turned out to be the perceived value of interdisciplinary collaboration, where the value varied based on the consequences it produced and how time-consuming it was. Furthermore, the research showed a need for more familiarity and knowledge of each other's professions, and this can increase the value of the collaboration. The lack of familiarity suggests a breeding ground can easily be created for misunderstandings about each other's mandate. In addition to this, a higher degree of stability is called for among employees in child protection, this is seen as a strength.

Through our research, we have discovered that attitudes and experiences of interdisciplinary work can help to influence the overall collaboration, as this will influence how one thinks about and handles the collaboration. The culture within an organization has been shown to be important for how leading attitudes and experiences can be in interdisciplinary collaboration. At the same time, the research shows that middle managers are part of a larger system, and managers higher than themselves will also have an influence on the interdisciplinary collaboration at lower hierarchical levels. Furthermore, management's role in relation to interdisciplinary collaboration is clarified, and the importance of collaboration being rooted in a system.

Førord

Da var det endelig vår tur til å levere masteroppgave, etter to års interessante og lærerike år. Tiden med å sjonglere det å være fulltidsstudent og kontaktperson i barneverntjenesten er endelig ved veis ende. Vi er glade for at vi valgte å hive oss ut på masterløpet, og vi ser frem til å bringe med oss kunnskapen fra studiet ut i praksis.

Først og fremst må vi si tusen takk til våre åtte informanter som valgte å ta seg tid til oss i en ellers travel hverdag. Ikke minst for å ha gitt oss ny og verdifull kunnskap om feltet som vi vil ta med oss videre. Uten dere hadde dette ikke vært mulig.

Til vår veileder Randi Edland Kroken, tusen takk for din tålmodighet ovenfor to tidvis stresset studenter. Vi har satt pris på din gode veiledning og innsikt, og din hjelp til å ro dette i havn. Ditt engasjement på feltet har virkelig smittet over på oss, takk!

Vi vil takke kollegene våre som både har vært en støtte og kommet med gode faglige innspill. Det de dog skal ha mest anerkjennelse for er at de har holdt ut med oss disse to årene, hvor vi har pendlet mellom arbeidsplassen og universitet. En spesiell takk til Anne Katrine, Cecilie og Emma for gjennomlesning og gode tilbakemeldinger.

Våre familier og venner har spilt en stor rolle for oss, og vi vil takke for støtte og motivasjon. Dere har vært gode samtalepartnere når vi har stått fast eller når vi har hatt lyst til å prate om alt annet enn studie.

Sist, men ikke minst hadde vi ikke klart dette uten hverandre. Det har vært to lange, krevende og spennende år, som har gitt oss erfaringer som vi ikke ville ha vært foruten. Vi begynte på studiet som venner og kollegaer, og til tross for to harde år har vi klart å avslutte studiet som kollegaer og venner.

Kine Bruvoll Brandt og Tina Solfrid Murbræch

Kristiansand, 21.05.2024

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	1
1.1 Bakgrunn for valg av tema og problemstilling	2
1.2 Temaets relevans.....	3
1.3 Avgrensning.....	4
1.4 Begrepsavklaring og definisjon	6
1.4.1 Mellomledere.....	6
1.4.2 De juridiske rammene knyttet til samarbeid	7
1.5 Oppgavens oppbygning.....	9
2.0 Det tverrfaglige samarbeidets kontekst.....	10
2.1 Det tverrfaglige samarbeidet	10
2.2 Faktorer som kan påvirke samarbeid	11
2.3 Til barnets beste – samarbeid mellom barnehagen og barneverntjenesten	16
3.0 Tidligere forskning	17
3.1 Kartlegging av samarbeidet mellom barnehage og barnevern	17
3.2 Ledelse som virkemiddel.....	18
3.3 Bilder av de andre	19
4.0 Teoretiske perspektiver	20
4.1 Profesjonalitet	21
4.2 Organisasjonskultur.....	23
4.3 Tillit og dens mulige innvirkning på samarbeid	26
5.0 Metode	28
5.1 Hvorfor kvalitativ intervju	29
5.2 Abduktiv tilnærming.....	29
5.3 Fenomenologi.....	30
5.4 Hermeneutikk	31
5.5 Forberedelse av intervju og bruk av semistrukturert intervju	31
5.6 Informanter, utvalg og rekruttering.....	32
5.6.1 Presentasjon av informantene	32
5.6.2 Utvalg og rekruttering.....	33
5.7 Gjennomføring av intervjuene	35
5.8 Transkribering.....	38
5.9 Analysestrategi.....	40
5.10 Etske hensyn	42
5.10.1 Informert samtykke.....	42
5.10.2 Fortrolighet	43
5.10.3 Konsekvenser	44

5.10.4 Forskernes rolle	47
5.11 Forskningens kvalitet	49
5.11.1 Pålitelighet.....	49
5.11.2 Gyldighet	51
5.11.3 Overførbarhet	52
6.0 Analyse av datamaterialet.....	53
6.1 Hvordan opplever ledere og styrere at føringer kan lukke eller åpne for tverrfaglig samarbeid?	54
6.1.1. Hvordan ledere og styrere erfarer at føringer kan lukke eller åpne for samarbeid?..	54
6.1.2 Taushetsplikten og samtykke.....	57
6.1.3 Meldeplikten	63
6.2 Hvilke faktorer ser ledere og styrere som betydningsfulle for å styrke det tverrfaglige samarbeidet?	68
6.2.1 Anerkjennelse og involvering	68
6.2.2 Kunnskap om hverandres profesjon.....	71
6.2.3 Ulike tanker og idealer for det tverrfaglige samarbeidet.....	75
6.3 Hvordan kommer holdninger til uttrykk i arbeidet for det tverrfaglige samarbeidet?.....	81
6.3.1 Holdninger i arbeidet med det tverrfaglig samarbeidet	81
6.3.2 På hver sin tue.....	85
7.0 Drøfting	88
7.1 Hvordan opplever ledere og styrere at føringer kan lukke eller åpne for tverrfaglig samarbeid?.....	88
7.2 Hvilke faktorer ser ledere og styrere som betydningsfulle for å styrke det tverrfaglige samarbeidet?	94
7.3 Hvordan kommer holdninger til uttrykk i arbeidet for det tverrfaglige samarbeidet?.....	98
8.0 Avslutning.....	102
9.0 Forslag til videre forskning.....	104
Litteraturliste.....	106
Vedlegg.....	112
Vedlegg 1: Informasjonsskriv.....	112
Vedlegg 2: Samtykkeerklæring	115
Vedlegg 3: Intervjuguide.....	116
Vedlegg 4: Godkjennelse fra SIKT	117

1.0 Innledning

Det har vært jevnlig fokus på det tverrfaglige samarbeidet mellom barnevern og andre tjenester, blant annet med barnehage (NOU 2000:12; NOU 2017:12; NOU 2016:16; Barne- og likestillingsdepartementet og kunnskapsdepartementet, 2009; Arbeids- og velferdsdirektoratet et al., 2023; Helsedirektoratet, 2019).

Oppgaven vår handler om tverrfaglige samarbeid mellom barneverntjenesten og barnehagen, og vi ønsker å få innsikt i hvordan dette samarbeidet er mellom de to profesjonene. Vi har valgt å intervjuere ledere i barnevernet og barnehagestyrere, og hvordan de oppfatter det tverrfaglige samarbeidet mellom hverandres profesjoner. Bakgrunnen for at vi har valgt å se nærmere på ledelse er fordi ledelse er viktig for det tverrfaglige samarbeidet da de må anerkjenne betydningen av det, kan ha en innvirkning på kulturen for det tverrfaglige samarbeidet, samt at det er ledelsen som skal ha fokus på og legge til rette for det (Arbeids- og velferdsdirektoratet et al., 2023). Koordinering og samordning kan føre til utfordringer når det er flere tjenester som har ansvar for oppfølgingen av barn og familier (NOU 2016:16, s. 93). Ut ifra at ledelse er viktig i det tverrfaglige samarbeidet og utfordringene knyttet til koordinering så vil det være interessant å se hvordan ledere i barnevern og barnehagestyrere oppfatter det tverrfaglige samarbeidet mellom dem. Dette fordi vi tror deres oppfattelse vil kunne være med på å påvirke anerkjennelsen, kulturen og fokuset til det tverrfaglige samarbeidet. Det har tidligere blitt stadfestet viktigheten av at man må forplikte seg mer til samarbeid (NOU 2000:12, s. 52). Arbeids- og velferdsdirektoratet et al. (2023) utarbeidet en nasjonal veileder for samarbeid som peker på ansvaret ledelsen i kommunen har for de velferdstjenestene som er tillagt kommunen. Videre peker denne på ansvaret ledere har når det gjelder samarbeidsrutiner, og på hvordan disse kan påvirke samarbeidet på en god måte (Arbeids- og velferdsdirektoratet et al., 2023). Dette viser til at ledelsen i kommunen har et ekstra ansvar for å se til og sikre samarbeid på tvers av tjenestene i kommune, og er dermed betydningsfulle for hvordan samarbeidet fungerer og er organisert. Det kommer også til syne ved at ledere har ansvar for at avtaler for samarbeid eksisterer og at disse er etablert på overordnet nivå, samt at ledelsen har forankret disse avtalene hos seg selv (Helsedirektoratet, 2019).

Det kommer frem i NOU-en «svikt og svik» (2017:12, s. 88) en løsning om å utvikle og etablere retningslinjer for samarbeidet basert på hvilke hindringer som kan oppstå i samarbeidet. Det er rettet mot barnevern og andre profesjoner, men det kan tenkes at det likevel vil være nyttig å etablere retningslinjer for samarbeidet mellom barnevern og barnehage. Etersom ledelse har en viktighet knyttet til samarbeid, så er det som nevnt vår hensikt å se på nærmere på ledere i barnevern og barnehagestyrer knyttet til samarbeid, samt hvordan de selv oppfatter dette.

1.1 Bakgrunn for valg av tema og problemstilling

Det er to årsaker til hvorfor vi har valgt å skrive om samarbeid mellom barnevern og barnehage. Den ene årsaken er at vi begge jobber i barnevernsfeltet, og har jobbet i kommunalt barnevern i fem år. I løpet av den tiden har vi stått i flere samarbeidsforhold med barnehage, både gjennom tiltaksarbeid og etter omsorgsovertakelse. Fra disse samarbeidene har vi ulike erfaringer, på både godt og vondt, og det har blitt tydelig for oss hvor viktig samarbeid er og hvilke potensialer som ligger i et godt fungerende samarbeid. Vi har begge vært borti samarbeid med barnehager som fungerer godt, hvor vi har sett hva bra samarbeid kan føre til for barna og familiens situasjon. Godt samarbeid har ført til at man alle jobber sammen mot et felles mål, fremfor at vi jobber mot hverandre. Vi har også erfart utfordrende samarbeid hvor vi ser at det fort kan føre til at saken står mer i bero, da motstanden mellom samarbeidspartnerne tar fokuset vekk fra barnet og hva vi skal jobbe mot. Når vi som barnevernsarbeidere har erfart den store forskjellen mellom godt og utfordrende samarbeid, mener vi dette er et viktig tema å undersøke nærmere, og spesielt for å se hvordan ledelse oppfatter og erfarer dette.

Den andre årsaken er at begge har skrevet bacheloroppgave om samarbeid mellom barnehage og barnevern. Tina skrev i 2017 bacheloroppgaven «Samarbeid mellom barnehage og barnevern» (Murbræch, 2017). Kine skrev i 2019 bacheloroppgaven «Betydningen av tverrprofesjonelt samarbeid: Hvordan bedre det tverrprofesjonelle samarbeidet mellom barnevernet og barnehager?» (Brandt, 2017). I Kine sin bacheloroppgave trekkes det frem utfordringer og muligheter i samarbeidet, og selv om det har gått noen år siden denne oppgaven ble skrevet ser vi enda tendenser på at samarbeidet fremdeles kan være like utfordrende ut ifra svar fra våre informanter. Dette til tross for at det finnes forskning, lovverk

og ulike retningslinjer for hvordan man arbeider med samarbeid, og forslag til forbedringer. Vi så at temaet er stort og man i bacheloroppgaven ikke fikk gått så i dybden som man hadde ønsket. Da vi allerede på hvert vårt vis har undersøkt samarbeid blant ansatte i barnevern og barnehage, ønsker vi nå å utforske samarbeidet sett fra lederens perspektiv. Dette for å få tak i barnehagestyrere og ledere i barnevern sine erfaringer, opplevelser og arbeid med samarbeid. På bakgrunn av dette lyder problemstillingen vår som følger:

Hvordan oppfatter ledere i barnevernet og barnehagestyrere det tverrfaglige samarbeidet mellom de to profesjonene?

For å kunne besvare problemstillingen best mulig har vi valgt å ha tre forskningsspørsmål. Vi har også valgt å ha dette for å strukturere funnene og drøftingen.

Hvordan opplever ledere og styrere at føringer kan lukke eller åpne for tverrfaglig samarbeid?

Hvilke faktorer ser ledere og styrere som betydningsfulle for å styrke det tverrfaglige samarbeidet?

Hvordan kommer holdninger til uttrykk i arbeidet for det tverrfaglige samarbeidet?

1.2 Temaets relevans

Temaet er relevant for det sosialfaglige fordi barnehager vil alltid være en aktuell og viktig samarbeidspartner når det gjelder barnevernets arbeid med sårbare barn. Det vil alltid være barn som er i behov for hjelp fra barnevernet, og derav er avhengig av at barnehage og barnevern kan samarbeide for å hjelpe disse barna. I 2023 hadde 93,8 % av barn i alderen 1-5 barnehageplass (Statistisk sentralbyrå, 2024). Dette viser til at barnehage er en stor del av småbarns liv, og derav er i en unik posisjon til å fange opp mistanke om omsorgssvikt, og følge opp barnet i barnehagehverdagen. Av de barna som går i barnehage vil noen av disse ha behov for oppfølging av barnevernet, og derfor er dette samarbeidet relevant for feltet sosialt arbeid.

Januar 2022 trådte den nye barnevernsreformen i kraft, hvor den har fokus på tidlig innsats og forebygging (Kommunesektorens organisasjon, 2021). En av grunnpilarene i

barnevernsreformen er fokus på samarbeid mellom ulike tjenester (Kommunesektorens organisasjon, 2021). Etter barnevernsreformen skal kommunestyret vedta plan for forebygging, og skal fastsettes på ledernivå hos tjenestene som inngår i arbeidet (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, u.å.-b). Denne planen skal blant annet beskrive hvordan arbeidet skal fordeles og struktureres, og hvordan samarbeidet skal foregå (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, u.å.-b). Loven sier også noe om plikten barnevernet og barnehagen har til samarbeid (Barnevernsloven, 2021, § 15-8; Barnehageloven, 2005, § 2b). Både loven og barnevernsreformen viser til et stort fokus på samarbeid, og hvor relevant samarbeidet mellom barnehage og barnevern er. Samt ledelsens innvirkning på samarbeidet, ved at planen for forebygging og hvordan samarbeid skal foregå skal fastsettes på ledernivå.

Videre er ledelsens arbeid i og mot samarbeid relevant for videreutvikling og forbedring av dette samarbeidet. Føringer overordnet kan påvirke hvordan de ansatte samarbeider, og ledelsens holdninger vil også kunne påvirke de ansattes holdninger. Handlingsrommet i samarbeid vil kunne være påvirket av ledelsen sine rammer og føringer for samarbeid, og ledelse perspektivet anses derfor som relevant for sosialt arbeid.

1.3 Avgrensning

Temaet samarbeid mellom barnevern og barnehager er et stort tema, og forskning rommer mange faktorer som både fremmer og hemmer dette samarbeidet. Glavin og Erdal (2022, s. 24) trekker frem at tverrfaglig samarbeid, i deres bok, vil omhandle både tverrprofesjonelt, tverretatlig og tverrsektorielt samarbeid. Når vi i denne oppgaven snakker om tverrfaglig samarbeid så omhandler det både tverrprofesjonelt, tverretatlig og tverrsektorielt samarbeid. Det som skiller tverrprofesjonelt, tverretatlig og tverrsektorielt er hvor samarbeidet skjer (Glavin & Erdal, 2022, s. 24). Tverrprofesjonelt går ut på at profesjoner samarbeider på tvers av profesjoner, mens tverretatlig handler om samarbeid med ulike etater (Glavin & Erdal, 2022, s. 24). Når en samarbeider på tvers av sektorer så snakker en om tverrsektorielt samarbeid (Glavin & Erdal, 2022, s. 24). Uavhengig av navnet på samarbeid så vil deres felles mål være å løse ulike utfordringer og problemer på tvers av ulike tjenester (Thorød et al., 2021, s. 103). Det er ulikt hvordan barnevern og barnehage er organisert i kommunene vi har intervjuet i, og det vil derfor variere for hvor vidt samarbeidet kan defineres som tverretatlig

eller tverrsektorielt samarbeid. Ettersom at det er ulikt hvordan kommunene har valgt å organisere seg, så vil det være mest hensiktsmessig å bruke et overordnet begrep, tverrfaglig samarbeid, i denne oppgaven.

Vi har også avgrenset oppgaven til å gjelde ledere og styrere i barnevern og barnehage, fremfor ansatte. Når vi i denne oppgaven skriver om ledere i barnevern og barnevern, er dette den kommunale barneverntjenesten vi referer til. Grunnen for at vi ikke ønsker å se nærmere på de ansatte er fordi vi ønsker å få tak i hvordan ledere i barnevernet og barnehagestyrere oppfatter det tverrfaglige samarbeidet med hverandre, herunder føringer og rammer, muligheter og begrensinger og holdninger. Videre avgrenser vi til hvilke rammer og styringer regjeringen har lagt.

Det finnes ulike internasjonale forskninger på samarbeid, men disse spisser seg noe mer inn på andre samarbeidspartnere til barnevernet, og lite inn mot barnehage og barnevern (Genova & Barberis, 2019). Videre er det noe forskning på tverrfaglig samarbeid på systemnivå og hvordan det utfordrer samarbeidet (Atkinson et al., 2007; Hodgez et al., 1999). Gøsta Esping-Andersen (1990, s. 26-28) fordeler velferdsstater inn i ulike regime typer: Liberale, kontinentale og sosialdemokratiske. I disse typene av velferdsstater kan man se ulike ordninger på forholdet mellom markedet, staten og familien (Esping-Andersen, 1990, s. 26). Hvor det i Nordiske land ikke legges opp til at det er familie eller marked som skal løse utfordringer, men staten (Civita, 2023). Denne type problemløsning er noe særegen for Nordiske land (Civita, 2023). Grunnen til at vi har valgt å ta utgangspunkt i norsk forskning er fordi det er ulikheter mellom velferdsregimene og den nordiske modellen skiller seg ut fra de andre regimene (Esping-Andersen, 1990, s. 26; Civita, 2023). Derfor mener vi det ikke vil være like sammenlignbart med internasjonal forskning da barnehage og barnevern vil kunne være ulikt organisert og ha andre føringer og lovverk enn hva den norske barnehage og barnevernet har. Videre er noe av den tidligere forskningen vi valgte gjort på bakgrunn av lave meldingstall, noe som ikke er fokus på i vårt forskningsarbeid. Grunnen til at vi likevel har valgt å ta med tidligere forskning som omhandler dette, er fordi forskningen deres belyser faktorer som virker inn på samarbeid. Vi har valgt å ha med internasjonal teori, men i tidligere forskning har vi kun valgt å ha med norsk forskning ettersom vi forsker på ledere og styrere i kommune Norge, og dets systemer. I tidligere eksamener og bacheloroppgaver er noe av de samme tidligere forskningen brukt da de fremdeles anses som relevant forskning for

samarbeid. Dog er forskningen bearbeidet og anvendt på en ny måte da temaet for masteroppgaven løfter samarbeidet til ledelsesnivå.

1.4 Begrepsavklaring og definisjon

Ettersom vi forsker på ledere i barnevernet og barnehagestyrere har vi valgt å definere hvilken lederposisjon og funksjon disse har i en organisasjon. Vi vil derfor definere begrepet mellomleder, og deres oppgaver. Videre for å kunne se hvilke rammer og føringer ledere og styrere jobber i har vi valgt å presentere lovverket og den nye barnevernsreformen, ettersom dette spiller en rolle og vil sannsynligvis påvirke det tverrfaglige samarbeidet.

1.4.1 Mellomledere

Da ledere i både barnehage og i barnevernet er en del av en større organisasjon har vi valgt å definere begrepet mellomledere. Videre kan barnevernet være ulikt organisert, og informantene våre har derfor ulike ledertitler. Noen informanter har vært barnevernleder, mens andre har vært avdelingsledere. Derfor har vi valgt å redegjøre for hva en mellomleder er.

Baldersheim et al. (2021, s. 12) tar utgangspunkt i Mintzberg (2009: 110-111) sin definisjon av mellomleder: «Jeg avgrensner begrepet mellomleder til personalet som både rapportere til andre ledere, og som selv har ledere som rapportere til dem.». Dette er også definisjonen vi har tatt utgangspunkt i for dette forskningsprosjektet. Videre er mellomledere de som skal «formidle, forankre og fortolke visjoner» (Floyd & Wooldridge, 1997; Huy, 2001; Balogun, 2006; Wooldridge mfl, 2008, sitert i Baldersheim et al., 2021, s. 11), som ledere øverst i organisasjonen strategisk har besluttet. Oppgavene til en mellomleder er å realisere organisasjonens overordnede mål, og er derav et ledd i organisasjonen (Baldersheim et al., 2021, s. 11, s. 43).

Basert på definisjon av mellomledere mener vi at avdelingsledere i de tjenestene som har organisert det slik vil ha samme ansvar for samarbeid som en barnevernsleder i tjeneste uten avdelingsleder ville ha hatt. Så når vi i denne oppgaven referer til ledere i barnevernet og barnehagestyrer sikter vi til mellomledere.

1.4.2 De juridiske rammene knyttet til samarbeid

I Barnehageloven (2005) § 1 «Barnehagens formål og innhold» står det følgende:

«Barnehagen skal i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og dannelse som grunnlag for allsidig utvikling» (Barnehageloven, 2005). Barnehagen er i en særposisjon til å følge med på barns omsorgssituasjon og om de er i behov for hjelp fra barnevernet (Emilsen & Bratterud, 2020c, s. 22).

I Barnevernsloven (2021) § 1 «Lovens formål» står det følgende:

Loven skal sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp, omsorg og beskyttelse til rett tid. Loven skal bidra til at barn og unge møtes med trygghet, kjærlighet og forståelse. Loven skal bidra til at barn og unge får gode og trygge oppvekstvilkår. (Barnevernsloven, 2021)

For at barnevernet skal kunne oppfylle sitt formål, er de avhengig av andre som er i kontakt med barnet melder ifra dersom det er bekymring, og det er derfor viktig at barnevernet og barnehagen evner å samarbeide godt for barnets beste (Barne- og likestillingsdepartementet og Kunnskapsdepartementet, 2009, s. 9).

Begge profesjoner har som nevnt plikt til å samarbeide etter eget lovverk, barnevernet følger §15-8 “samarbeid og samordning” (Barnevernsloven, 2021) og barnehage følger § 2 b “samarbeid og samordning” (Barnehageloven, 2005). Både barnehageloven § 2 b (2005) og barnevernsloven § 15-8 (2021) presiserer at det skal samarbeides når det anses nødvendig for helhetlig oppfølging, og for at alle involverte etater: «Kan ivareta sine oppgaver etter lov og forskrift» (Barnehageloven, 2005; barnevernsloven, 2021). Det viser at loven har klare forventninger om samarbeid mellom barnevern og barnehage.

Barnevernsreformen som tredde i kraft januar 2022 blir også kalt for en oppvekstreform, da målet med reformen er tidlig innsats og større fokus på forebyggende arbeid i kommunene (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, u.å.-a). Dette samordnede tjenestetilbudet er forankret i Barnevernsloven (2021) § 15-1 «Kommunens ansvar for å forebygge omsorgssvikt»: «Kommunen skal fremme gode oppvekstvilkår gjennom tiltak for å

forebygge at barn og unge utsettes for omsorgssvikt eller utvikler atferdsproblemer. Kommunen skal sørge for å samordne sitt tjenestetilbud til barn og familier» (Barnevernsloven, 2021, § 15-1). Videre skriver Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (u.å.-b) at i den nye barnevernsreformen ligger ansvaret for forebyggende arbeid hos kommunen, og den skal avgjøre hvilket ansvar kommunens tjenester har. Etter den nye barnevernsreformen skal kommunestyret vedta plan for hvordan man skal arbeide forebyggende med omsorgssvikt (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, u.å.-b). I barnevernsloven § 15-1 annet ledd står det at det skal vedtas en plan for det forebyggende arbeid av kommunestyret (Barnevernsloven, 2021, § 15-1).

Både taushetsplikten til barnevernet og opplysningsplikten til barnehagen legger rammer for samarbeidet. Barnevernet er omfattet av et strengere lovverk knyttet til taushetsplikt enn hva barnehagen har, eksempelvis skal ikke andre vite at familien er tilknyttet barnevernet (Justis- og beredskapsdepartementet, 2023, s. 55). Taushetsplikten til barnevernet følger lov om barnevern § 13-1 (2021). Selv om man samarbeider er det viktig å huske på at man ikke kan dele informasjon fritt, da dette ikke er nok grunnlag for å dele taushetsbelagt informasjon (Emilsen & Bratterud, 2020a, s. 46). Det finnes noen unntak for taushetsplikten, slik som bruk av samtykke og anonymisering (Barne- og likestillingsdepartementet og Kunnskapsdepartementet, 2009, s. 21). Videre kan barnevernet dele opplysninger dersom det kan fremme deres oppgaver og ansvar i den aktuelle saken (Justis- og beredskapsdepartementet, 2023, s. 55). Eriksen og Germeten (2012, s. 77) mener at kjennskap til taushetsplikten er viktig for samarbeid, og at det dermed ikke nødvendigvis er til hinder for samarbeid. Barnehagen har en lovfestet opplysningsplikt til barnevernet etter § 46 «Opplysningsplikt til barnevernet» (barnehageloven, 2005). Blant annet ved oppmerksomhet knyttet til forhold som kan utløse tiltak i barnevernet. Videre refererer loven til hvilke forhold som utløser opplysningsplikten uten at taushetsplikten skal være til hinder, som manglende helsehjelp, spesielt hjelpetrengende som ikke får dekket behov for behandling, menneskehandel, alvorlig mangel i omsorgen, mishandling eller alvorlig omsorgssvikt (barnehageloven, 2005). Ifølge Emilsen & Bratterud (2020a, s. 39) så skal opplysningsplikten bidra til at barnevernet får informasjon om mulig omsorgssvikt, og derav anledning til å gripe inn.

1.5 Oppgavens oppbygning

I kapittel 1 har vi redegjort for valg av tema, problemstilling og forskningsspørsmålene. Videre har vi beskrevet hvorfor vårt tema har relevans for feltet sosialt arbeid, og begrunnet avgrensingen av forskningsfeltet. Til slutt har vi definert begrepet mellomledere og presentert rammeverket og lovverket til profesjonene.

Kapittel 2 tar for seg konteksten det tverrfaglige samarbeidet kan befinne seg i, og hva som kan begrense og muliggjøre samarbeidet. Vi har valgt å presentere Barne- og likestillingsdepartementet og kunnskapsdepartementets veileder til barnets beste – samarbeid mellom barnehage og barnevernet (2009), da denne belyser ulike anbefalinger som kan være med på å styrke det tverrfaglige samarbeidet mellom barnevern og barnehage. Deretter vil det i kapittel 3 bli presentert tidligere forskning som vi mener er relevant for å belyse problemstillingen vår «hvordan oppfatter ledere i barnevernet og barnehagestyrer det tverrfaglige samarbeidet mellom de to profesjonene?». Først presenteres Elisabeth Backe-Hansen (2009) sin kartlegging av samarbeidet mellom barnevernet og barnehage. Dernest Torill Moe (2015) sin studie om ledelse som virkemiddel for å styrke samarbeidet. Til slutt blir Bergljot Baklien (2009) sin studie om hindringer i samarbeidet mellom barnevern og ulike profesjoner presentert.

Videre vil det i kapittel 4 bli redegjort for vårt valg av teoretiske perspektiver, og presentert teori om profesjonalitet, organisasjonskultur, og makt og tillit.

I kapittel 5 tar vi for oss den metodiske tilnærmingen som vi har valgt å bruke i forskningsprosjektet. Her har vi beskrevet og begrunnet valg om å bruke kvalitativt intervju for å kunne belyse problemstillingen, og for å kunne få tak i informantenes erfaring og opplevelser rundt det tverrfaglige samarbeidet. Samt tilnærmingene til utvelgelse og gjennomføring av intervjuene. Videre blir prosessen knyttet til transkribering og analysestrategi redegjort for. Avslutningsvis i kapitlet blir etiske hensyn og forskningens kvalitet beskrevet.

Presentasjon og analyse av funn blir lagt frem i kapittel 6. I dette kapitelet har vi valgt å dele analysen inn i forskningsspørsmålene våre: «Hvordan opplever ledere og styrere at føringer kan lukke eller åpne for tverrfaglig samarbeid?», «Hvilke faktorer ser ledere og styrere som betydningsfulle for å styrke det tverrfaglige samarbeidet?» og «Hvordan kommer holdninger til uttrykk i arbeidet for det tverrfaglige samarbeidet?». Her har vi presentert direktesitater fra informantene våre, hvor vi videre har valgt å tolke sitatene.

I kapittel 7 drøftes funnene opp mot teori som er inndelt i forskningsspørsmålene, der vi også ser på mønstre og nyanser mellom barnevern og barnehage i det tverrfaglige samarbeidet. Her forsøker vi å svare på de ulike forskningsspørsmålene, og i kapittel 8 ser vi dette i sammenheng for å kunne besvare vår problemstilling. Avslutningsvis vil det i kapittel 9 bli presentert forslag til videre forskning, hvor vi ser på hva vi anser som viktig å forske videre på innen temaet tverrfaglig samarbeid. Til sist kommer litteraturliste og vedleggene: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring, intervjuguide og godkjenning fra SIKT.

2.0 Det tverrfaglige samarbeidets kontekst

Da det finnes flere faktorer som kan påvirke det tverrfaglige samarbeidet har vi valgt å ha et eget kapittel som presenterer hva et tverrfaglig samarbeid er, og de ulike faktorene som kan inngå i et tverrfaglig samarbeid. Avslutningsvis vil vi presentere barne- og likestillingsdepartementet og kunnskapsdepartementet sin veileder som kommer med anbefalinger for hvordan man kan strukturere og styrke det tverrfaglige samarbeidet mellom barnevern og barnehage. Vi har også valgt å bruke dette i drøftingen da det kan belyse ulike aspekter og faktorer i det tverrfaglige samarbeidet.

2.1 Det tverrfaglige samarbeidet

Tverrfaglig samarbeid er en arbeidsmåte der ulike yrkesgrupper samarbeider på tvers av sine profesjoner, og jobber mot et felles mål (Glavin & Erdal, 2022, s. 24). Eriksen og Germeten (2012, s. 27) definerer også tverrfaglig samarbeid som et samarbeid hvor man integrerer ulike profesjoner og fag, og arbeider sammen mot et mål.

For å kunne se videre på samarbeid har vi valgt å også ha fokus på hva selve begrepet samarbeid betyr. Samarbeid defineres som et «samspill, kompaniskap og det å arbeide sammen» (Glavin og Erdal, 2022, s. 25). Samarbeid gir muligheter for de ulike aktørene til å være med å bestemme struktur og metoden som skal brukes i samarbeidet (Glavin & Erdal, 2022, s. 25). Ut ifra dette så gir det muligheter for ledere i barnevernet og barnehagestyrere til å kunne forme hvordan samarbeidet skal se ut. Videre handler samarbeid om relasjonen til samarbeidspartnerne, og handler derfor ikke bare om effektivitet og om det å nå spesifikke mål (Johannessen & Mikkelsen, 2015, s. 126).

Glavin & Erdal (2022, s. 26) skiller mellom uformelt og formelt samarbeid mellom ulike aktører. Et uformelt samarbeid går ut på at samarbeidet oppstår fra de ulike aktørenes initiativ, og uten påvirkning fra ledere. I et formelt samarbeid derimot kommer det en føring ovenfra om at det skal samarbeides mellom aktører. Det som utgjør en vesentlig forskjell mellom uformelt og formelt samarbeid, er at ved et formelt samarbeid vil det bli lagt formelle betingelser for samarbeidet. Samarbeidet vil ikke, ifølge Glavin og Erdal (2022, s. 26), gjennomføres dersom aktørene i samarbeidet ikke har vilje eller evne til å gjøre det. Glavin og Erdal (2022, s. 28) mener at det kan oppstå nye holdninger og mer viten når man samarbeider på tvers av faggrupper.

Samarbeidet er ikke et avgrenset produkt, men som skal ses på som en prosess som man skal gjøre sammen (Germeten, 1989, sitert i Eriksen & Germeten, 2012, s. 26). Det at samarbeid er en prosess tenker vi er et viktig element, fordi problematikken i barnevernssaker ofte kan være komplisert og en familie sitt behov kan endre og utvikle seg. Noen av faktorene for et vellykket samarbeid er trygghet og tillit til hverandre (Glavin & Erdal, 2022, s. 44). Dette er noe som ikke kan skapes på kort tid, men brukes tid på å utvikle.

2.2 Faktorer som kan påvirke samarbeid

I et tverrfaglig samarbeid vil det være flere faktorer som kan spille inn på hvordan samarbeidet fungerer. Disse faktorene vil vi presentere nå.

Flere påpeker at ledelse, og de overordnede rammene har en betydning for hvordan samarbeid kan fungere. Glavin og Erdal (2022, s. 42-43) mener at man kan få et vellykket samarbeid ved at samarbeid er forankret i et system, planer eller i ledelse, og at involverte er forpliktet til

samarbeidet. Ved å forankre det i planer og at ledelsen er involvert vil samarbeid mest sannsynlig ikke forsvinne dersom personer forsvinner ut av samarbeidet (Glavin & Erdal, 2022, s. 43). Emilsen og Bratterud (2020a, s. 53) mener at dersom det i organisasjonen er etablerte prosedyrer og rutiner for samarbeid vil dette være en styrke. For å fremme samarbeid er det viktig at ledelsen bygger en kultur innad i organisasjonen som åpner opp for samarbeid (Gjertsen, 2007, s. 64). Videre påpeker Cameron et al. (2016, s. 163) betydningen av en tydelig og støttende ledelse vil ha for at samarbeidet skal fungere. Dette viser tydelig viktigheten av hvordan ledelsen opptrer knyttet til samarbeid, og hvilken betydning tydelige rammer og rutiner har for hvordan man arbeider med samarbeid. Samtidig er det enkelte føringer, som eksempelvis lovverk, som alltid vil ligge til grunn og som man må forholde seg til. Samarbeidspartnerne kan ha ulike mandat og arbeidsoppgaver, som kan bidra til utfordringer i forhold til hvordan de skal hjelpe eksempelvis barn og familier (Skare, 1996, sitert i Glavin & Erdal, 2022, s. 41). Samarbeidspartnerne vil ha ulike oppgaver og lover å forholde seg til, hvor blant annet taushetsplikten er ulikt regulert i loven hos barnevern og barnehage, som igjen kan føre til frustrasjon og utfordringer når man samarbeider (Emilsen & Bratterud, 2020a, s. 53). Det kan være flere årsaker til hvorfor dette skaper frustrasjon for samarbeidspartnerne. Taushetsplikten kan blant annet oppleves som utfordrende for barnehagen da lovverket viser til at barnehagene må utlevere informasjon i større grad enn hva barnevernet trenger (Barnehageloven 2005, Barnvernsløven 2021). Ved samtykke fra foreldre kan det åpne for større grad av informasjonsdeling til barnehagene, samtidig fremstår det som at samtykke i liten grad benyttes (Omdal & Barsøe, 2021, s. 78).

Videre er det å arbeide med en felles målsetting en viktig faktor for samarbeid. Dersom man har felles mål og arbeider sammen mot dette, så kan dette være med på å bygge tillit, men dersom dette ikke er tilfellet kan det skape mistillit i samarbeidsgruppen (Melby & Bachke, 2021, s. 140). Ved å ha felles målsetting for samarbeidet vil alle de involverte kunne bedre finne løsninger for hvordan man kan nå målet, og for å kunne gi gode resultater i samarbeidet er det viktig at en er klar over hva som er målet (Glavin & Erdal, 2022, s. 43). Melby & Bachke (2021, s. 139) mener selve kjernen i samarbeid er å jobbe etter ett felles mål eller en hensikt. Betydningen av å ha en felles målsetting kommer tydelig fram i teorien, og viser til at dette også kan føre til at andre sider av samarbeidet også kan påvirkes positivt, med blant annet økt tillit.

En annen faktor som kan påvirke samarbeid er å se nytteverdien til samarbeidspartneren og at det er avklarte ansvarsområder. For å få til et vellykket samarbeid må man ha evne til å se andre muligheter i samarbeidet, og hva andre kan bidra med inn for å finne løsninger (Glavin & Erdal, 2022, s. 43). Det kan være viktig at aktørene i samarbeidet er likeverdige og har lik betydning, samtidig som de vil ha ulike posisjon inn i livet til familiene da de har ulike oppgaver og mandat (Eriksen & Germeten, 2012, s. 25). Dette viser til at barnehagen og barnevern vil ha ulike inngang til familiene man arbeider med, som også fører til at man har ulike roller inn i samarbeidet, dette skriver Thorød et al. (2021, s. 106) om. Profesjoner som deltar i tverrfaglig samarbeid innehar ulike roller, og forventningene til hverandre kan kollidere med hvilken rolle profesjonen faktisk har og kan tilby (Thorød et al., 2021, s. 106). Ved å ikke ha avklarte forventninger inn i samarbeidet kan det være en rot til uenighet i det tverrfaglige samarbeidet ettersom man har forventninger som ikke samsvarer med realiteten (Johannessen & Mikkelsen, 2015, s. 135). Samtidig finnes det tiltak for å forebygge disse uenighetene knyttet til forventninger og avklaringer. For å ha avklart ansvarfordelingen og forståelse for hverandre er det viktig å ha tydelige rammer for samarbeid (Hultberg et al., 2005; Le Mesurier & Cumella, 2001, sitert i Cameron et al., 2016, s. 163).

Ved å vise interesse i samarbeidspartnerens erfaringer og kunnskap, vil det kunne øke samarbeidets fungering. Videre kan barnehagene ha en opplevelse av at kunnskapen de innehar er lite ettertraktet i samarbeidet (Omdal & Barsøe, 2021, s. 79). Videre trekkes det frem at samarbeidet må oppleves å ha en nytte og være nødvendig (Glavin & Erdal, 2022, s. 43). Samtidig kan det fremstå som at det ikke er alle samarbeidspartnere som opplever å bli dratt nytte av i samarbeidsøyemed. Scragg (2006, sitert i Cameron et al., 2016, s. 165) mener at helsepersonell hadde et negativt syn på samarbeidspartnerne i sosialt arbeid fordi de ikke opplevde å bli verdsatt for sine innspill i det tverrfaglige samarbeidet. Det kan også tenkes at dette kan overføres til andre samarbeidspartnere som inngår i samarbeid med sosialfaglige felt, herunder også barnevern. En annen faktor kan også være at konsekvensene ved samarbeidet kan oppleves som større enn verdien og nytten som det gir. Barnehager kan oppleve bekymring for samarbeid da de kan oppleve at det kan gi konsekvenser i form av at det eksempelvis vil gi utfordringer for barnet, eller foreldres reaksjoner (Emilsen & Bratterud, 2020b, 70-73). Dersom man kjenner på uro i forbindelse med en sak kan en konsekvens være at man blir låst i sitt eget fokus, og derfor ikke klarer å ta innover seg andres bidrag (Emilsen

& Bratterud, 2020b, s. 73). Når en samarbeidspartner blir så låst i sitt eget fokus, kan det tenkes at dette vil kunne føre til uenighet i samarbeidet.

Noen forutsetninger for et vellykket samarbeid er felles mål, tillit og vårt faglige språk for profesjonene (Thorød et. al., 2021, s. 103). Når en opplever trygghet i samarbeidet vil det kunne bidra til læring og utvikling, da det vil kunne gi rom for at aktørene i samarbeidet kan gi tilbakemelding på hva som hemmer og fremme samarbeidets mål og oppgaver (Glavin & Erdal, 2022, s. 44). Det vil også være betydningsfullt for et samarbeid at det foreligger tillit til hverandres profesjon og oppgaver, samt hvordan samarbeidet realiseres (Eriksen & Germeten, 2012, s. 28). Dersom man har tillit, vil man samarbeide bedre (Grimen, 2009, s.11). Tillit vil kunne bidra til at samarbeidet er mindre preget av kontroll og detaljer, og det blir skapt av at de involverte er direkte og saklige, og at sammenhengen med det en sier og kroppsspråket samsvarer (Glavin & Erdal, 2022, s. 44). Dersom det er tillit i samarbeidet vil de involverte ha tillit til andres forslag og løsninger, samt at det er tillit til informasjonen som blir lagt frem av den enkelte (Glavin & Erdal, 2022, s. 44). I tverrfaglig samarbeid vil sannsynligheten for ulikheter oppstå da alle har ulike utgangspunkt. Eksempelvis jobber barnehagene ut ifra et annet mandat enn barnevernet, og vil dermed se og ha kunnskap om barn og familier på en annen måte enn det barnevernet vil ha. De involverte må vise respekt, forståelse og ydmykhet for ulikhetene som kan oppstå blant samarbeidspartnerne, samt utvise respekt for den enkeltes kompetanse og arbeidssituasjon (Glavin & Erdal, 2022, s. 44). En annen side kan være at dersom samarbeidspartneren har ulike holdninger, kan det føre til hindringer for samarbeidet (Glavin og Erdal, 2022, s. 45).

Kunnskap om hverandre og felles kompetanse er, i tillegg til det over, også viktige aspekter for samarbeid. Ved å ha et bevisst forhold til de ulike aktørenes kompetanse så kan dette gi grunnlag for bedre tverrfaglig samarbeid, samt at de anerkjenner denne kompetansen (Gjertsen, 2007, s. 58). Kunnskap om hverandres rolle og ansvar vil være nødvendig i et samarbeid da det er hverandres ulikheter som kan føre mest nytte inn i samarbeidet, og dets oppgaver og mål (Glavin & Erdal, 2022, s. 45). Ved å trekke frem hverandres ulikheter vil en kunne bidra til at kompetansefeltet blir utvidet, og vil kunne dekke mange ulike kompetanseområder (Glavin & Erdal, 2022, s. 45). Samtidig hvis man ikke har kunnskap om hverandres rammer så kan det føre til at det blir utfordringer i samarbeidet (Johannessen & Mikkelsen, 2015, s. 134-135). Ettersom de aller fleste i samarbeidet har ulik kompetanse vil

det også være viktig at en i samarbeidet har en felles kompetanse. For å kunne få felles kompetanse vil det være hensiktsmessig at aktørene i samarbeidet har et felles verdigrunnlag, og felles forståelse for hvilken betydning samarbeidet har (Glavin & Erdal, 2022, s. 45). For å oppnå gode samarbeid er det vesentlig med respekt for hverandre, ha felles verdigrunnlag, trygghet og åpenhet, og anerkjenne hverandre og våre forskjeller, kompetanse og tid (Gjertsen, 2007, s. 65). Videre er det viktig at aktørene har kompetanse om hvordan man samarbeider, og at det stadig kan videreutvikles. Gjennom veiledning og refleksjoner vil en kunne utvikle kompetansen (Glavin & Erdal, 2022, s. 45). Samarbeidspartnerne kan ha ulik fagbakgrunn og lite kjennskap til profesjonene de samarbeider med, som kan føre til lite tillit til hverandres kompetanse (Skare, 1996, sitert i Glavin & Erdal, 2022, s. 41).

Hvordan man er organisert og lokalisert vil kunne ha flere betydninger for samarbeidets fungering. Et suksess moment for samarbeid er samlokalisering, hvor flere samarbeidspartnere er lokalisert på samme sted (Cameron et al., 2016, s. 164). Ifølge Rutter et al. (2004, sitert i Cameron et al., 2016, s. 164) økte dette kjennskapet og forståelsen til hverandre, samt kommunikasjonen. Som vi ser her kan samlokalisering ha hatt en positiv effekt på samarbeidet i form av at de har hatt en større mulighet til å bli kjent med hverandre, som igjen har ført til at de har en større forståelse for hverandre. Faste deltakere vil gjøre samarbeidet enklere, og der det finnes en egen koordinator for samarbeid har vist seg å fungere bedre (Glavin & Erdal, 2022, s. 45). Jevnlige treff vil også kunne føre til den samme positive effekten samlokalisering har, fordi man ivaretar kontakten og får muligheten til å utvikle kjennskapet til hverandre.

Når profesjoner anerkjenner at man sammen med andre kan få mer til enn hva man kan klare alene, så kalles dette for samhandlingskultur (Johannessen & Mikkelsen, 2015, s. 132). Dersom man ikke oppnår dette vil det kunne oppstå en domenekonflikt (Skare, 1996, sitert i Glavin & Erdal, 2022, s. 40). Skare (1996) skriver at domenekonflikter handler om at barnehage og barnevern beskytter egen profesjon, og det kan oppleves truende å samarbeide med andre profesjoner som igjen kan føre til utfordringer i samarbeidet. En profesjonskamp kan oppstå når profesjoner opplever å bli utfordret i samarbeidet, og en konsekvens av dette kan være at det fører til en maktkamp mellom profesjonene, som blir ansett som et stort hinder i samarbeidet (Abbott 1988, sitert i Willumsen, 2015, s. 164). Gjertsen (2007, s. 65) påpeker også at det kan oppstå maktkamper i det tverrfaglige samarbeidet, for å forsøke å

unngå dette bør det være et klima hvor man kan være trygge på at det er mulighet for å ta opp ting som kan føre til uenighet.

2.3 Til barnets beste – samarbeid mellom barnehagen og barneverntjenesten

I 2009 kom Barne- og likestillingsdepartementet og Kunnskapsdepartementet (s. 10-32) med en veileder for samarbeid mellom barnevernet og barnehage, og skal fungere som et redskap i dette samarbeidet i form av å tydeliggjøre muligheter og begrensninger. I dette avsnittet vil vi presentere hovedelementene i veilederen. Når man ser i loven legges det ikke noen føring på hvordan samarbeid skal skje, men veilederen trekker frem at det er viktig at samarbeid blir satt i system på kommunalt nivå, dette gjelder både politisk og administrativt. Det må fra kommunens side etableres rutiner og at det er tydelig nedover i organisasjonen at samarbeid er en del av arbeidsoppgavene. Veilederen skriver følgende: «Samarbeidet må være en selvfølgelig del av kommunens arbeid med strategi- og virksomhetsplaner» (Barne- og likestillingsdepartementet og Kunnskapsdepartementet, 2009, s. 10). Det kan ses i sammenheng med den nye barnevernsreformen der det presiseres kommunens ansvar til plan for samarbeid (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, u.å.-b). Veilederen trekker frem at barnehageansatte har en selvstendig plikt til å melde bekymring, men at det ikke er deres oppgave å undersøke bekymringen. Videre er det ikke opp til barnehagen å vurdere om vilkår for oppfølging av barnverntjenesten etter barnevernsloven er oppfylt. Barnehagen skal i utgangspunktet snakke med foreldre om at de sender bekymringsmelding, men det finnes unntak fra dette når det foreligger særlige mistanker om alvorlig omsorgssvikt som eksempelvis misbruk. For å styrke tilliten og samarbeidet mellom barnehagen og barnevernet kom det en endring i 2009 i barnevernsloven knyttet til tilbakemelding til meldere. Denne endringen kom etter innspill på at barnevernet sin taushetsplikt var for streng, og det ble derfor større krav til å gi tilbakemelding etter bekymringsmelding og undersøkelse. Veilederen trekker frem ulike samarbeidsformer og tiltak, som blant annet: tiltak- og omsorgsplaner, individuellplan, ansvarsgruppe, tverrfagligteam, fast kontaktperson hos barnevernet, faste samarbeidsmøter, barnevernet informerer på foreldremøter og informasjon til foreldre om hvem barnehagen samarbeider med. Hensikten med at barnevernet skal delta på foreldremøter er for å informere om sitt arbeid, og dette bør skje minimum en gang i året. Ved å informere om sitt arbeid kan det gi kunnskap og derav senke terskelen for kontakt fra foreldre. Fast kontaktperson i barnevernet anbefales fordi det vil kunne oppleves som lettere å ta kontakt med noen de har kjennskap til. Når det gjelder faste samarbeidsmøter mener

veilederen dette bør skje hvert halvår eller årlig for å få bedre kjennskap til oppgaver og ansvar, samt jobbe forebyggende. Videre påpekes betydningen av å ha kunnskap og respekt for hverandres profesjon, da det anses som viktig i samarbeidet. Med tverrfagligteam menes det å være ett overordnet samarbeid blant flere faglige instanser, som er en felles drøftingsarena der eksempelvis barnehager kan bringe frem en bekymring rundt et barn. På denne måten kan man kunne sikre en helhetlig vurdering av barnets behov.

3.0 Tidligere forskning

I dette kapitlet vil vi presentere tidligere forskning¹ på samarbeid mellom barnevern og barnehage, hvor vi har trukket frem tre studier som vi mener er relevant for vår oppgave. Den ene er Elisabeth Backe-Hansen (2009) sin studie «Å sende en bekymringsmelding – eller la det være? En kartlegging av samarbeid mellom barnehage og barnevern». Bakgrunn for valg av denne forskningen er fordi den undersøker samarbeidet mellom barnehage og barnevern og hvordan barnehagestyrere arbeidet med dette, og derav er relevant for hva vi ønsker å undersøke. Den andre er Torill Moe (2015) sin studie «Når ledelse gjør forskjell- Ledelse som virkemiddel for å styrke samarbeidet mellom barnevern og barnehage for implementering av tidlig intervensjon». Denne er relevant for vår oppgave da den ser på hvordan ledelse er som virkemiddel i samarbeid mellom barnevern og barnehage. Den tredje er Bergljot Baklien (2009) sin studie «Skole, barnehage, barneverntjeneste – bilder av «de andre» hindrer samarbeid». Vi har valgt denne studien for den belyser utfordringer i samarbeidet, og ser nærmere på hva ansatte i barnevern og barnehage ser på som barrierer i samarbeidet.

3.1 Kartlegging av samarbeidet mellom barnehage og barnevern

Backe-Hansen (2009, s. 3 & s. 7) gjorde på oppdrag fra kunnskapsdepartementet og barne- og likestillingsdepartementet en undersøkelse på samarbeidet mellom barnevern og barnehage, hvor 563 barnehagestyrere besvarte en elektronisk undersøkelse. Fokus i undersøkelsen var hvorfor det meldes lite til barnevernet fra barnehager og rutiner barnehagene har ved bekymring (2009, s.7).

¹ Prosjektskissen ble levert inn som eksamen våren 2023 i faget profesjonsetikk og prosjektutvikling i sosialt arbeid (SO-408-1), men er en del av grunnarbeidet for masteroppgaven.

Resultatet fra forskningen viser til at det er uavklart om det blir sendt for lite bekymringsmeldinger fra barnehager, men at man kan øke dem (Backe-Hansen, 2009, s. 57-58). Backe-Hansen (2009, s. 57-58) viser til tre grunnlag for å øke andel meldinger. Den ene er rutiner ved bekymring, og å fokusere på om eksisterende rutiner fungerer til sin hensikt. Det andre grunnlaget er rutiner og mulighet for å diskutere bekymring før det sendes melding. Fordi dette kan sørge for mer treffsikkerhet i avgjørelsene om en melding skal sendes eller ei. Det tredje gjelder tilbakemeldings praksisen barnevernet har ved mottatt bekymringsmelding, både ved henleggelse og iverksatt hjelpetiltak. Barnehagene opplever seg ikke likestilt som samarbeidspartner når de ikke får tilbakemelding, som påvirker samarbeidet. (Backe-Hansen, 2009, s. 57-58).

Undersøkelsen viser også til at samarbeidets art påvirker om de sender bekymringsmelding, ved positivt samarbeid opplever styrerne det som lettere. Undersøkelsen viser at 9 av 10 styrere tror at ved gode erfaringer i samarbeid vil det føre til lavere terskel for å sende bekymring. Videre tror samme antall styrere at terskelen blir lavere ved å se positive resultater etter sendt bekymring. Det fremkommer også at ved å ha en fast kontaktperson, at barnevernet deltar på møter både for personal og foreldre og deltar på jevnlig samarbeidsmøter vil påvirke meldingsaktiviteten. (Backe-Hansen, 2009, 58-59).

Det fremkommer også at barnehager ønsker å heve egen kompetanse når det gjelder å prate med foreldre og barn om vanskelige ting, samt håndtere reaksjonene som kan komme av disse samtale. Hvor Backe-Hansen peker på mer opplæring under utdanning (2009, s. 59).

3.2 Ledelse som virkemiddel

Torill Moe (2015, s. 4) sin studie ser på hvordan samarbeid på ledernivå i barnevern og barnehage kan bidra til tidlig intervensjon hos barn i risiko, og har fokus på kompetanse og ledelse som virkemiddel i samarbeidet. Moe intervjuet ledere innen begge feltene, og har til sammen seks informanter. Studiet viser at ved godt utviklet samarbeid forekommer høyere antall bekymringsmeldinger og at disse har større treffsikkerhet. Videre viser den at kompetanse og struktur er grunnlag for vellykkede samarbeid.

Informantene i Moe (2015, s. 12-14) vektla samarbeid på ledernivå som betydelig, og at dette er noe som burde vært forankret i kommuneledelsen. Videre var det viktig med kjennskap til hverandres arbeid, og hvem som arbeider i tjenestene og hvem som er ledere. Det trekkes også frem at foreldre synes det som regel er greit med samarbeidet, men at lederne spiller viktige roller når det gjelder bekymring, både ved å bistå i bekymringssamtaler og når det gjelder å ta ansvar for meldinger. Dette fordi ansattes identifisering med foreldre skaper en høy terskel for å sende bekymringsmelding. Kompetanse og erfaring knyttet til hva som er skadelig omsorgssituasjon pekes på av flere informanter som viktig, da det vil føre til større trygghet og at de kan se tegn på omsorgssvikt.

Når det gjelder ledelse som virkemiddel for samarbeid vises det til at det er ulik kultur for hva som skaper bekymring, noe som gjør det krevende. Det fremheves at en satsing på samarbeid bør være forankret på overordnet nivå for å bli forpliktende. Videre trekkes det frem flere ting som burde forbedres innen dette, som; rutiner, dialog om hvordan samarbeide sammen og løse de oppgaver som er (Moe, 2015, s. 17).

Oppsummert beskriver Moe (2015, s. 23) at det som særlig påvirker samarbeid mellom profesjonene er hvordan ledelsen prioriterer og satser på samarbeid, kompetanse, samt felles kompetanseutvikling og støtte fra ledelse og trygghet i seg selv.

3.3 Bilder av de andre

I Bergljot Baklien (2009) sin studie «Skole, barnehage, barneverntjeneste – bilder av «de andre» hindrer samarbeidet», ser hun på hva som ligger bak de lave meldingstallene fra skole og barnehage og hvem som har ansvar for dette, samt samarbeidsbarrierer. Artikkelen er basert på 58 kvalitative intervjuer av barnehageansatte, lærere, saksbehandlere i barnevernet og helsesykepleiere. Baklien (2009, s. 238) drar frem ulike barrierer som kan skape hindringer i samarbeidet mellom skole, barnehage og barnevern. Baklien ser på to samarbeidsbarrierer som kan utfordre samarbeidet mellom profesjoner. Det konkrete er barrierene hvor taushetsplikten og lite ressurser kan skape utfordringer i samarbeidet. Hun trekker også frem avstand mellom profesjonene som skal samarbeide som den andre samarbeidsbarrieren (Baklien, 2009, s. 238).

Baklien (2009, s. 239-240) trekker frem i sin studie at forståelse og erfaringer av de andre kan påvirke samarbeidet og kontakten med barnevernet. Ved å få innsikt i de andres opplevelser kan man få mer kunnskap om dynamikken i samarbeidet. Videre peker hun på at manglende tillit til barnevernet er en faktor for bekymringsmeldinger til barnevernet. Under her kommer det frem at barnevernet er et system som oppfattes som lukket, at det ikke finnes en balanse mellom for lite eller for mye fra barnevernet sin side. En annen årsak som påvirket hvorvidt det ble sendt bekymringsmeldinger til barnevernet var en opplevelse av at barnevernet ikke var en samarbeidspartner, og at det var lite kapasitet og ressurser hos barnevernet. (Baklien, 2009, s. 239-240)

Fra barnevernet side så viser studien til Baklien (2009, s. 242-243) at de opplevde en urealistisk forventning fra samarbeidspartnere. De opplevde at samarbeidspartnere tenkte at de kunne komme inn å forandre alt, og løse problemene raskt, men at det ikke var sånn i realiteten. Barnevernsansatte opplevde at samarbeidspartnerne ikke hadde nok kunnskap om de ulike tiltakene barnevernet kunne tilby. En annen side fra barnevernet var at de opplevde at barnehage og skole venter for lenge med å melde ifra, og at når de først meldte ifra, så var problemene større enn hva de hadde trengt å være. Det kommer frem i artikkelen at barnevernet, slik som lærere og barnehageansatte, har en negativ opplevelse av de andre. (Baklien, 2009, s. 242-243).

Oppsummert er det ifølge Baklien (2009, 243-244) mistillit, forståelse og erfaringer som kan påvirke samarbeid mellom tjenestene. I tillegg er det kapasitet hos barnevernet, samt avstand til dem, som også påvirker samarbeidet. En annen faktor som kan påvirke er relasjonen til foreldre, og at denne er viktig for de ansatte som jobber i barnehage og skole. Baklien mener at man kan endre rammene for samarbeid hvis man forsøker å bygge tillit. Faktorer som kan bedre samarbeidet mellom de tre tjenestene er tilgjengelighet, relasjon, mer kunnskap og endre forforståelsen man har av de andre. For å kunne forstå og belyse funnene i dataene kan det være hensiktsmessig å se på organisasjonsteori. (Baklien, 2009, s. 243-244).

4.0 Teoretiske perspektiver

For å kunne belyse problemstillingen, og for å gi funnene en større mening har vi valgt å fokusere på teori om profesjonalitet, organisasjonskultur, tillit og makt. Vi anser

profesjonalitet som et vesentlig teoretisk perspektiv for å belyse vår problemstilling da den er med på å avgrense og gi et bilde på hva profesjonalitet er, og hvordan det spiller inn på de ulike arbeidsoppgavene. Videre har vi vurdert at organisasjonskultur spiller en viktig rolle for å kunne forstå hvordan en kultur innad i en organisasjon kan ha en innvirkning på det tverrfaglige samarbeidet. Vi har valgt å se tillit og makt sammen da de kan anses som en motpol til hverandre, og de vil derfor gi mer mening til hverandre. Bakgrunnen til at vi har med disse teoretiske perspektivene er fordi tillit og mistillit og makt og avmakt kan være med på å farge det tverrfaglige samarbeidet. Vi mener at de overnevnte teoriene inngår sammen i det store bildet da de alle kan påvirke hverandre. Eksempelvis kan det handle om at hvilken profesjon man har og hvordan det vil kunne påvirke hvilken makt man har, og som igjen kan sette føringer for om man har tillit eller mistillit. Videre kan det handle om tillit eller mistillit til en profesjon, og at dette vil kunne påvirke organisasjonskulturen og hvordan man ser på det tverrfaglige samarbeidet. Vi har vurdert det som hensiktsmessig å se teorien om profesjonalitet, organisasjonskultur og makt og tillit i lys av konteksten til det tverrfaglige samarbeidet. Dette fordi det kan være med på å belyse og se helheten i problemstillingen.

4.1 Profesjonalitet

Ettersom vi har intervjuet to profesjoner som skal samarbeide sammen, til tross for ulike mandater og arbeidsoppgaver, har vi vurdert at teorien om profesjon, endringer i profesjonaliteten og ulike former for profesjon er vesentlig for å belyse vår problemstilling. Når det gjelder profesjonalitet skriver Evetts (2011, s. 406) at den er blitt inndelt som en egen måte å organisere og kontrollere arbeidet på, til fordel for både de som skal utøve profesjonaliteten og de som er brukere. Freidson (2001, sitert i Evetts, 2011, s. 406-407) forklarte profesjonalitet som en «tredje logikk», hvor man har en bestemt og egen måte å arbeide og utøve arbeidet på, og hvor viktig dette er å ha. Andrew Abbott (1988, s. 33) kaller profesjonens avgrensede arbeidsområde for «jurisdiksjonsbånd». Disse båndene er med på å definere ansvaret og myndigheten til profesjonen (Abbott, 1988, s. 33). Videre anser Abbott (1988, s. 20, s. 87) jurisdiksjon som den viktigste egenskapen til en profesjon da denne viser til koblingen mellom profesjon, og profesjonens arbeidsoppgaver. Flere definerer derfor at hver profesjon har en egen profesjonalitet, altså at de har et avgrenset sett med oppgaver.

Forholdet mellom arbeidsoppgaver og profesjoner er for noen enkel, det kan være en klar oversikt over oppgaver som skal utføres i profesjonen, og det er avgrenset og en sammenheng

over hva og hvem som skal utførere de ulike oppgavene (Abbott, 1988, s. 35). Samtidig er det komplekst da det til tross for etablert avgrensning og sammenheng, så vil oppgaver og profesjonen være i vedvarende endring (Abbott, 1988, s. 35). Endringene kan forekomme av sosiale krefter, politikk og teknologi, og disse endringene er utenfor profesjonens kontroll (Abbott, 1988, s. 35). Evetts (2011, s. 407) beskriver også endringene i profesjonalitet, og at det kommer av at man nå i større grad arbeider og er del av store arbeidsplasser. Slik Abbott og Evetts beskriver det forekommer endringene i profesjonene og profesjonaliteten gjerne av krefter som kan komme utenfor selve arbeidsplassen og faggruppen. Evetts (2009, s. 248) hevder at en kan se to ulike former for profesjonalitet, og at dette er en konsekvens av endringen som skjer i profesjonalismen. Den første formen, organisasjonsprofesjonalitet, går ut på at ledelsen i en organisasjon har økt bruk av kontroll og struktur gjennom former for kommunikasjon for å sikre effektivitet. For å oppnå det brukes det standardiserte prosedyrer og målsetninger. Videre vil profesjonelle som arbeider i en organisasjon oppleve endring i tillitsforholdet til arbeidsgiver da det går mer ut på å evaluere, føre tilsyn og ta vurderinger (Evetts, 2009, s. 261). Den andre formen, yrkesfaglig profesjonalitet, har fokus på den enkeltes autonomi, og ikke kontroll. Videre bygger relasjonen mellom arbeidsgiver, klient, og den ansatte på tillit, samt at det er mer fokus på relasjoner, mens organisasjonsprofesjonalitet er knyttet til og bundet til strukturer. Evetts (2009, s. 248) skriver at disse formene for profesjonalitet er ytterpunkter av hverandre, og at en normalt sett vil havne en plass imellom dem. Evetts (2011, s. 415) trekker frem en annen konsekvens av endringene som fokuset og kravet på å skulle måle arbeid går utover prioriteringen av hvilke arbeidsoppgaver man gjør og at man unnlater å følge opp arbeidsoppgaver som ikke er like målbare. Slik det blir beskrevet av Evetts kan man se at endringer og fokus på effektivisering kan ha særlig konsekvenser for sosialt arbeid, da det ikke er alt som i like stor grad kan måles.

Oppgaven til profesjonen er å tilby tjenester til mennesker med utfordringer som er mottakelige for profesjonens kompetanse, herunder hjelpebehov ved eksempelvis sykdom, rusproblematikk og foreldreveiledning (Abbott, 1988, s. 35). Barnevern er en yrkesgruppe som arbeider med sårbare barn og familier, og barnehagene vil i disse tilfelle være en del av dette arbeidet. Derfor vil noen av oppgavene i disse yrkene kunne være kritiske. Jacobsen og Thorsvik (2019, s. 167) viser til at dersom noen oppgaver er mer kritiske enn andre så kan det føre til at de får mer makt, dersom noen grupper har enerett på disse oppgavene så kan det føre til at de blir mektigere. Dette kan ifølge Jacobsen og Thorsvik (2019, s. 167) kalles profesjonell makt. Men videre viser de også til at det ofte er slik at konkrete profesjoner, som

ofte er grupper, har enerett på kritiske oppgaver, derav har kontroll over de spesifikke oppgavene. Samtidig mener Abbott (1988, s. 33) at profesjoner befinner seg og fungerer i et system, og kan derfor ikke anses alene da den består av en større kontekst (Abbott, 1988, s. 33). Dette kan vise til at det til tross for at man har enerett på konkrete oppgaver, så er man avhengige av hverandres profesjoner.

I tillegg til lovverk og mandat er barnevernsfeltet også preget av skjønnsutøvelse. Som arbeidere i det sosiale felt må man beherske det å kunne utøve skjønn og moralsk dømmekraft da det ikke alltid er nok med lovverk, normer og kunnskap alene (Fellesorganisasjonen, u.å., s. 8). Å utøve skjønn er å ta en vurdering på hva som er mest hensiktsmessig i den enkelte sak, samt å avveie vurderingene basert på kunnskap og informasjonen man har (Fellesorganisasjonen, u.å., s. 8). Slik vi ser det er skjønnsutøvelse en stor del av profesjonaliteten til barnevern i form av at det skal tas enkelte vurderinger i hver sak. Mens barnehagene kan ha en skjønnsutøvelse knyttet til vurderinger om de skal sende bekymringsmelding eller ikke i de situasjoner hvor det ikke er så tydelig om meldeplikten utløses.

4.2 Organisasjonskultur

For å forstå hvordan arbeidsplass og ledelse kan påvirke det tverrfaglige samarbeidet, mener vi at det er viktig å se på organisasjonskultur og ulike nivåer som kan spille inn i kulturen i organisasjonen. Dette fordi kulturen man har kan kunne si noe om hvordan man oppfatter og håndterer ulike oppgaver og utfordringer. Jacobsen og Thorsvik (2019, s. 123) definerer organisasjonskultur på samme måte som vi forstår kultur i samfunnet: Verdier og normer som overføres videre, ideer om grupper og samfunn, hvordan folk tenker og hvordan ting henger sammen. Momentene ved organisasjonskultur som Jacobsen og Thorsvik (2019, s. 123) definerer er noe som ubevisst kan prege hvordan man tenker, og dette fører igjen til at man tar det for gitt. Det eneste som skiller organisasjonskultur er hvor det utvikles, som innad i en organisasjon (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 123). Jacobsen og Thorsvik (2019, s. 124) viser til at Edgar Schein er hyppigst brukt i litteraturen om organisasjoner. Edgar Schein (Schein & Schein, 2017, s. 6) definerer organisasjonskultur følgende:

The culture of a group can be defined as the accumulated shared learning of that group as it solves its problems of external adaptation and internal integration; which has

worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, feel, and behave in relation to those problems. This accumulated learning is a pattern or system of beliefs, values, and behavioral norms that come to be taken for granted as basic assumptions and eventually drop out of awareness. (Schein & Schein, 2017, s. 6)

Vi har valgt ta utgangspunkt i Schein sin definisjon da flere teorier på organisasjonskultur bygger på hans definisjon, blant annet Jacobsen og Thorsvik. Jacobsen og Thorsvik (2019, s. 124-125) trekker frem fire sentrale poeng i definisjonen til Schein, som vi vil presentere nå. Det første poenget går ut på at en gruppe innad i organisasjonen deler samme tanke av problemer eller fenomener. Det andre poenget går ut på hvordan kultur utvikles gjennom læring. Gjennom hvordan man tilpasser seg og mestrer problemer innad og utad i organisasjonen, innad vil eksempelvis kunne være hvordan man samarbeider for å bidra til suksess, og utad kan det være klienter. Det tredje poenget handler om at antakelser som oppfattes som riktige blir en del av kulturen, og blir enten opprettholdt gjennom bekreftelse eller endret gjennom erfaringer om at de er feil. Det fjerde poenget er hvordan den nåværende kulturen overføres til de nye i gruppen, hvor de lærer organisasjonens handlingsmåter ovenfor ulike problemer, og hvordan en skal opptre i organisasjonen.

For å kunne analysere og beskrive organisasjonskultur har Edgar Schein (Schein & Schein, 2017, s. 29) utviklet tre nivåer for dette. Vi har valgt å bruke oversettelsen på nivåene til Jacobsen og Thorsvik (2019, s. 126-132), som er artefakter og symboler, verdier og normer og grunnleggende antakelser. Edgar Schein (Schein & Schein, 2017, s. 17-18) beskriver det første nivået, artefakter, for et fenomen i en kultur. Som nytt medlem i en ukjent kultur vil man lett kunne observere kulturen i organisasjonen (Schein & Schein, 2017, s. 17-18). Nye medlemmer vil kunne observere strukturen og kulturen, men det vil ta tid før man vil forstå meningen av artefaktene og hvorfor man gjør det på denne måten (Schein & Schein, 2017, s. 17-18). Jacobsen og Thorsvik (2019, s. 130-132) deler artefakter i tre deler; «det mennesker sier», «det mennesker gjør», og «fysiske uttrykk og gjenstander». Disse tre delene til Jacobsen og Thorsvik (2019, s. 130-132) skal vi nå presentere. Den første delen går ut på måten en fortelling har en mening, eksempelvis en fortelling om når en leder i barnevernet bistår i en kontaktpersons oppgaver, kan det vise til at her hjelper vi hverandre som kollegaer. Dette viser til at hva mennesker forteller blir overført til en antakelse om hvordan man tolker og kjenner på konkrete utfordringer. Noen profesjoner har også egne faguttrykk som kan vise til

at en tilhører en bestemt profesjon. Den andre delen går ut på atferden og handlingene som blir gjort av mennesker innad i organisasjonen, og hvordan dette påvirker, samt hvilken høyde det er i organisasjonen for de ansatte å kunne vise følelser. Den tredje og siste delen går ut på det fysiske i og rundt en organisasjon. Disse kan observeres, men utfordringene i dette kan være å se betydningen av eksempelvis gjenstander, og hvordan de virker inn i organisasjonen og sammen med hverandre. (Jacobsen og Thorsvik, 2019, s. 130-132)

Det andre nivået til Schein (2017, s. 19-21), verdier og normer, er at kulturen består av noen opprinnelige verdier og normer. Noen individer, som gjerne kan identifiseres som ledere, kan påvirke hvordan en møter og håndterer utfordringer og problemer i organisasjonen. De normer og verdier som viser seg å fungere til å løse utfordringer og problemer blir omgjort til antakelser for hva som fungerer og ikke i gruppen. Jacobsen og Thorsvik viser til at (2019, s. 128) verdier belyser hva som er viktig og hva som anses som riktig av organisasjonen, og som er et bevisst valg gjerne tatt basert på de antakslene organisasjonen har. Normer knyttet til atferd vil ofte være nedfelt i organisasjoner, gjerne i form av rutiner og regelverk (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 129). Et eksempel på dette kan være at en ikke skal ha for lange pauser, dersom man har det sluntrer man unna (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 129). For å dempe usikkerhet er normer viktige for å vite hvordan man skal være i møte med andre mennesker og hvordan man skal reagere og håndtere ting (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 129). Disse normene kan variere fra organisasjon til organisasjon (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 129).

Det tredje og siste nivået til Schein (2017, s. 21-25), grunnleggende antakelser, går ut på at når man gjentatte ganger løser et problem på en bestemt måte, og dette fungerer, vil den brukte løsningen bli tatt for gitt og etter hvert bli integrert som en realitet. Hvis disse antakelsen blir sterkt implementert hos medlemmene vil andre måter å møte og håndtere ting på være utenkelige for dem. Videre vil hva man fokuserer på, hvordan man reagerer og håndterer ting, og hvilken mening man tillegger ting, være bestemt av organisasjonskultur sine antakelser. De som deler samme antakelser vil være komfortable med hverandre, mens man i situasjoner hvor man opererer med andre antakelser vil være sårbar for å ikke forstå, eller misforstå hvordan andre opptrer og håndterer ting. Dersom organisasjonen får nye medlemmer vil de grunnleggende antakelsene bli overført til dem som den riktige måten å forstå, å tenke på, og føle på i konkrete situasjoner (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 126-127). Hvilken status man får innad i gruppen vil bli avgjort av hvordan man forholder seg til dette (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 127).

4.3 Tillit og dens mulige innvirkning på samarbeid

For å presentere begrepet tillit har vi valgt å ta utgangspunkt i Harald Grimen sin teori da han tar utgangspunkt i felles trekkene som flere andre teorier har. Ifølge Grimen (2009, s.11) er tillit selve grunnmuren i samfunnet, har man det samarbeider man bedre, er mer kreative og tolerante. Når man handler ut ifra tillit blir dette styrt av noen forventinger om hva som vil eller bør skje (Grimen, 2009, s. 21). Dersom man har tillit vil man tro på det som blir sagt, og ifølge Piotr Sztompa (sitert i Grimen, 2009, s. 74) vil informasjon og kunnskap flyte lettere mellom aktørene (Grimen, 2009, s. 74). Samarbeidet vil også kunne flyte bedre fordi man har slik tillit at man ikke trenger å kontrollere den andre og derfor kan fortsette på arbeidet til den andre (Grimen, 2009, s. 75). Grimen (2009, s. 76) skriver: «å skape tillit dreier seg ofte om å få de langsiktige fordelene med samarbeid til å trumfe de kortsiktige gevinstene ved ikke å samarbeide». Slik vi forstår det kan det fremstå som oppnåelse av tillit i et samarbeid er en tidkrevende og lang prosess, og ut ifra dette fremstår det som viktig å investere i samarbeidet for å kunne oppnå fordelene et samarbeid kan gi.

Når man snakker om tillit og samarbeid vil det også være naturlig å trekke frem mistillit. Det er et skjørt skille mellom tillit og mistillit, og dette vil kunne være ødeleggende for samarbeid (Grimen, 2009, s. 91-92). Mistillit kan bli skapt av flere årsaker, deriblant: «manglende åpenhet om beslutninger», «interessekonflikter», «ubalanse i makt» og «negative stereotypier» (Grimen, 2009, s. 91). Mistillit kan føre til en rekke negative forhold, der det blant annet vil gjøre det krevende å kunne samhandle med samarbeidsparter, kan komme inn i ødeleggende mønstre hvor man ikke kommer noen vei i samarbeidet, samt det vil kunne påvirke forholdet man har både personlig og profesjonelt (Grimen, 2009, s. 91-92).

Grimen (2009, s. 81) beskriver tillitskjede som en form for tillit hvor man ikke har behov for å dobbelt sjekke hverandres arbeid, med andre ord har man tillit til det andre gjør eller har gjort. Grimen (2009, s. 82) skriver at det kan være flere former for tillitskjeder, hvor to av formene er kompetansebasert og den andre er intensjonsbasert. Ved en kompetansebasert tillitskjede har aktørene tillit til deres kompetanse (Grimen, 2009, s. 82). Den andre handler om at man har tillit til den andres intensjon (Grimen, 2009, s. 82). Det positive med tillitskjeder er at de kan være effektive fordi man stoler på arbeidet de andre har gjort, informasjonsflyten er effektiv fordi det ikke stilles spørsmål og fordi man har tillit til de andre sin kompetanse

(Grimen, 2009, s. 83-84). Det negative er hvis det ikke er god kvalitet på det arbeidet som gjøres, om det er blitt gjort feil vil det kunne ha pågått over tid uten at noen har vært klar over det, og det kan ha vært feil i informasjon som har blitt delt (Grimen, 2009, s. 84).

Grimen (2009, s. 85) definerer kontrollkjeder på følgende måte: «Yrkesutøvere som gjensidig har garden oppe overfor hverandres kompetanse, teknologi, og intensjoner, kan kalles en *kontrollkjede*». I motsetning til tillitskjeder handler kontrollkjede om å sjekke det arbeidet som har blitt gjort av andre på andre nivåer i arbeidet (Grimen, 2009, s. 86). Det positive med kontrollkjede er at sjansen for feil blir redusert og hindrer at videre feil kan oppstå (Grimen, 2009, s. 86). Det negative er at det blir mindre effektivt fordi man må sjekke det foregående arbeidet (Grimen, 2009, s. 86). I spennet mellom tillit og kontroll er det viktig med balanse (Grimen, 2009, s. 88). Ifølge Grimen (2009, s. 88) vil man finne det mer vanlig med kontrollkjeder i samarbeid med profesjoner som har ulik fagkompetanse. Barnehage og barnevern er to ulike profesjoner som derfor vil ha ulik fagkompetanse, samtidig som de også kan ha noe felles. Slik vi ser det kan det derfor være mulighet for at samarbeidet mellom disse profesjonene er mer preget av kontrollkjeder, enn eksempelvis samarbeidet internt i profesjonen.

Som vi ser kan tillit føre til at man samarbeider bedre, i motsetning til makt som kan føre til mistillit. Ifølge Emersons (1962, sitert i Busch et al., 2010, s. 122-123) så kan makt handle om et avhengighetsforhold mellom to parter. Det kan eksempelvis være at barnevernet er avhengig av at barnehagen melder fra om bekymring, og derav har en makt over dette. Eller det kan det være at barnehagen er avhengig av informasjon fra barnevernet for å kunne ivareta og følge opp barnet i barnehagen. Jacobsen og Thorsvik (2019, s. 162) på sin side trekker frem at makt knyttet til organisasjon ikke bare omhandler konflikt og motstand, men at det også handler om skjult makt som kan være utfordrende å se og plassere. Dette viser også Foucault (2002, siter i Kroken, 2016, s. 72) til med det han beskriver som «indirekte styring», der makt fremstår som lite synlig og direkte og derfor er vanskelig å plassere. Den andre siden av Emersons makt definisjon går ut på at makten svekkes dersom andre kan tilføre det organisasjonen har behov for (Busch et al., 2010, s. 122-123). Det kan være at barnevernet mottar bekymringsmelding fra andre instanser som også er involvert i barnets liv, eller at barnehagen mottar informasjon fra foreldrene eller andre instanser. Videre er det ikke nødvendigvis slik at man står i situasjoner der det er makt eller avmakt, men det kan være

situasjoner der man har gjensidig makt fordi begge parter har en interesse ovenfor hverandre (Busch et al., 2010, s. 123). Dette vises gjennom det første eksemplet der både barnevernet og barnehagen er avhengige av noe fra hverandre, herunder behov for bekymringsmelding og informasjon. Jacobsen og Thorsvik (2019, s. 175) skriver at man enten som individ eller en gruppe vil kjenne på avmakt dersom enkelte over tid har en dominert makt. Videre mener de at det er hvordan makten blir utøvd som avgjør hvorvidt en maktutøvelse blir beregnet som positiv eller negativ (Jacobsen og Thorsvik, 2019, s. 163).

Weber (1947, sitert i Busch et al., 2010, s. 137) mente at når man kjenner seg igjen i og aksepterer oppbygningen av organisasjonen, godtar man maktutøvelse fra eksempelvis leder. Weber (1947, sitert i Busch et al., 2010, s. 137) skiller autoritet i tre deler: «tradisjonell autoritet», «karismatisk autoritet» og «legal-rasjonell autoritet». Hvor tradisjonell går ut på at slik har ting alltid vært, og man derfor aksepterer makten som blir utøvd. Karismatisk handler om at man aksepterer makten fordi leder har personlige evner som skaper engasjement. Legal-rasjonell er den mest vanlige formen for å akseptere makt, da den omhandler regelverket til organisasjonen og dens organisering (Busch et al., 2010, s. 137). Denne formen for makt kan tenkes å være mest vanlig også i samarbeidet mellom barnevern og barnehage, da samarbeidet blant annet vil styres av den enkeltes profesjon sitt regelverk.

Slik vi tenker kan makt og tillit være avhengig av og påvirke hverandre på godt og vondt, da de enten kan være med på å opprettholde hverandre eller svekke hverandre. De kan opprettholde hverandre dersom makt blir brukt på en positiv måte, som kan bygge tilliten. Mens de kan svekke hverandre dersom makten blir brukt på en negativ måte, og det kan skape mistillit.

5.0 Metode

Gjennom dette kapitlet skal vi redegjøre for valgene som har blitt tatt under forskningen, men også beskrive prosessen fra planlegging til gjennomføring. Her vil vi forklare hvorfor vi har valgt en kvalitativ tilnærming, og hvorfor vi har gått fram med både en abduktiv, fenomenologisk og hermeneutisk tilnærming i denne prosessen. Videre vil vi gå i dybden på hvordan vi har forberedt oss i forkant av intervjuene, og de vurderinger som vi har tatt knyttet til utvalg. Deretter presenteres det hvordan gjennomføring av intervjuene gikk for seg, og

hvordan transkriberingen ble håndtert. Videre går vi inn på hvordan vi har gått frem for å analysere funnene våre. Det har vært mange etiske hensyn å ta gjennom dette forskningsprosjektet og de ulike hensyn, konsekvensene og vår rolle som forskere vil bli løftet frem og drøftet. Avslutningsvis redegjør vi for forskningens kvalitet, herunder pålitelighet, gyldighet og overførbarhet.

5.1 Hvorfor kvalitativ intervju

For å belyse problemstillingen vår «Hvordan oppfatter ledere i barnevernet og barnehagestyrer det tverrfaglige samarbeidet mellom de to profesjonene» har vi valgt en kvalitativ tilnærming. Grunnen til at vi har valgt en kvalitativ tilnærming er at vi ønsker å gå i dybden og få tak i lederes og styreres erfaringer og opplevelser knyttet til samarbeid mellom barnevern og barnehage. For å få tak i ledere og styreres erfaringer og oppfatninger av det tverrfaglige samarbeidet har vi valgt å bruke forskningsintervju for å samle inn datamateriale. Ved å bruke denne form for datainnsamling vil vi kunne få frem informantenes holdninger og oppfatninger, samtidig som vi kan få en samling av ulike synspunkt (Jacobsen, 2022, s. 163). Når en intervjuer får en mulighet til å få frem informantens fortolkninger av et tema eller fenomen, som for eksempel samarbeid (Jacobsen, 2022, s. 163). Kvale og Brinkmann (2021, s.20) påpeker også at et kvalitativt forskningsintervju er en tilnærming for å forsøke å forstå informantenes verden, og få tak i deres erfaringer og opplevelser.

5.2 Abduktiv tilnærming

Jacobsen (2022, s. 37) sier at en ikke kan være rent induktiv eller deduktiv i hvilken tilnærming en bruker. Vi opplevde selv at vi hverken var det ene eller det andre da vi har kjennskap og kunnskap om temaet vi ønsket å utforske. Ettersom vi begge har skrevet bacheloroppgave som omhandlet samarbeid mellom barnevern og barnehage har vi med oss erfaringer fra det arbeidet. Bacheloroppgavene hadde hovedfokus på ansatte på bakkenivå. Jacobsen (2022, s. 37) trekker frem en tredje tilnærming, abduksjon. Abduksjon dreier seg om en veksling mellom empiri og teori, og at hverken empiri eller teori er styrende for hvordan en går frem i forskningen (Jacobsen, 2022, s. 38). Videre vil teorien som vi hadde med i oppgaven ligge som et bakteppe når spørsmålene til intervjuguiden ble utarbeidet. Vi jobber i barnevernet, og har med oss erfaringer fra vårt arbeid, og kjennskaps til feltet. Vi visste at det kunne være utfordringer i samarbeidet mellom barnevern og barnehage, og undret oss over

hvilke tanker og oppfattelse ledere og styrere hadde rundt dette temaet, og føringer som lå til grunn for samarbeid mellom barnevern og barnehage. Vi fant derfor ut at det ville være interessant å utforske ledere og styreres tanker og beskrivelser rundt samarbeid. Jacobsen (2022, s. 38) trekker frem at en datainnsamling kan være lukket eller åpen. Å ha en lukket eller åpen datainnsamling innebærer hvor store begrensninger forskeren har knyttet til dataen som skal samles inn før undersøkelsen (Jacobsen, 2022, s. 38). Både kjennskapen til feltet og kunnskapen vi innehar har kunnet påvirke hvordan utarbeidelsen av spørsmålene i intervjuguiden ble utformet, samt for hva vi spurte om i selve intervjuet. Vi ønsket ikke at vår kjennskap og kunnskap om teamet skulle styre hva vi ønsket å få ut av informantene, men være åpne for at informantene kunne bringe frem nye perspektiver og temaer. Vi valgte også semistrukturert intervju for å kunne komme innom det vi ønsket å få belyst, samt for å være åpne for nye perspektiver som kunne belyse samarbeidet mellom barnevern og barnehage.

5.3 Fenomenologi

Thoresen et al. (2020, s. 45) beskriver metode som måten man går frem på for å innhente det datamateriale som skal gi et svar på forskningens problemstilling og spørsmål. Ifølge Thagaard (2018, s. 36) skal man ut ifra et fenomenologisk punkt forsøke å få tak i informantenes opplevelser og hvordan de tolker verden, og en skal også forsøke å finne mening i det informantene forteller. For å få tak i dette har vi valgt en fenomenologisk tilnærming i prosessen ved å innhente data, for å få tak i deres virkelighet og gå i dybden på ledere i barnevernet og barnehagestyrer sine opplevelser og erfaringer knyttet til samarbeid (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 45).

Det har vært viktig for oss å være klar over egen fagbakgrunn og yrke, og den forhåndskunnskapen og forforståelsen det fører med. Dette har nok påvirket hva vi har ønsket å forske på da vi har egne erfaringer og opplevelser fra feltet vi jobber i (Thagaard, 2018, s. 36). Videre påpeker Thagaard (2018, s. 36) at man i møtet med de man forsker på må være åpne for de erfaringene informantene bringer frem. Når vi har intervjuet informanter fra vårt eget yrke og informanter som blir ansett som samarbeidspartnere har vi med oss våre egne erfaringer. Ved å være bevisst våre egne erfaringer har vi kunnet være mer åpne for å ta innover oss informantenes perspektiv.

5.4 Hermeneutikk

I følge Svenaeus (2005, sitert i Thoresen et al., 2020, s. 125-126) vil man fra en fenomenologisk tilnærming være opptatt av informantenes opplevelse, mens man i en hermeneutisk tilnærming vil være opptatt av å tolke informantens forståelse av sin opplevelse. Videre mener Svenaeus at det er naturlig å bygge hermeneutikken videre fra fenomenologien. I intervjuprosessen har vi som nevnt hatt en fenomenologisk tilnærming, men når vi skulle analysere funnene tok vi utgangspunkt i en hermeneutisk tilnærming. Dette fordi vi var opptatt av å fortolke meningen med det informantene formidlet, da hermeneutikken basere seg på å finne forklaringer og meninger gjennom tolkninger (Thagaard, 2018, s. 37).

Prinsippet i hermeneutikken går ut på at det man forsker på må ses i lys av kontekst, og dens sammenheng, og at hensikten er å skape en gyldig og generell betydning av teksten (Thagaard, 2018, s. 37; Kvale & Brinkmann, 2021, s. 73-74). Gjennom vår fortolkning av dataen har vi forsøkt å etterstrebe å gi en mening til det informantene beskriver. Når det gjelder fortolkning av intervjuer skriver Kvale og Brinkmann (2021, s. 238) at en vanlig kritikk har vært at flere kan komme frem til flere ulike tolkninger av intervjuet. På den andre siden påpeker Thagaard (2018, s. 37) at det i hermeneutikken kan være et mangfold av tolkninger, og at derav ikke bare er en endelig sann tolkning. Vi er klar over at lesere og andre personer kan tolke meningsinnholdet i tekstene på en annen måte enn oss, derfor har vi valgt å beskrive den meningen vi tillegger de ulike datamaterialene.

5.5 Forberedelse av intervju og bruk av semistrukturert intervju

Vi startet forberedelsen til intervjuene allerede i januar 2023 da vi skulle utarbeide en projektskisse² for oppgaven som også skulle fungere som et begynnende arbeid på oppgaven vår. Vi visste tidlig at vi ville skrive om eget arbeidsfelt, og var frem og tilbake på tema før vi landet på å skrive om samarbeid mellom barnevern og barnehage. Vi har begge som nevnt skrevet om dette temaet i bacheloroppgavene våre, og tenkte det ville være spennende å fortsette på det teamet. Vi fant fort ut av at det ville være interessant å se hva ledelsen i barnevern og barnehage tenkte og hvordan de oppfatter tverrfaglig samarbeid.

Vi ønsket å få tak i lederes beskrivelser av deres virkelighet knyttet opp mot samarbeid, og

² Projektskissen ble levert inn som eksamen våren 2023 i faget profesjonsetikk og prosjektutvikling i sosialt arbeid (SO-408-1), men er en del av grunnarbeidet for masteroppgaven.

deretter tolke betydningen av deres beskrivelser (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 22). Vi valgte derfor å utarbeide en intervjuguide basert på semistrukturert livsverden intervju. Ifølge Kvale og Brinkmann (2021, s. 46) beskriver de semistrukturert intervju for hverken en åpen eller lukket form for intervju, men en form som er styrt av noen gitte temaer, men som også tillater forslag til spørsmål. Vi ønsket svar på noen bestemte temaer og spørsmål, men ville også være åpne for temaer som informantene selv kom med. Videre stilte vi oppfølgende spørsmål der vi tenkte at det var nyttig at informanten utdypet svaret, eksempelvis; «Kan du utdype», «Kan du beskrive mer», «Kan du gi et eksempel». Ved å åpne opp for å følge informanten i det de fortalte, samtidig følge intervjuguiden, tenkte vi at denne tilnærmingen ville gi oss de best mulige beskrivelsene av samarbeid sett fra ledernes virkelighetsoppfatning. Ettersom vi også forsker på eget arbeidsfelt var det viktig for oss å utarbeide spørsmål som var så nøytrale som mulig. Ved å lage en intervjuguide ble vi mer bevisste på forforståelsen vi hadde, og som eventuelt kunne påvirke spørsmålene og intervjuet (Jacobsen, 2021, s. 120).

Når intervjuguiden var ferdig utarbeidet sendte vi den, samt informasjonsskrivet til Sikt – kunnskapssektorens tjenesteleverandør. Vi avventet med å starte opp intervjuene til vi hadde fått godkjenning av Sikt (Se vedlegg nr. 4).

5.6 Informanter, utvalg og rekruttering

I dette kapitlet vil vi presentere informantene våre, beskrive kriteriene som er satt for utvalg av informanter, samt prosessen ved å skulle rekruttere utvalgte informanter.

5.6.1 Presentasjon av informantene

Informantene som ble intervjuet var alle fra kommuner i Sør-Norge. På grunn av variasjon knyttet til størrelse på barnevernet, og hvordan de er organisert, er det intervjuet både barnevernledere og avdelingsledere i barnevern. Vi har vurdert ut ifra hvordan de ulike barnevernet er organisert at avdelingsledere og barnevernledere har tilnærmet likt overordnet ansvar for samarbeid. Bakgrunnen for at vi ønsket å intervjuere styrere i barnehagen er fordi det er de som sitter med lederansvar i den aktuelle barnehagen, og dermed har det overordnet ansvaret for samarbeid i avdelingen.

Ledernes erfaring varierer, men det er en overvekt av ledere som har under 10 års erfaring som leder, spennet strekker seg fra 1,5 år til 30 år. Alle lederne hadde erfaring fra samarbeid, men det fantes variasjon for mengden erfaring de hadde knyttet til samarbeid mellom barnevernet og barnehager. Eksempelvis hadde noen av lederne kun samarbeid når det var aktive saker i barnevernet, mens andre hadde jevnlig dialog med hverandre uavhengig om det var aktive saker i barnevernet eller ikke. Samtlige av lederne i barnehagene hadde jobbet som pedagogiskleder før de fikk jobb som leder. Lederne i barnevernet hadde før de ble leder jobbet som kontaktperson i barneverntjenesten, og noen av dem hadde også ulike roller innad i tjenesten de arbeidet i, samt jobbet i andre tjenester.

5.6.2 Utvalg og rekruttering

Når vi skulle velge ut informanter brukte vi det Thagaard (2018, s.54) kaller for strategisk utvelging, hvor vi valgte ut informanter som hadde kvaliteter og kriterier som var nødvending for å besvare vår problemstilling. Etersom vi ønsket å få tak i lederes beskrivelser, opplevelser og meninger om samarbeid mellom barnevern og barnehage rekrutterte vi ledere i barnevernet og styrere i barnehager. Videre har vi valgt å kun intervju kommunalt ansatte da de sannsynligvis, i større grad enn private, vil være underlagt felles offentlige rammer. Og det kan tenkes at de private har et større rom for organisering og tilbud, og derfor kan det være større variasjoner. Vårt ønske har vært å se på tverrfaglig samarbeid på kommunalt nivå, og da det er overvekt av kommunale barnehager og barnevern vil forskningsprosjektet vårt vil derfor kunne ha en større generaliserbarhet. På grunn av at vi vet at ledere kan være svært opptatte, og ikke alltid kan prioritere slike henvendelser, så hadde vi ikke noe kriterium for hvor stor barnevernet og barnehagene skulle være, men en forutsetning var at de hadde en form for erfaring som leder. Vi ønsket ikke å sette erfaring med samarbeid som et kriterium, samtidig som utvalget fikk informasjon om teamet for oppgaven. På denne måten kunne de selv vurdere hvorvidt de ville delta i forskningsprosjektet, basert på deres erfaring eller manglende erfaring på samarbeid. Bakgrunnen for dette er fordi det hadde vært interessant å også få tak i ledere og styrere sin oppfattelse av samarbeid når de ikke har erfaring.

Vi startet med å sende ut e-post med informasjonsskriv til ulike i forskjellige kommuner. Ved å gjøre det på denne måten ble det rekruttert to barnehager, samtidig som det viste seg at denne måten var lite hensiktsmessig og lite effektiv da flere ikke responderte. I en av

kommunene ble vi tipset om å ta kontakt med administrasjonen som har ansvar for barnehager i den aktuelle kommunen. Vi fikk da tips om flere barnehager som administrasjonen mente hadde både god, dårlig, lite og bred erfaring med å samarbeide med barnevernet. Vi tok deretter kontakt med de aktuelle barnehagene, men det var kun en barnehage som ønsket å stille. Tilbakemeldinger som vi fikk fra de som ikke kunne bidra var på bakgrunn av tidsmangel og manglende erfaring på samarbeid med barneverntjenesten. Den siste informanten fikk vi ved å ringe rundt til ulike barnehager.

For å rekruttere ledere i barnevernet brukte vi eget nettverk, samt at vi ringte rundt til aktuelle informanter. Det var mindre utfordrende å få rekruttert fra denne gruppen, som kan handle om at det var mer effektivt å bruke eget nettverk og at vi startet å ringe rundt med en gang. Vi kom noe senere i gang med å forespørre informanter fra barnehagene gjennom å ringe.

Å bruke kvalitativ metode innebærer at en ønsker å gå i dybden på et tema, og at en derfor ikke bør ha et for stort utvalg av informanter, men må avgrense (Jacobsen, 2015, s. 57). Videre påpeker Kvale og Brinkmann (2021, s. 148) at antall informanter kan påvirkes av formålet med undersøkelsen, samt tid og ressurser. På bakgrunn av dette hadde vi bestemt oss for å intervju minimum fire ledere i barnevernet og fire styrere i barnehager, men at vi var åpne for å intervju flere dersom vi så det som nødvendig etter de åtte intervjuene. Ifølge Tjora (2021, s. 158) kan en som intervjuer oppnå metning, og at en da avslutter å intervju. Det innebærer at en på et tidspunkt i intervjurunden ser at nye intervjuer ikke vil tilføre ny innsikt i temaet. Som Tjora (2021, s. 158) nevner så må metning begrunnes godt. Når vi hadde gjennomført de åtte intervjuene satt vi igjen med et inntrykk av at informantene i stor grad hadde vært innom mye av det samme. Leder i barnevernet fortalte eksempelvis at erfaring i barneverntjenesten hadde mye å si knyttet til taushetsplikt og hvordan man håndterte den. Styrere i barnehagene opplevde derimot at taushetsplikten var til hinder for det tverrfaglige samarbeidet. Det vi så var at ledere i barnevernet sa mye av det samme, og det samme gjaldt styrerne i barnehagen. Vi vurderte derfor at nye intervjuer muligens ikke ville tilføre nye innsikter, og valgte å avslutte etter åtte intervjuer ettersom vi var tilfreds med det som hadde kommet frem i intervjuene. Ifølge Tjora (2021, s. 146) kan en sitte igjen med en opplevelse av at en kan ha gått glipp av andre perspektiver. Det er selvfølgelig en mulighet for at vi har gått glipp av noen perspektiver som kunne ha tilført noe nytt, men i en masteroppgave finnes det også en begrensning på hvor stort omfanget av informanter kan være da det er avhengig av tid og ressurser (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 148). Antall informanter

begrenses også av at intervjuer krever en del ressurser ved at det kan generere store datamengder (Jacobsen, 2022, s. 162-163). I tillegg så kan en sitte igjen med mye informasjon som kan føre til at det blir utfordrende å få oversikt over datamaterialet (Jacobsen, 2022, s. 163). Samtidig legger Grenness (2020, s. 48) til at det ikke alltid er realistisk for studenter å oppnå metning da det kan være utfordrende å få informanter til å stille på intervju. Videre er det ikke dermed sagt at flere informanter er bedre enn få (Grenness, 2020, s. 48). Med tanke på at en masteroppgave også har begrensninger knyttet til omfang og tid, så var dette også en faktor som påvirket hvor mange informanter vi kunne intervju. Som nevnt over opplevde vi til, tross for dette, å være fornøyd med svarene til de informantene vi intervjuet, og erfarte at flere av informantene svarte i samme baner som de andre.

5.7 Gjennomføring av intervjuene

Når vi tok kontakt og fant informanter avtalte vi når og hvor gjennomføring av intervjuene skulle finne sted. Informantene fikk tilbudet om å ta det på egen arbeidsplass, noe samtlige ønsket. Alle intervjuene ble derfor gjennomført på arbeidsplassen til informantene, både på pauserom og egne grupperom. Grunnen til at vi tilrettela for å ha det på arbeidsplassen til informantene var av flere årsaker, som å legge til rette for hver informant i en travel hverdag og at det kan oppleves tryggere å ta det på en plass som informantene kjenner til, som Tjora (2021, s. 135) også poengterer.

Kvale & Brinkmann (2021, s. 120) skriver følgende om sitt inntrykk av hvordan intervjuere utfører intervju: «som enten opinionsundersøkere, som registrerer menneskers holdninger, meninger og opplevelser, eller utforskere, hvis mål er å trenge inn i intervjupersonens private verden for å avsløre skjulte sider ved livet deres» (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 120). Vår hensikt var å undersøke ledere i barnevernet og barnehagestyrere oppfattelse av det tverrfaglige samarbeidet.

Den første delen av intervjuet var preget av småprat, samt at vi informerte om hensikten med intervjuet, innhentet samtykke, gjennomgang av informasjonsskrivet og beskrivelse av hvordan intervjuet ville foregå. Kvale & Brinkmann (2021, s. 160) skriver at denne første delen er avgjørende, da informanten gjerne trenger et inntrykk av oss som forskere. Videre skriver Kvale & Brinkmann (2021, s. 160) at dette inntrykket og kontakten skapes ved at forskeren er avslappet, lytter, har respekt for hva som blir fortalt og er interessert. Å starte

intervjusettingen med småprat var en bevisst tanke vi hadde med oss, for nettopp forsøke å oppnå en kontakt som skulle trygge informantene. Det å informere om hensikten og hvordan intervjuet ville foregå var også en del av å trygge dem, samt skape et tydelig skille mellom småpraten og selve intervjuet. Men også for å vise at nå har vi en forskerrolle, fremfor en barnevernspedagog eller barnevernsansatt.

Dette fordi vi ikke ønsket at informantene skulle se på oss som «en av dem» eller «en av oss». Selve varigheten på intervjuene varierte mellom 30 minutt til cirka 1 time. Variasjonen kan komme av flere årsaker som blant annet erfaringer, fartstid som leder, informantens korte/lange svar, informantens avsporinger og vår evne til å ramme inn, våre spørsmål og oppfølgings spørsmål. Vi hadde intervjuguiden som utgangspunkt for intervjuet, med en tanke om å følge informantene dersom de gikk inn på temaer som var vesentlige for vår forskning. Deler av spørsmålene våre var relativt åpne, samtidig som de kan være ledende da vi ønsker å få svar på spesifikke ting. Vi hadde åpne spørsmål som eksempelvis; «Hva er dine erfaringer med samarbeid?». Samtidig som vi hadde litt mer ledende spørsmål som eksempelvis; «Fortell hva du opplever som hindringer i samarbeid?», som igjen kan fremstå ledende i form av at vi legger føringer på at det finnes hindringer. Kvale & Brinkmann (2021, s. 201) peker på at det kan være nødvendig med ledende spørsmål for å bekrefte fortolkninger, og at de kan være nødvendige for å få informasjon om forskningsprosjektets formål, men at de også kan påvirke svarene som blir gitt. Noen oppfølgings spørsmål ble av den grunn ledende, ved at vi ønsket å bekrefte om vi hadde forstått det riktig eller fordi vi ønsket mer utdypende svar om temaet de løftet frem. Også vårt kroppsspråk og verbale responser, som forskere, kan påvirke svarene (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 201-202). Vi ønsket å unngå at våre responser og kroppsspråk skulle påvirke hvordan informantene egentlig ønsket å svare. Samtidig som vi skulle vise at vi lyttet og er interessert i hva som blir fortalt. Derfor ga vi under intervjuene flere bekreftelser på at vi lyttet og fulgte med på hva som blir fortalt. Dette er noe Jacobsen (2015, s. 99) bygger opp om når han sier at forskeren skal vise at man forstår det som informanten forteller, i form av bekreftelser som kan være nikk eller «m-mm». Videre sier Jacobsen (2015, s. 99) at uten disse signalene kan intervjuet stoppe opp. Samtidig som vi ga disse bekreftelsene kjente vi det var en vanskelig balanse mellom å vise at man forstår, og det å virke ledende. Bekreftelsene som kom med jevne mellomrom kunne tolkes som at dette var vi enig i, hvorpå de ved andre svar uten bekreftelse kunne tolke det som en uenighet.

I samtlige intervjuer ble det stilt flere oppfølgingsspørsmål underveis. Vi opplevde at informantene i stor grad pratet fritt, samtidig som vi bemerket oss at noen informanter fra barnehagene fattet seg i korthet, slik vi opplevde det. Hvor det i disse tilfellene i større grad ble benyttet oppfølgingsspørsmål. Her kan vi igjen undre oss over om dette handler om at vi har yrkesbakgrunn i barnevern, og at det har påvirket. Kunsten ved oppfølgingsspørsmål krever at vi som forskere vet hva vi vil vite og spørre om, kunnskap om temaet og sensitivitet ovenfor informanten (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 170). Vi har begge en fagbakgrunn som gir oss en viss kunnskap om temaet. I tillegg har begge tidligere skrevet bacheloroppgave om samarbeidet mellom barnevern og barnehage, som gjorde at vi hadde en noe kunnskap på dette. Samtidig som denne kunnskapen ikke var rettet mot ledelse, men bakkebyråkrater, men vi opplevde likevel at det hjalp på å vite hva man burde stille spørsmål ved. Det faktum at vi var to til stede i intervjusettingen kan både være en fordel og en ulempe. Det kan ha skapt en følelse av skjevhet for informantene, da vi var to og de var kun en. På den andre siden har det vært en fordel når det kommer til oppfølgingsspørsmål, da det er lettere for den som ikke intervjuet å bemerke seg behovet for oppfølgingsspørsmål. Samt å vise sensitivitet ovenfor informanten, og når det passer seg å stille disse spørsmålene. Som den som intervjuer kan det være krevende å nettopp vise denne sensitiviteten, og lytte nøye, da man kan bli overfokuseret på å stille spørsmålene fra intervjuguiden. Det at vi byttet på hvem som ledet intervjuet og hvem som observerte kan også ha påvirket intervjuene og svarene vi fikk. Dette på bakgrunn av at vi er to forskjellige personer og derfor kan ha prioritert ulikt på hva som er viktig å følge opp og stille spørsmål om, samt hvordan det ble formulert. Det var derfor åpent for at begge hadde mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål, dersom vi tolket svarene ulikt eller tenkte på andre perspektiver.

Alle intervjuene ble avsluttet med å gi informantene rom for å ta opp ting de selv ønsket, ved å spør om de ønsket å si noe annet eller har tanker om ting som burde blitt spurt om. Vi ba også alltid om en tilbakemelding om hvordan informantene opplevde intervjusettingen, og om de hadde noen tilbakemeldinger om oss som intervjuere. Dette kaller Kvale & Brinkmann (2021, s. 161) for en debriefing, hvor informantene kan ta opp ting de har bekymret seg for eller har et ønske om å prate om.

5.8 Transkribering

Under intervjuene ble det brukt diktafon. Ifølge Jacobsen (2022, s. 170) kan det være hensiktsmessig å bruke en form for lydopptak da en i større grad kan opprettholde øyekontakt med informantene, noe som ifølge Jacobsen (2015) er viktig for å ha en god samtale. I tillegg kan bruk av lydopptak føre til bedre samtaleflyt under intervjuet. Ved å bruke en diktafon får vi muligheten til å transkribere ordrett det informanten forteller, samt at vi i mindre grad trenger å senke blikket for å notere, og dermed kan opprettholde øyekontakten med informanten (Jacobsen, 2022, s. 170). En ulempe Jacobsen (2022, s. 170) trekker frem med bruk av diktafon er at informantene kan bli negativt påvirket fordi det de sier blir tatt opp. Vi opplevde at samtlige informanter ikke var negative til at samtalen ble tatt opp på bånd, og vi opplevde at de snakket like fritt under intervjuet som når intervjuet var ferdig og diktafonene var slått av. På den andre siden er det vanskelig for oss å bedømme om de hadde pratet friere uten at det ble tatt opp og om vi hadde hatt en annen yrkesbakgrunn. Det at noen informanter fattet seg i korthet, tenker vi at ikke nødvendigvis trenger å bety at de ikke prater fritt. Ved å selv delta i både intervju og transkribering så unngikk vi å miste for mye av de visuelle ledetrådene i oversettelsen, eksempelvis hvis informantene brukte ironi eller gestikulerte (Tjora, 2021, s. 186). Vi valgte derfor under intervjuet å tidvis ta feltnotater, dette på grunn av at informantene blir mer oppmerksomme på vår rolle som forskere, og ved at en tar feltnotater så kan dette ha en påvirkning på hva informantene velger å si (Tjora, 2021, s. 106).

Vi valgte å bruke og laste ned appen til Nettskjema på telefonen vår, som vi fant på nettsiden til Universitetet i Oslo (2024). Bakgrunnen for at vi valgte å bruke løsningen til Nettskjema var fordi at taleopptakene ble direkte sendt inn til Nettskjema, for å deretter bli transkribert. I forkant av intervjuene lagde vi et skjema på Nettskjema der alle lydopptakene fra intervjuene ble samlet. Dette var en god måte å holde oversikt over alle intervjuene på ettersom de ble samlet på samme sted. Alle lydfilene hadde et eget navn som gjorde det lett for bare oss som forskere å gjenkjenne. For å hindre at andre fikk tilgang til våre intervjuer måtte vi logge inn på Nettskjema med FEIDE-konto da det kreves innlogging. Det var kun vi som hadde tilgang til materialet. Knyttet til sikkerhet så ble lydfilene automatisk kryptert, og det er ikke mulig å spille av lydfilen på telefonen (Universitetet i Oslo, 2024). Alle informantene fikk informasjon om Nettskjema, og hva dette innebar i forkant av intervjuene. Videre ble de informert om at det også ble brukt en fysisk diktafon da det var anbefalt fra Universitetet i

Oslo (2024) om å bruke back up i tilfelle det skulle skje en svikt ved levering av lydfilen i Nettskjema.

En ulempe med bruk av nettskjema var at den ikke alltid klarte å transkribere ordrett. Vi leste derfor gjennom intervjuene, samt hørte på lydopptaket, og markerte ut det som var relevant for oppgaven og problemstillingen, for å så transkribere det ordrett fra lydopptaket. Når en skal transkribere så gjør man noen valg knyttet til om en skriver ned alle gjentakelser og ord og uttrykk som «eh», eller om en velger å fremstille teksten mer formell (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 208). Vi startet med å transkribere ord for ord, det vil si, at vi skrev ned alt som ble sagt. Det ble tatt vurderinger på hvor store endringer vi skulle gjøre med det som ble fortalt av informantene for å unngå å miste meningen i det de sa (Thagaard, 2018, s. 206). Videre var det viktig for oss å fremstille informantene på en god måte, og valgte derfor å ta bort en del av gjentakelser og uttrykk som «eh»-er når det ikke hadde en betydning for å forstå og å få frem meningen og innholdet i det de sa. Videre valgte vi å ta bort en del av pauser, latter og ordlyden/tonfall der det ikke førte til at konteksten av det de sa forsvant. I transkripsjonen tok vi bort våre egne bekræftende lyder slik som «mm»-er, da dette hadde liten betydning for forståelse og tolkning av det informantene sa. Det er ifølge Kvale og Brinkmann (2021, s. 208) ingen fasit på hvor mye en skal ta med eller ikke i transkripsjon da dette avhenger av transkripsjonens formål. En svakhet med transkripsjonen vår er at vi delte lydfilene og transkripsjonen fra Nettskjema mellom hverandre, og derfor kan det være forskjeller i transkripsjonene. Grunnen til at det kan finnes forskjeller er fordi vi kan ha ulike måter på hvordan vi oppfatter og forstår det informantene sier, og dermed føre til ulikheter av hva som har blitt transkribert av, eksempelvis forståelse av ordlyd og toneleie (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 207).

Når vi transkriberte har vi også valgt å anonymisere noen ord, begreper og henvisninger informantene kom med, for å sikre personvernet og for at de ikke kan bli gjenkjent. Dette fordi noen av henvisningene og begrepene som ble brukt kan kobles til kommunen og/eller arbeidsplassen deres, eksempelvis ulike samarbeidsarenaer som fantes i de ulike kommunene.

5.9 Analysestrategi

For å gi mer mening til dataen, og forsøke å forstå datamaterialet vi har samlet inn har vi valgt å bruke tematisk analyse. En tematisk analyse dreier seg om at en søker etter temaer i dataen der temaer er kategorier, og en setter data som har fellestrekk inn i generelle kategorier (Johannessen et al., 2018, s. 279). Da vi var ferdige med gjennomføring av intervjuene, og transkripsjonen satt vi igjen med en del data, og det var utfordrende å få full oversikt og se eventuelle sammenhenger i dataen vår. Ved å bruke tematisk analyse ville vi kunne få oversikt, og se sammenhenger i datamaterialet (Johannessen et al., 2018, s. 280). Etter vi var ferdige med analyse satt vi igjen med en bedre oversikt over dataen, og så i større grad sammenhenger.

Vi fulgte Johannessen et al. (2018, s. 282) sine fire steg for tematisk analyse. Steg nummer en er forberedelse, der en skal skaffe data og få oversikt over dette. Vi startet med å lese gjennom transkripsjonen, og lytte til lydfilene uten å gå i dybden på det de fortalte (Johannessen et al., 2018, s. 284). På denne måten fikk vi oversikt over det de ulike informantene fortalte, men uten å fordype oss i materialet. Deretter gikk vi over til steg nummer to, koding. Dette steget går ut på å trekke frem viktige og interessante poeng som kommer frem i datamaterialet (Johannessen et al., 2018, s. 284). Etter å ha lest gjennom transkripsjonen markerte vi ut relevante og interessante svar, for å deretter sette det inn i en tabell i Word. Når det var skrevet inn i tabellen søkte vi etter relevante nøkkelord i sitatene, og skrev de inn i en kolonne ved siden av. Vi valgte nøkkelord som best beskrev innholdet i dataen, altså en datanær tilnærming for å bedre kunne se variasjoner, nyanser, mønstre og sammenhenger i dataen vår (Johannessen et al., 2018, s. 290). Vi valgte også å sette inn spørsmålene i en kolonne på siden for å holde styr på hva dataen svarte på. Vi gjentok prosessen med alle åtte intervjuene for å få bedre oversikt og innsikt i datamaterialet vårt, samt for å enklere kunne kategorisere datamaterialet senere (Johannessen et al., 2018, s. 284). Da vi var ferdige med den første kodingen leste vi over tabellene på nytt. Det var tatt med mye data i tabellene, men for å spisse datamaterialet vårt så markerte vi igjen i tabellen det som var interessant og relevant for problemstillingen vår. Ved å gjøre det ble vi godt kjent med materialet vårt. Når dette var gjort gikk vi over til analysens tredje steg, kategorisering. Kategorisering handler om å se materialet i en større helhet, og sette det inn i overordnet kategorier (Johannessen et al., 2018, s. 294). Vi valgte igjen å lage en tabell i Word der hver kode for informantene stod i den

øverste raden, og kategoriene i en kolonne nedover til venstre. Hvert av svarene til informantene ble plassert under koden deres, og i raden til kategorien. Eksempel;

Kategori	<i>I</i>	<i>V</i>
<i>Taushetsplikt</i>	«Så jeg tror jo det er noe som kommer med årene etter hvert som man har vært over lengre tid, og forstår litt mer hvor grensene går, og at det så lenge at vi kan argumentere for at det er til barnets beste så kan vi jo si det vi tenker er nødvendig.»	«At vi var en, vi føler oss jo som en veldig viktig del av et barns liv. Men vi opplever jo ikke alltid at andre instanser mener at vi er så viktige som det vi er...»

Ifølge Johannessen et.al. (2018, s. 296) så er det ikke nødvendigvis slik at forskningsspørsmålene er ferdige tidlige i forskningsprosessen da dette kan utvikle seg videre i prosessen. Vi hadde forskningsspørsmålet med oss i denne fasen, men valgte å ikke låse oss helt til dem, dette for å være åpne for nye vinklinger og koblinger. Vi så også at vi fikk svar utover forskningsspørsmålene, som også var en grunn til at vi ikke ønsket å låse oss helt til dem under kategoriseringen. Johannessen et al. (2018, s. 297) skriver at man bør ha konkrete og avgrensede forskningsspørsmål, og vi så at forskningsspørsmålene våre nok var litt store. Vi ser at det kunne ha vært hensiktsmessig å skulle ha konkretisert og avgrenset forskningsspørsmålene noe i starten, og ifølge Johannessen et al. (2018, s. 296) kan en si at det også kan føre til at dette steget kan føre til frustrasjon ved at en ikke har noe konkret å gå ut ifra når en skal kategorisere. Samtidig, ved å ha åpne og noe brede forskningsspørsmål fikk vi til gjengjeld svar som vi kanskje ikke hadde fått hadde vi ikke hatt det.

I det fjerde steget i analysen, som Johannessen et al. (2018, s. 301) kaller for rapportering, skal en presentere funnene i resultatdelen i oppgaven. Dette har vært en tidkrevende prosess, hvor det er blitt gjort gjentatte revideringer. I starten delte vi funnene fra barnevern og barnehage hver for seg. I samråd med veileder fant vi ut at for å kunne svare bedre på problemstillingen og få frem nyanser, variasjon, sammenhenger og mønstre, burde vi

analysere begge sammen. Første steg ved å analysere dem sammen var å kartlegge hvilke data som ga mest mening å ha sammen, basert på mønstre og variasjoner. For å så begynne å tolke sitatene i funnene, for å få frem hva det egentlig er informantene sier og beskriver. Når vi skulle tolke opplevde vi å se nye perspektiver, på bakgrunn av at vi gikk enda mer i dybden på datamaterialet. Vi merket fort at all data fremstod som viktige for oss å ha med i oppgaven, da informantene beskrev mange interessante faktorer knyttet til samarbeid. Samtidig som vi så at det ikke var mulighet for å ha med absolutt alt. Derfor opplevde vi prosessen med å prioritere hvilken data som skulle bli med i analysekapitlet som krevende.

5.10 Etiske hensyn

Etiske hensyn er noe vi har hatt i tankene hele veien og diskutert sammen for å være dem bevisst i forkant og underveis i intervjuene, samt i skriveprosessen. Samtidig som det har dukket opp etiske hensyn vi ikke har vært forberedt på. Vi har valgt å ta utgangspunkt i de fire etiske retningslinjer som Kvale & Brinkmann (2021, s. 102) viser til; «informert samtykke, fortrolighet, konsekvenser og forskerens rolle» (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 102).

5.10.1 Informert samtykke

Informert samtykke vil si at informanten er gjort klar over hva formålet med undersøkelsen er, hvilke fordeler og risikoer det kan ha å delta, samt at det er frivillig og man kan trekke seg når man ønsker (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 104). I prosessen for å innhente informanter ble de informert over telefon og e-post om hva forskningsprosjektet handlet om. I god tid før intervjuet fikk de tilsendt informasjonsskriv, slik de kunne lese om hva det innebar i fred og ro. Når selve intervjuet skulle bli gjennomført brukte vi første tiden til å gjennomgå informasjonsskrivet, for igjen tydeliggjøre formålet, at dette er et forskningsprosjekt, og deres rett til å trekke seg når de vil. Det vi merket oss var at de fleste ikke ville gjennomgå informasjonsskrivet, men vi valgte likevel å gjennomgå personvern hensynet og samtykket i korte trekk.

Ryen (2021, s. 37) beskriver det som utfordrende for informantene å vite hva de samtykker til, fordi ingen helt vet hvordan og hva dataene kommer til å bli brukt til videre i forskningsprosjektet. Denne utfordringen kom tydelig frem når vi begynte å analysere dataene, fordi det kom frem ting vi ikke var forberedt på. Som eksempelvis at noen av

informantene trakk frem Statsforvalteren sitt webinar om taushetsplikt og meldeplikt (Statsforvalteren, 2022). Dette var et moment vi ønsket å ha med i den videre forskningen, noe som vi ikke visste i forkant og i oppstarten av intervjuene.

Selv om vi opplever å ha tatt hensyn til informert samtykke, kan det tenkes at terskelen for å trekke seg kan ha vært høyere særlig for de som arbeidet i samme yrkesfelt som oss, herunder barnevern. Spesielt med tanke på at noen av informantene arbeidet innenfor samme yrke som oss. Når flere informanter ikke ønsket konkret gjennomgang av informasjonsskrivet, burde vi nok ha gjennomgått alt i sin helhet til tross. Dette fordi vi ønsket å sikre at informantene var innforstått med forskningsprosjektet og hva det innebærer å delta.

5.10.2 Fortrolighet

Fortrolighet som Kvale & Brinkmann (2021, s. 106) referer til som konfidensialitet, handler om at informantene har en enighet til hva som vil bli gjort med informasjonen som gis av dem. Dette kan innebære at noe av informasjonen informantene gir kan identifisere dem, og gjøre dem gjenkjennelig for andre som leser oppgaven dersom den offentliggjøres (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 106). Informantene ble informert om at intervjuene skulle bli brukt i et forskningsprosjekt, og at denne kunne bli delt videre i utdanningsformål. Videre ble de gjort klar over lydopptakene og hvordan de ville bli håndtert gjennom forskningsprosjektet. Informantene er anonymisert, men informantene tilhører alle et visst stort geografisk område. Ryen (2021, s. 39) beskriver konfidensialitet som forskerens forpliktelse til å beskytte både området for forskningen og identiteten til informantene. Det at våre informanter tilhører et visst område gjør det mer krevende å beskytte konfidensialiteten. Informantene har flere felles arenaer for samarbeid, og mange like begreper og navn for de enkelte samarbeidsforaene i kommunen. Dette øker muligheten for at andre kan gjenkjenne kommune og arbeidssted ved offentliggjøring av forskningsprosjektet. Og derfor har vi valgt å anonymisere flere begreper som kan peke på hvilken kommune de tilhører, samt at de er gitt fiktive navn.

Kvale & Brinkmann (2021) skriver at:

I en kvalitativ intervjuundersøkelse, der deltakernes utsagn fra en privat intervjusituasjon kan inngå i offentlige rapporter, skal man sørge for å beskytte deltakernes privatliv. Her kan det være en indre konflikt mellom et etisk krav om

fortrolighet og grunnleggende prinsipper for vitenskapelig forskning som innhenting av den spesifikke informasjon som er nødvendig for å gjennomføre en intersubjektiv kontroll og for å gjenta en undersøkelse. (s. 106)

Vi har hatt et stort fokus på å skulle beskytte informantene, og ta hensyn til ting som kan bli gjenkjennelig. Derfor har vi som nevnt valgt å omformulere noen av begrepene fra intervjuet, for å begrense muligheten for at de eller arbeidssted blir identifisert. Dette på bakgrunn av at noen av begrepene som blir brukt tilhører spesifikke kommuner, som navn på ulike samarbeidsforum som ikke nødvendigvis brukes andre steder i landet. Samtidig ble webinarer til Statsforvalteren (2002) referert til. Ettersom webinarer er tilgjengelig for alle på internett så kan det antas at flere i kommuner i Norge har vist dette til sine ansatte som en opplæring i taushetsplikt og meldeplikt. Dette var et tema som ble tatt opp av noen informanter, og som kan se ut til å ha hatt noe virkning på hvordan noen av informantene ser på samarbeid. Her har vi måtte drøfte og vekte konsekvensene over å ha dette temaet med i forskning. I samråd med vår veileder ble vi enig om at dette er et moment som kan være fint for å belyse vår forskning, både fordi det nevnte møte kan ha hatt ringvirkninger på samarbeidet. På bakgrunn av dette har vi valgt å ikke gå i detaljer om møtet og ikke ha for stort fokus på dette i oppgaven, men det er fremdeles nødvendig å kort redegjøre for det.

Og vi har kjent på konflikten mellom fortrolighet og den konkrete informasjonen vi har innhentet, og dens nødvendighet for oppgaven, som Kvale & Brinkmann (2021, s. 106) løfter frem. Dette fordi vi har intervjuet en spesifikk gruppe, som er ledere og styrere. Dersom vi hadde intervjuet bakkebyråkrater hadde anonymiteten i større grad vært beskyttet, da de består av flere enn hva det gjør av ledere. Selv om våre informanter i forkant av intervjuet ble informert om at deres intervju vil bli brukt i et prosjekt som kan offentliggjøres, kan det være at de ikke har tenkt over de konsekvenser det kan gi ved å nevne ulike ting, til tross for at det var på eget initiativ. Samtidig er informantene innforstått med forskningsprosjektet og at informasjonen de deler vil sannsynligvis bli brukt i forskningsprosjektet,

5.10.3 Konsekvenser

Konsekvensene omhandler hensynet til hvilke konsekvenser og fordeler det kan ha for informanten å delta (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 107). Konsekvenser av undersøkelsen vår er noe vi har forsøkt være bevisst over i forkant. Vi hatt mange runder på hva vi skulle gjøre

med informasjonen fra informantene, og hvilke konsekvenser det kan gi for dem ved den dataen som blir tatt med i forskningen. Selv om vi har vært bevisst på dette har det også i etterkant av intervjuene, når vi har analysert dataene, kommet frem mulige konsekvenser vi ikke nødvendigvis kunne forutsi. Konsekvenser som eksempelvis hvorvidt valg av å stille eller ikke stille oppfølgingsspørsmål kan påvirke svarene og retningen intervjuet tar, selv om man forsøker å være bevisst på det i forkant.

Vi som forskere er ansvarlige for å reflektere over de konsekvenser som kan oppstå, også for dem informantene representerer (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 107). Fordelene for informantene og deres kunnskap bør være større enn risikoen for at det kan ha negativ innvirkning for informantene (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 107). Vi har anonymisert alle informanter som sørger for at det ikke vil få noen direkte konsekvenser for dem, dersom de uttaler noe negativt om eksempelvis arbeidsplass og samarbeidspartner. Dette kan også skape trygghet for at informantene tør å prate mer fritt om både positive og negative ting om teamet. Samtidig kan det være en konsekvens at vi intervjuer en så begrenset gruppe som ledere. Det kan gjøre det lettere å gjenkjenne informantene.

En annen konsekvens er som nevnt i kapitlet over «Fortrolighet», å skulle velge å ha med noe om webinarer til Statsforvalteren (2022). Webinarer er som nevnt tilgjengelig for alle, noe som gjør at vi ikke kan kartlegge hvem og hvor dette webinarer er vist og brukt. Da flertallet av informantene selv valgte å ta opp dette temaet, kan det tolkes som sannsynlig at flere i feltet og tjenester i ulike områder kjenner på samme erfaring knyttet til det tverrfaglige samarbeidet etter møtet.

Kvale & Brinkmann (2021, s. 107) beskriver at kvalitativ forskning kan være forførende på bakgrunn av den åpenheten det åpner for, og at dette kan føre til at informanter deler ting de kan angre på i ettertid. Dette har vært et moment vi har drøftet mye, knyttet til informantenes utsagn. Noe av informasjonen som informantene kommer med er en direkte konsekvens av spørsmålene vi stiller og hvordan man stiller dem. Samtidig er det informasjon informantene tar opp på eget initiativ, som de kanskje kan angre på i ettertid av intervjuet. Det kan være at de i sitt engasjement for feltet og temaet sier ting de kanskje ikke hadde tenkt å prate om eller ta opp, som gjør at de kanskje ikke har forstått hva det vil bety å prate om ulike temaer. Vi har derfor forsøkt å behandle dataene med stor respekt, og reflektere rundt hva som eventuelt ikke bør bli med i tilfelle det kan stille dem i et dårlig lys.

En mulig konsekvens kan ha vært at vi kommer fra samme yrke som noen av informantene. Det kan ha ført til at informantene hadde et større ønske om å svare «riktig» og at vi var enige, versus en informantgruppe hvor vi er nøytrale i forhold til fagbakgrunn og yrke. Neumann og Neumann (2023, s. 13) beskriver at man som forsker i det praktiske arbeidet ikke vil være i stand til å være nøytral og taus. Videre skal det ikke være et mål, da man skal «forstå de sosiale situasjonene vedkommende angivelig skulle forske på» (Neumann & Neumann, 2023, s. 13). Det er som Neumann og Neumann skriver vanskelig å være nøytral og at man heller ikke skal være det. Når det kommer til vår yrkesbakgrunn har vi tenkt at vi skal forsøke å være nøytral i den grad vi kan, samtidig som det er umulig å etterstrebe. Videre har vi forsøkt å være bevisste på når og hvor vi skal være tause i intervjusetting. Da vi har forsøkt å være tause i form av å ikke vise for stor grad av enighet, og ikke vært tause hvor vi har følt behov for å følge opp eller vise og bekrefte det informantene forteller.

Da vi kommer fra samme yrke, barnevernet, kan en mulig konsekvens av dette være hvilke svar vi fikk. Informantene fra barnevernet hadde kanskje gått mer i dybden og forklart mer beskrivende dersom de visste forskerne kom fra en annen yrkes- og fagbakgrunn. Og de kan tenke at vi som forskere har en forståelse for feltet som igjen gjør at de ikke trenger å utdype svarene for oss. Samtidig kan vår fagbakgrunn på det sosiale feltet ha styrket tiltroen til oss som forskere, da vi har samme bakgrunn, og også derfor har valgt å gå mer i dybden på feltet og delt mer inngående om samarbeid. Dette stemmer overens med det Thagaard (2018, s. 105) beskriver når det gjelder sosial avstand til informanten, og at denne blir mindre når det er et kjent miljø for forskeren. Hvis man ikke hadde hatt samme fagbakgrunn, kan det være informantene fra barnevernet hadde holdt seg mer på overflaten av feltet og ikke gått i dybden. På en annen side har vi ikke noe nær kjennskap til informantene fra barnevernet, og tilhører ikke under deres ledelse, noe som tilsier at vi ikke er noe aktiv del av hverandres arbeidshverdag. Når det gjelder informantene fra barnehagen kan vår bakgrunn ha påvirket svarene. Når vi som forskere har en yrkesbakgrunn, som eksempelvis barnevernspedagog, kan man risikere at informantene har en kjennskap som gjør at de plasserer forskeren i en «boks», som kan påvirke intervjuet (Thagaard, 2018, s. 104). Derfor kan en konsekvens av vår fagbakgrunn være at de oppleve oss som representanter fra barnevernet, at vi blir til «dere» i intervjusettingen, som var noe vi opplevde.

Fra vår side som forskere kan det også ha påvirket hvordan og om vi velger å stille oppfølgingsspørsmål. Dette fordi vi har en kjennskap til feltet og kanskje tok for gitt at vi forstod svaret. Samtidig er det noe vi har hatt stort fokus på, og forsøkt i størst mulig grad å unngå å påvirke intervjusettingen. Vi har derfor vært opptatt av å stille oppfølgingsspørsmål og undre oss over svar, nettopp for at informantene skal få tydeliggjøre hva de faktisk vil frem til. Samtidig som det har vært krevende å skulle balansere hvorvidt man skal stille oppfølgingsspørsmål eller ikke, da det både kan gi utdypende svar samtidig som det kan fremstå ledende. En konsekvens for informantene fra barnehagen kan ha vært at vi kommer fra et annet fagfelt, som de vet er en annen del av forskningen. Ved å belyse kritikk, kan de kjenne på en risiko knyttet til hvordan dette kan påvirke videre samarbeid med barnevernsfeltet og hvordan vi som forsker ser og tolker dem. Samtidig opplevde vi en åpenhet knyttet til utfordringer med samarbeidet, da det kom frem både kritikk og forslag i intervjuene. Men vi merket oss også at enkelte informanter tidvis la til at de vet det er en krevende og viktig jobb, etter at de fortalte om forhold som burde bedres. Kan dette være frykten for konsekvens av å utlevere? Vi som forskere tenker det er viktig at slik kritikk kommer frem, da dette er den eneste måten å få belyst utfordringer og hvilke tiltak som trengs for å bedre det. Fordelene ved å få frem problemområder fremstår som større enn hva eventuelle risikoer er.

5.10.4 Forskernes rolle

Vår rolle som forskere er noe vi har hatt stort fokus på, ettersom vi jobber i samme felt som vi forsker på. Samtidig som vi har vært klar over at det ikke går an å unngå at vår rolle vil påvirke informanter, intervju og hvordan vi fortolker informasjonen. Kvale & Brinkmann (2021, s. 108) beskriver rollen som avgjørende for hvilke etiske beslutninger som fattes og for kvaliteten av forskningen. Videre beskrives det følgende om forskningsatferd og dens moralske ansvar: «den er forbundet med forskerens moralske integritet, hans eller hennes empati, sensitivitet og engasjement i moralske spørsmål og moralsk handling» (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 108). Dette mener vi viser til hvor viktig forskerens opptreden er ovenfor informantene og behandlingen av datamaterialet.

Kvale & Brinkmann (2021, s. 108) nevner «forskningens uavhengighet», og hvordan den kan blant annet påvirkes av informantene. Det kan tenkes at vi har blitt påvirket av informantene fra barnevernet, da vi jobber innenfor samme yrke. Man kan undre seg over om det gjorde at

vi tenkte og identifiserte oss mer med svarene til informantene fra barnevernet? Et annet perspektiv kan være at når informantene er fra barnevern, kan man også ta seg i å tenke at dette kan være en potensiell fremtidig arbeidsplass, og derav påvirke hvordan vi opptrer i intervjusettingen. Det samme perspektivet gjelder barnehagene, da barnehagene kan være en fremtidig samarbeidspartner i jobbsetting. Det kan også tenkes at vi lot oss påvirke av de første informantene vi hadde, fra både barnevern og barnehage. Dette gjorde nok noe med hva vi forventet oss av de resterende informantene, og at de første vi intervjuet satte «tonen». Dette drøftet vi mye sammen etter første intervjudag, og vi trodde nesten vi kunne forutsi hvilke perspektiver og tanker videre informanter ville ha. Samtidig førte denne drøftingen til at vi ble mer bevisste på det, som igjen gjorde at vi i den grad det gikk an ikke lot det farge spørsmålene våre og holdningen vi hadde inn i intervjuene.

Forskerne kan fortolke sett fra informantene sitt perspektiv dersom man blir påvirket og identifiserer seg med informantene, og man kan derav miste en del av avstanden i intervjusettingen (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 108). Med tanke på vår fagbakgrunn og arbeidsplass, gjør nok dette at det var lettere å identifisere seg med informantgruppen fra barnevern. Dette på bakgrunn av at det var lettere å kjenne seg igjen fra deres perspektiv, da vi selv står i den jobben. Samtidig har vi hatt mye fokus på denne rollen vi har, og i analysering av dataen har vi fokusert på å holde oss så nøytrale vi kan. Samtidig har vi en forforståelse av faget og feltet, som gjør det krevende å være helt nøytrale. På en annen side har vi hatt et stort ønske om nøytralitet ovenfor informantene fra barnehage, da vi ville dempe «oss» og «dem» følelsen de eventuelt kunne kjenne på i intervjusettingen. Dette kan ha påvirket hvordan vi har respondert på deres svar og at vi blir farget ved å ønske å tolke dataen i «beste mening». Noen av informantene fra barnehagen refererte også til oss som «dere», når de pratet om barnevern. Som skapte et enda tydeligere skille mellom barnevern og barnehage, og samtidig kan ha skapt en avstand i intervjusettingen. Vi blir nok både påvirket av informantene, samtidig som vi ser begge fagfelts frustrasjon og forslag, da dette er et viktig samarbeid og vårt eneste ønske er at det skal oppleves konstruktivt for begge felt. Selv med vår fagbakgrunn og yrke er vårt ønske med forskningsprosjektet å undersøke ledere og styrere sin oppfattelse av det tverrfaglige samarbeidet, og på denne måten belyse hvordan dette samarbeidet fungerer. Dette kan igjen åpne opp for at man kan definere mulige hindringer og hva som fungerer i samarbeidet, som igjen kan føre til at man både kan fortsette å jobbe med det som fungerer og gjøre noe med hindringene.

5.11 Forskningens kvalitet

Her skal vi drøfte forskningens kvalitet, ut ifra kriteriene om pålitelighet, gyldighet og generaliserbarhet (Tjora, 2021, s. 259). Disse blir også kalt reliabilitet, validitet og generaliserbarhet. Bakgrunnen for at vi har valgt å bruke begrepene fra Tjora er fordi de er ord som blir brukt i hverdagen og derfor er lettere å anvende og forstå for oss og lesere (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 275).

5.11.1 Pålitelighet

Kvale & Brinkmann (2021, s. 276) beskriver at pålitelighet går ut på troverdigheten av resultatene i forskningen, og hvorvidt den kan gjentas av andre og oppnå samme resultat. For å sikre høyest mulig grad av pålitelighet har vi brukt tid på intervjuguiden, hvor vi stilte tilnærmet like spørsmål til alle informantene. Vi valgte semistrukturert intervju for å kunne stille åpne spørsmål, og for å unngå for mange ledende spørsmål som vi allerede har vært innom. Vi har vært spesielt opptatt av å ha åpne spørsmål da vår forforståelse på feltet vi har undersøkt kan ha preget hvilke spørsmål vi stilte, og at det derfor kan ha gått på bekostning på hva informantene egentlig var opptatt av (Thoresen et al., 2020, s. 50). Ifølge Thagaard (2018, s. 97) så bør man etterstrebe å stille minst mulig spørsmål som er ledende, ved å gjøre dette kan man lede informantene inn i en forventning om hvordan de bør svare. Samtidig var det ved noen tilfeller hensiktsmessig å stille noen typer ledende spørsmål for å bekrefte og få mer utdypende svar. Samtidig kan disse ledende spørsmålene for bekreftelse ha ledet informantene inn i et spor, som kan ha påvirket dem til å svare det de tror vi ønsker. På den andre siden mener Kvale & Brinkmann (2021, s. 201) som nevnt at det kan være nødvendig å stille ledende spørsmål for å få den informasjonen man trenger.

På grunn av vår fagbakgrunn og forforståelse har vi forsøkt å sikre graden av pålitelighet ved å være bevisst vår rolle i forskningen. Dette er grunnen til at vi også har redegjort dypere om dette i kapittelet om etiske hensyn, herunder om forskernes rolle og konsekvenser. Når vi har analysert og tolket funn har vi hele tiden påminnet oss på å ikke tenke som «barnevernspedagoger», og ikke tar svarene for gitt basert på vår forforståelse. Derfor har vi vært bevisst på dette i prosessen med tolkningen og analysen, og forsøke å unngå å tolke basert på ting som er kjent for oss gjennom vår yrkesbakgrunn og arbeidssted. Samtidig kan vår fagbakgrunn på det sosiale feltet ha styrket påliteligheten, i form av at vi i større grad kan forstå de ulike sosiale situasjonene.

Neumann & Neumann (2023, s. 11) skriver at man ikke kan unngå å få en relasjon til informantene, og derav er forutsetningene for å skulle være objektiv eller nøytral i studiet sviktende. De peker videre på at informantene blir påvirket av forskernes væremåte og hvordan man stiller spørsmålene på (Neumann & Neumann, 2023, s. 11). Som forskere i et intervju bruker man seg selv som verktøy og man kan aldri helt etterstrebe full nøytralitet. Derfor kan resultatene bli påvirket dersom vi selv hadde gjennomført intervjuene på nytt, eller hvis noen andre hadde gjennomført intervjuet med utgangspunkt i samme intervjuguide. Vi har som nevnt tidligere valgt å bytte på intervjuerrollen, noe som kan ha påvirket svarene da man har ulike væremåte og måter å stille spørsmål på. Hvis vi hadde valgt en fast intervjuer kunne vi kanskje fått et mer stabilt resultat. På den andre siden opplevde vi det også som en styrke å dele på det, da det skapte nyanser som kanskje ikke hadde oppstått ved at bare en intervjuet. Den som ikke intervjuet var delaktig og hadde rom for å stille oppfølgende spørsmål og forklare ved uklarheter informantene opplevde, på lik linje som den som intervjuet.

Måten man undersøker på kan påvirke hvilke resultater man får (Jacobsen, 2021, s. 20). Dersom vi hadde valgt en annen metode enn intervju, ville nok svarene vært annerledes. Eksempelvis ved bruk av kvantitativ spørreundersøkelse ville man kanskje fått mer ærlige svar, da de slipper å avgi svarene sine ovenfor forskerne. Samtidig ville man ikke kunne fått like grundige og utfyllende svar, som man får ved å bruke intervju.

Transkriberingen ble delt likt mellom oss slik vi transkriberte hver våre intervjuer. Vi valgte å dele disse intervjuene tilfeldig mellom oss for å ha sikre den grad av nøytralitet man kan ha, og ikke ha fokus på å få «ønsket» intervju. Dette er også grunnen for at vi ikke transkriberte alle intervjuene vi selv gjennomførte. Etter grov transkriberingen gjennomgikk vi resultatene sammen. Dette for å kvalitetssikre fortolkningene fordi man da kunne ha ulike og flere perspektiver og tolkninger ut fra resultatene. Det var også viktig for å sikre at de teamene vi anså som nødvendige for å svare på vår problemstilling var med. Ved å dele transkriberingen i første omgang kan vi ha mistet noen elementer som var viktig for forskningen, da vi er ulike og derav kan ha hatt ulike prioriteringer og tolkninger. Samtidig ved å ha en felles gjennomgang fikk vi sikret at begge fikk sett og tolket med egne øyne. På den andre siden får man gjerne ikke det store bildet ved å ikke være en del av hele prosessen ved

transkriberingen. Ved å være flere forskere kan man styrke påliteligheten fordi man er flere sammen om både drøftingene, vurderingene og beslutningene som blir gjort i denne forskningen (Thagaard, 2018, s. 188).

Påliteligheten handler om hvordan sammenhengene i forskningen synliggjøres, hvor teori, analyse og empiri styrker pålitelighet (Tjora, 2021, s. 263). Gjennom hele forskningsprosjektet har vi tatt i bruk ulike metodiske tilnærming, avhengig av hvilken prosess forskningsprosjektet har vært i. Vi har som nevnt vært innom både abduktiv, fenomenologisk og hermeneutisk tilnærming. Vi har blant annet vekslet mellom teori og empiri. På grunn av vår bakgrunn hadde vi noe kunnskap og kjennskap til ulike teorier på feltet vi undersøkte, men det var etter analysen av funnene at tok vi et dypdykk i teorien. Teorien vi bruker vil styrke påliteligheten til forskningen, da den vil kunne vise til en sammenheng mellom datamaterialet, teori og tidligere forskning. Utvelgelse av teori er mye basert på funnene og hvordan vi har analysert og tolket disse. Dersom vi hadde valgt hvilke teorier vi ville ta utgangspunkt i forkant av intervjuene, kunne datamaterialet og analysen av dette sett annerledes ut og blitt analysert fra andre perspektiver. Dette fordi teorien man velger kan styre hvilket lys funnene blir sett i.

5.11.2 Gyldighet

Kvale & Brinkmann (2021, s. 276) beskriver at gyldighet handler om metoden man bruker passer for å undersøke det man forsker på. Spørsmålet om gyldighet handler ifølge Tjora (2021, s. 260) om de svarene vi finner i forskningen, er svar på det vi forsøker å finne ut og stiller spørsmål om. Vi opplever at intervju var den metoden som kunne gi oss de utfyllende svarene vi trengte for å kunne svare på vår problemstilling. Ettersom vi var opptatt av å få frem ledere og styre sin oppfatelse og erfaring på samarbeid, mener vi andre metoder ikke ville gitt oss like gode og utfyllende svar. Vi er bevisst på at hva informantene svarer ikke nødvendigvis alltid gjenspeiler praksis. Samtidig som vi opplevde en åpenhet og ærlighet, som gjenspeilte seg i at informanter delte om utfordringer og uttrykte ting de burde bli bedre på selv.

Vi utførte intervjuene ganske tidlig i forskningsprosessen. En svakhet med dette var at vi da hadde begrenset kunnskap om temaet, noe som kan ha begrenset hvilke spørsmål vi stilte. Hadde vi gjort det senere eller lest oss mer opp på teori, kunne vi fått det tydeligere for oss

hva vi burde spurt om. Samtidig hadde vi noe forkunnskap basert på at begge har skrevet om samarbeid tidligere og har en forforståelse gjennom vår yrkesbakgrunn, uten å ha noe utdypende kunnskap og kjennskap om samarbeid på ledernivå. Vi valgte derfor å ha intervjuene tidlig i prosessen for å ha et mest mulig åpent sinn uten for store påvirkninger fra tidligere forskning og teori. Ved å ikke lese oss enda mer opp på temaet opplevde vi at faren var mindre for at det skulle påvirke hvilke svar vi var ut etter, og unngå en forhåndsdømming på hvordan feltet er og hvilke svar vi tenkte informantene kom til å gi. Basert på dette opplever vi å ha gyldighet i form av å ha fått tilstrekkelig svar på det vi ønsket med forskningen ved bruk av intervju.

Ifølge Kvale & Brinkmann (2021, s. 112) så finnes det ingen korrekt måte å transkribere på, fordi det er usannsynlig å få oversatt muntlig til skriftlig rent objektivt. Transkribering er en stor og viktig del av metoden vi har valgt å bruke i vår forskning. Transkripsjonen ble som nevnt gjort via nettskjema, hvor vi i etterkant gikk gjennom transkripsjonen og lydfilen for deretter å plukke ut det vi mente var relevant. Da dette var gjort kategoriserte vi det ut ifra nøkkelord og temaer. Dette gjorde vi raskt etter intervjuene var gjennomført, for da stod svarene og observasjonene ferskt i minne.

Ved å gjøre det slik fikk vi frem de ulike nyansene i intervjuet, som informantenes reaksjoner og kroppsspråk når de svarte. Det er vanskelig å få det muntlige i skriftlig form, men de observasjoner som ble gjort underveis styrker denne oversettelsen. Vi har valgt å ha med direkte sitater for å styrke gyldigheten og få frem hele konteksten av svarene, samtidig som vi også beskriver og tolker svarene.

5.11.3 Overførbarhet

Overførbarhet handler om de resultatene man har fått fra forskningen kan overføres og være universelle, eller om resultatene kun er interessante lokalt (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 289). Vi har informanter fra flere ulike kommuner, samtidig som det er i et visst geografisk område. Når informantene kommer fra et geografisk område kan det hende at det som kommer frem kun er lokalt interessant.

Kvale & Brinkmann (2021, s. 289) trekker frem innvendingen om at forskning ikke kan generaliseres fordi det er for få informanter, og de svarer med spørsmålet om alt må generaliseres og være universelt til enhver tid og for alle? Vi hadde 8 informanter, hvor 4 var fra barnehage og 4 var fra barnevernet, noe som i det store bildet er et fåtall av styrere og ledere som finnes på feltet. Til gjengjeld har vi fått gått i dybden i de svarene disse 8 informantene kom med, og hatt en grundig analyse og tolkning av funnene. Når vi drøfter ser vi funnene våre i lys av teorien, som igjen kan styrke overførbarheten.

«Generaliserbarhet er knyttet til forskningens relevans ut over de enheter som faktisk er undersøkt» (Tjora, 2021, s. 260). Overførbarheten kan utfordres ved at det vil kunne være lokale forskjeller i både kommuner og kommunens tjenester, og ulik organisering. Samtidig er samarbeidet forankret i loven, som vil si at alle barnevernet og barnehager skal følge det lovverket beskriver om samarbeid, som øker sannsynligheten for overførbarhet (Barnehageloven § 2b, 2005 og Barnevernsloven § 15-8, 2021). Samtidig skal alle kommuner etter den nye barnevernsreformen (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, u.å.-b) utarbeide en plan for det forebyggende arbeidet av omsorgssvikt, hvor samarbeid og ansvar skal settes i system. Så vidt vi er kjent med, har ikke alle kommunene der informantene våre jobber utarbeidet en slik plan. Dette vil også føre til ulik praksis og opplevelse, alt etter hvilken kommune man hører til, noe som igjen kan begrense hvor overførbart all forskningen er. På den andre siden kan overførbarheten styrkes gjennom tidligere forskning, dersom den viser til lignende resultater. Videre er både barnehage- og barnevernsfeltet et felt som stadig er i endring, og det vil derfor ikke nødvendigvis kunne være overførbart over tid.

6.0 Analyse av datamaterialet

I dette kapitlet vil vi presentere datamaterialet vi har innhentete og vurdert som relevant i forskningsprosjektet, i form av sitater. Videre har vi analysert og fortolket meningene i datamaterialet. For å svare på problemstillingen vår «Hvordan oppfatter ledere i barnevernet og barnehagestyrere det tverrfaglige samarbeidet mellom de to profesjonene?», har vi som nevnt tre forskningsspørsmål som er delt inn i underkapitlene: «Hvordan opplever ledere og styrere at føringer kan lukke eller åpne for tverrfaglig samarbeid?», «Hvilke faktorer ser ledere og styrere som betydningsfulle for å styrke det tverrfaglige samarbeidet?» og «Hvordan kommer holdninger til uttrykk i arbeidet for det tverrfaglige samarbeidet?». Grunnen til at vi

har valgt å dele de inn på denne måten er fordi vi har valgt en tematiskanalyse hvor vi har kategorisert funnene våre, og sett dem i lys av temaer.

6.1 Hvordan opplever ledere og styrere at føringer kan lukke eller åpne for tverrfaglig samarbeid?

I det kapitlet skal vi presentere og fortolke datamaterialet som vi oppfatter som førende for samarbeid, samt hvordan disse føringene kan påvirke dette. Og som kan svare på vårt forskningsspørsmål: «Hvordan opplever ledere og styrere at føringer kan lukke eller åpne for tverrfaglig samarbeid?»

6.1.1. Hvordan ledere og styrere erfarer at føringer kan lukke eller åpne for samarbeid?

Når det gjaldt hvilke rutiner og rammer det lå for samarbeid mellom barnevern og barnehage var det ulik praksis for dette. Som nevnt i veilederen til Barne- og likestillingsdepartementet og Kunnskapsdepartementet (2009) skal barnevernet delta på foreldremøter, samt ha jevnlig samarbeidsmøter for å jobbe forebyggende og få kjennskap til hverandre.

Barnevern «Sofie»: *«Det er lite sånn strukturert samarbeid inn mot barnehagene utover det som vi har overordnet på familiens hus, ehm.. det er det faktisk.»*

Styrer «Tove»: *«Men det er ikke noe fast samarbeidspunkt med barnevernet utenom saker».(...) «Jeg er alltid med på samarbeidsmøtene, alt går gjennom meg.»*

Vi ser hvordan både det «Sofie» og «Tove» sier kommer frem hos både ledere og styrere at det ikke finnes faste samarbeidspunkt for barnehage og barnevern. Slik vi tolker «Sofie» så finnes det lite av det generelle samarbeidet med barnehagen, utover det som finne internt på familiens hus. Familiens hus i den aktuelle kommune er organisert med ulike instanser, men barnehagen er ikke inkludert i den samordningen som finnes der, og vil dermed ikke nødvendigvis falle inn under det overordnet samarbeidet «Sofie» snakker om. Det som «Tove» beskriver støtter opp om det «Sofie» forteller om samarbeid. Det kan antyde at «Tove» er fornøyd med samarbeidet i enkelt saker, men slik vi forstår det opplever hun ikke et

godt nok samarbeid på generelt nivå. Videre viser hun til at hun har en sentral rolle i samarbeidet i form av å være en del av hele prosessen og delta på samarbeidsmøtet, dette er noe flere av informantene våre fra barnehage også har nevnt. Dette kan forstås at de anser det som viktig og verdifullt å delta i disse prosessene sammen med sine ansatte. I funnene fra ledere i barnevernet fremkommer det ikke noe særlig om at ledere deltar i samarbeidsmøter i enkeltsaker, men at kontaktpersoner deltar selv. Dette tolker vi som at ledere i barnevernet deltar i mindre grad enn barnehagestyrere. «Britt» på sin side forteller om lite føringer for samarbeid, og at det er individuelt:

Barnevern «Britt»: *«Så det ligger ikke noe sånn kjempe akkurat, sånn er det med barnehage. Det er jo veldig individuelt i forhold til hver enkelt sak, og hva har dette barnet behov for, på hvilken måte.»*

Vi forstår dette som både en ulempe og en fordel. Det tolkes som en ulempe fordi det ikke foreligger noe videre føringer på når og hvordan, som kan da føre til at det er opp til hver enkelt kontaktperson og derav kan skape ulikheter i samarbeidet og kontakten med barnehagen. Det ses på som en fordel fordi behovene hos familier og barn er ulike, og passer ikke alltid inn i en A4-boks. Det økte handlingsrommet tolker vi derfor som en mulighet for å kunne forme og tilpasse ulike samarbeidet ut fra behov.

Styrer «Katrine»: *(...) «Så derfor er det fint at de er inne såpass hyppig i forhold til personalet. Men at de også er inne i forhold til eventuelle foreldremøter.»*

«Katrine» synes å ha fokus på forholdet mellom barnevern og barnehage, og vi opplever at hun anser det som viktig at barnevernet involveres og gir informasjon ut til personalet og foreldrene. Ut ifra hvordan «Katrine» forteller dette, tenker vi at hun er fornøyd med hvordan dette samarbeidet er. Samtidig sier «Emma» dette:

Styrer «Emma»: *«Men vi har jo tidligere hatt barneverntjenesten med på foreldremøter, på sånn generell basis»*

Ut ifra det «Emma» forteller later det til at det har vært et generelt samarbeid tidligere, men at det ikke eksistere lenger. Vi ser det «Emma» sier som et uttrykk for at hun opplever at barnevernet lite synlig utad i barnehagene, og muligens ikke prioritere samarbeidsarenaer utover saker. Dette kan ha en sammenheng med det «Kari» sier om tid og samarbeid:

Barnevern «Kari»: *«Så tar det jo, er veldig tidkrevende. Det går jo utover andre ting. Men for all del, er positiv til samarbeid og ser jo at det er en gevinst i det.»*

Vi opplever at «Kari» kan virke positiv til samarbeid, samtidig så påpeker hun at det går utover andre ting, som kan se ut til at det finnes andre ting som er viktigere, eller som må prioriteres. «Kari» ser at det er en gevinst i samarbeid, men måten det kommer frem på får oss til å tolke at disse gevinsten ikke er store nok til å prioritere det mer.

Barnevern «Oda»: *«Også er det jo litt sånn i en hektisk hverdag, så er det jo litt sånn lett å glemme de andre instansene selvfølgelig.»*

Hun påpeker at det i en hektisk hverdag kan være lett å glemme samarbeidspartnere. Det kan handle om at de ikke er synlig for hverandre, og kan blant annet handle om at de ikke har faste samarbeidspunkter, og ellers lite kontakt utover enkelt saker. Videre kan det forstås dit hen at det ikke blir prioritert å holde kontakt med barnehagene fordi det mye annet som må gjøres i hverdagen. «Kari» viser til at det foreligger planer om å få til tettere samarbeid, men av ulike grunner som pandemi, har det vært forsinkelser i dette. Det at arbeidet i planen som «Kari» nevner enda ikke er påbegynt tolker vi som både det hun og «Oda» har nevnt tidligere om at det er tidkrevende og utfordrende å prioritere det. Samtidig kan det indikere at barnevern opplever samarbeidet som tilfredsstillende slik det er nå, og derfor ikke prioriterer å sette i gang med planen. Videre kan det også antyde som at samarbeidet ikke fungerer optimalt, da det har vært behov for å utarbeide en plan for samarbeid.

6.1.2 Taushetsplikten og samtykke

Både styrerne og lederne tok opp taushetsplikt som en faktor som påvirker samarbeidet. Taushetsplikten kan være utfordrende å bli klok på da det ikke alltid er like lett for kontaktpersoner å vite hvor mye og hva de skal dele med barnehagene. Barnevernet er omfattet av et strengere lovverk knyttet til taushetsplikt enn hva barnehagen er, eksempelvis skal ikke andre vite at familien er tilknyttet barnevernet (Justis- og beredskapsdepartementet, 2023, s. 55). Taushetsplikten til barnevernet følger lov om barnevern § 13-1 (2021). Det finnes noen unntak for taushetsplikten slik som bruk av samtykke og anonymisering (Barne- og likestillingsdepartementet og kunnskapsdepartementet, 2009, s. 21). Videre kan barnevernet dele opplysninger dersom det kan fremme deres oppgaver og ansvar i den aktuelle saken (Justis- og beredskapsdepartementet, 2023, s. 55). Lederne i barnevernet indikerte at taushetsplikten er vanskelig, men at trygghet rundt taushetsplikt kom med erfaringer.

Barnevern «Sofie»: *«Så jeg tror at det som handler om taushetsplikten for barneverntjenesten, det er noe som man blir tryggere på med litt erfaring.»*

Barnevern «Britt»: *«Det er ikke noe du bare kan lære bort til noen, det er noe du må kjenne på kroppen på en måte, over en viss tid før man kanskje blir ordentlig trygg på.»*

Flere av styrere i barnehagene hadde en opplevelse av at taushetsplikten var til hinder for samarbeid med barnevernet.

Styrer «Emma»: *«Jeg tenker jo noen ganger at den er litt sånn til hinder for barnets beste.»*

Styrer «Sara»: *«Det er veldig vanskelig, og jeg synes at det kan være til hinder».*

Styrer «Tove»: *«Vi må jo bare akseptere det, men det kan være litt frustrerende innimellom».*

Styrerne og lederne i barnevernet hadde ulikt syn på hvilken påvirkning taushetsplikten har på samarbeid. Styrerne opplevde at det var et hinder for samarbeid, mens lederne hadde et syn på hvordan det var for kontaktpersonene. Det er ikke nødvendigvis taushetsplikten i seg selv som er utfordrende i samarbeidet, men manglende forståelsen av hva barnevernet må forholde seg til, og manglende forståelse for hva barnehagene står i daglig. Andre momenter som trekkes frem knyttet til taushetsplikten er:

Barnevern «Kari»: *«Du er en usikker kontaktperson, som er usikker på taushetsplikten sin. På det andre området så har du noen som egentlig forventer å vite ting som ikke er så veldig relevant for den jobben de skal gjøre.»*

Barnevern «Britt»: *«Men det er nok fort å gjemme seg bak for noen fordi at man blir redd og usikker på hva har jeg faktisk lov å si.»*

Styrer «Katrine»: *(...) «For da kan vi oppleve at barneverntjenesten gjemmer seg bak taushetsplikten.»*

Det er interessant det «Britt» tar opp med at taushetsplikten er noe man kan «gjemme seg bak» dersom man blir usikker og utrygg på hva man har lov til å si. Ut ifra det «Katrine» sier kan det synes at hun har en erfaring på at barnevernet gjemmer seg bak taushetsplikten, det kan ses i lys med det «Kari» forteller om usikkerhet.. Vi tolker utsagnet til «Britt» og «Kari», som at usikkerheten avhenger av erfaringen man har knyttet til taushetsplikten. Basert på det lederne forteller så kan det virke som det ikke er noe fasit på hvordan en skal forholde seg til taushetsplikten på, og derfor fører det til usikkerhet. Ut ifra usikkerhet hos kontaktpersoner så

kan våre informanter fra barnehagene oppleve at det er til hinder fordi man dele mindre enn det man bør dele, og barnehagene sitter igjen med for lite informasjon til å kunne ivareta det aktuelle barnet. «Kari» tar også opp forventinger fra andre, det kommer vi tilbake til lenger nede. Som nevnt er taushetsplikten noe strengere i barnevernet, men det finnes unntak, eksempelvis samtykke. Men selv om det finnes unntak slik som samtykke betyr ikke det nødvendigvis at barnevernet skal dele alt fra a til å, men ta en vurdering på hva trenger barnehagen å vite (Barne- og familiedepartementet, 2005, s. 18).

Barnevern «Britt»: *«Jeg synes det er noe å gå på da for veldig mange, inkludert oss selv, at samtykke er ikke bare da kan vi pøse ut alt som fins»*

Ut ifra det «Britt» forteller kan det tolkes slik at samtykke blir brukt noe liberalt, at når det ligger i bunn så kan vi dele hva som helst, men at det ikke er tilfellet. Samtykke gir ikke grunn til å dele alt mulig, men ses i sammenheng med hva trenger de å vite. «Oda» trekker også frem samtykke, men tenker annerledes rundt det.

Barnevern «Oda»: *«Men det er og en åpning for det i loven, som man bør benytte i langt større grad enn det man gjør nå, tenker jeg.»*

Det «Oda» sier ser vi som uttrykk for at praksisen for bruk av samtykke ikke blir brukt like mye som de kanskje burde. Basert på det «Oda» sier om lite bruk av samtykke kan gi et inntrykk av en lukket tjeneste fordi samtykke åpner opp for at en kan snakke mer åpent sammen, men et samtykke skal inneholde hvilke opplysninger en skal dele, hvem informasjonen skal deles til og hva informasjonen skal brukes til (Barne- og familiedepartementet, 2005, s. 17). Men uten samtykke åpnes det opp for at barnevernet kan dele informasjon dersom det kan fremme deres formål og oppgaver (Justis- og beredskapsdepartementet, 2023, s. 55), men det må tas en vurdering i hver enkelt sak om det er nødvendig å dele informasjonen barnevernet innehar (Barne- og familiedepartementet, 2005, s. 18). Vi tenker at det er vurderingsdelen av taushetsplikten som gjør det utfordrende, og at det er bakgrunnen til at styrene opplever at det er et hinder og at lederne i barnevernet tenker erfaring har mye å si for hvordan de forholder seg til taushetsplikten.

Det var få styrere som tok opp samtykke som et element for å redusere taushetsplikten som et hinder. Men «Katrine» dro frem samtykke som et viktig element for å unngå at taushetsplikten skulle bli et hinder, og fokuserte på viktigheten av å oftere bruke mulighetene ved samtykke fra foreldre til å ha et mer åpent samarbeid til barnets beste. Samtidig som hun beskriver at det ikke er all informasjon barnehagen skal ha.

Styrer «Katrine»: *«For meg så er taushetsplikten, kan bli litt en sånn skylapp sånn at du ikke får til et godt samarbeid. Men den kan også med samtykke gjøre at man kan få til et fantastisk samarbeid. Så det er det der å tørre å bruke samtykket». (...) «Jeg skal ikke ha all informasjon, jeg skal ha det som er nødvendig for min posisjon».*

Vi ser her at taushetsplikten kan oppleves som en «skylapp», og kan dermed skape et hinder i samarbeidet. Vi tolker det å ha skylapper som manglende evne til å se helheten i den aktuelle saken, og at en dermed kan få et smalt fokus i saken. Videre synes det å ha «skylapper» å være rettet mot barnevernet, og at barnevernet blir for opptatte av taushetsplikten og ikke deler den informasjonen barnehagen tenker de trenger. «Katrine» forteller at en kan oppnå et «fantastisk samarbeid» dersom man har samtykke noe som kan forstås som om hun har gode erfaringer rundt samarbeid og samtykke. Når «Katrine» sier «Så det er det å tørre å bruke samtykke» så kan det tolkes som en frykt for å bruke samtykke. Videre kan det ses som et uttrykk for at en må tørre å snakke sammen, og dele informasjon når det foreligger et samtykke fordi man kan. Selv om det foreligger samtykke, kan man være redd for å dele informasjon i frykt for å dele for mye eller dele informasjon man ikke skal dele. «Katrine» viser også forståelse for at informasjonen de skal ha er begrenset til nødvendighet. Både det «Britt», «Oda» og «Katrine» forteller om samtykke er ulike betraktninger rundt bruken av det. Det «Britt» forteller kan antyde at det har vært en praksis på å dele fritt med samtykke, men «Katrine» viser til at det ikke er tilfelle ettersom hun kun skal ha den nødvendige informasjonen. «Oda» derimot bruker lite samtykke, og noe som kan fremstå som en begrensing hos dem, utenom det som er nødvendig å måtte dele med samarbeidspartnerne for barnets beste. Å bruke lite samtykke kan eksempelvis bli sett på som «skylapper» slik «Katrine» tar opp. En annen side de trekker frem er behovet fra de andre om å få mer informasjon.

Barnevern «Kari»: *«Den blir jo litt sånn individuell fra kontaktperson til kontaktperson. Men tilbakemeldingen, mange ganger, er jo at de får vite lite. Og så er det jo litt sånn, sukk, men hva skal de vite og hva må de vite?...»*

Barnevern «Britt»: *«Det er vel også litt sånn at man opplever vel at vårt lovverk krasjer litt med av og til barnehagen og skolens ønske om at vi skal dele mye mer enn det vi anser som nødvendig for de å vite og at det av og til, der kan det skje noen misforståelser, altså de opplever at vi tilbakeholder informasjon, for eksempel når vi egentlig ikke gjør det.»*

Det kan se ut til at «Kari» uttrykker en viss oppgitthet over at de ikke vinner uansett hvor mye de deler og hva de deler med barnehagen. «Britt» på sin side trekker frem et ønske om vs. Opplevelse av å tilbakeholde informasjon. Dette tolkes dit hen at det finnes en usikkerhet hos styrere og barnehageansatte knyttet til taushetsplikten til barnevernet, og hvor mye de trenger å vite i hver enkelt sak. «Oda» trekker også frem at informasjonen til barnehagene kan være noe mangelfull.

Barnevern «Oda»: *«Med at de får jo en tilbakemelding på melding, og så får de en tilbakemelding etter endt undersøkelse. Men at det gjerne sier lite eller at de vet lite om hva som foregår i mellomtiden, eller man kan kanskje bare skrive at man setter inn tiltak men ikke hva det er.»*

«Oda» viser en ydmykhet og forståelse ovenfor informasjonen som kommer ut til barnehagene etter at barnevernet har konkludert bekymringsmelding og undersøkelsen, og tilbakemeldingen ikke gir tilstrekkelig informasjon om hva som skjer videre fra barnevernets side. Noen av styrerne savnet imidlertid en bedre tilbakemeldingskultur fra barnevernet, etter meldt bekymring. Som det står i barnevernsloven (2021) § 13-3 «Tilbakemelding fra barneverntjenesten», skal det ved bekymringsmelding fra offentlige meldere gis

tilbakemelding på mottatt bekymring, om det utløste undersøkelse, og ved endt undersøkelse skal barnehagen opplyses om familien vil bli fulgt opp videre. Loven presiserer også at dersom det anses nødvendig skal det gis tilbakemelding på hvordan familien blir fulgt opp av barnevernet (barnevernsloven, 2021). «Sara» og «Emma» sier følgende om tilbakemeldinger:

Styrer «Sara»: *«Men vi får jo ikke noe tilbakemelding på hva som skjer og det. Så det er liksom. Bare det er jo med på å lukke samarbeidet vårt veldig».*

Styrer «Emma»: *«Vi ønsker jo veldig en bedre tilbakemelding, og en bedre oppfølging eller inkludering fra barneverntjenesten kanskje, til oss som barnehage. For der føler vi kanskje noen ganger at barneverntjenesten kunne brukt oss mer».*

Vi opplever styrerne noe oppgitt og overgitt over tilbakemeldingen de får fra barnevernet, og de synes den er mangelfull. Ser man det i sammenheng med det «Kari» sier så indikerer det at det er utfordrende å vite hva de skal ha av informasjon, og som «Kari» forteller så er det en viss oppgittethet ved det å gi informasjon til barnehagen, og muligens en opplevelse av at de gir, men så er det ikke godt nok for barnehagene. Ut ifra det «Emma» forteller så kan det ligge en viss grad av høy forventning av hva barnevernet skal gjøre knyttet til barnehagene. Det med tanke på at de etterspør oppfølging fra barnevernet. Som nevnt over så legger lovverket til barnevernet (barnevernslovene, § 13-3, 2021) opp til en vurdering knyttet til hvor vidt barnehagene skal ha informasjon om hvilken oppfølging familien får dersom saken ikke blir henlagt etter endt undersøkelse. Igjen blir det opp til den enkelt kontaktperson i barnevernet å vurdere om hvem som skal ha informasjon, hvilken informasjon skal de ha, og hvor mye informasjon skal de ha. Det er nok her det blir utfordrende for barnevernet å vite hvilken informasjon de skal gi, og basert på den vurderingen de har gjort, så sitter barnehagene igjen med en opplevelse av for lite informasjon. Det er dette «Britt» tar opp, lovverket til barnevernet krasjer med ønske om mer informasjon, og en opplevelse av at barnevernet tilbakeholder informasjon. Ut ifra det både lederne og styrerne forteller så ser det ut til at barnevernet må være tydeligere inn mot barnehagene hva de har å forholde seg til, altså lovverket, og samtidig bør barnehagene sette seg inn i rammene barnevernet har å jobbe ut

ifra. Som nevnt tidligere kom det en endring i 2009 om barnevernets plikt om å gi tilbakemelding til, og hovedformålet for endringen var å øke tilliten til barnevernet, samt å fremme godt samarbeid mellom barnevernet og andre instanser (Barne- og likestillingsdepartementet og Kunnskapsdepartementet, 2009, s. 20). Ut ifra formålet til endringen i 2009 kan man stille spørsmål om det man oppnådd økt tillit og bedre samarbeid ut ifra det lederne i barnevernet og styrerne i barnehagene forteller.

6.1.3 Meldeplikten

Knyttet til meldeplikten ble det stilt spørsmål om hvordan styrerne oppfattet og forstod meldeplikten. Flertallet fremstod som at de var trygge på plikten og hva den innebar. Barnehagen har en lovfestet opplysningsplikt til barnevernet etter § 46 «Opplysningsplikt til barnevernet» (barnehageloven, 2005). Blant annet ved oppmerksomhet knyttet til forhold som kan utløse tiltak i barnevernet. Videre refererer loven til hvilke forhold som utløser opplysningsplikten uten at taushetsplikten skal være til hinder, som manglende helsehjelp, spesielt hjelpetrengende som ikke får dekket behov for behandling, menneskehandel, alvorlig mangel i omsorgen, mishandling eller alvorlig omsorgssvikt (barnehageloven, 2005). Samtidig blir det beskrevet flere faktorer som påvirker meldeplikten, blant annet hvordan erfaring spiller inn.

Styrer «Tove»: *«Så når du da har vært i noen saker da opp igjennom, så vet man mer om hva en skal melde på å ikke. Det er verre de første årene. Men da har en jo alltid den drøftingsmuligheten, å ringe til de og drøfte saken rett og slett».*

Det «Tove» sier kan tolkes slik at hun har en trygghet i når hun skal melde bekymring til barnevernet og ikke, og at hun har gjort seg noen erfaringer i tiden hun har vært styrer. Videre kan det tyde på at man er i tvil og usikker på når meldeplikten utløses når en har mindre erfaring. Det kan igjen forstås som at meldeplikten ikke nødvendigvis er så tydelig. Muligheten til å drøfte virker som en trygghet for nye styrere. Ut ifra tryggheten vi opplever at «Tove» har på når en skal melde og ikke kan tyde på at hun i mindre grad bruker muligheten til å drøfte med barnevernet da det kan synes at hun har opplevd og erfart ulike

situasjoner knyttet til å sende bekymringsmeldinger. Usikkerheten som kommer frem i utsagnet til «Tove» kan ses i sammenheng med vanskelighet for når en skal melde og ikke, spesielt når man er ny og uerfaren.

Styrer «Emma»: *«Når det er klart, så er det liksom helt klart. Men akkurat i de gråsonene» (...) «Men det er liksom akkurat den der gråsonen som er så vanskelig. Er dette nok, eller er det ikke nok? Så er det kanskje nok til å melde, men da vet du at det ikke er nok til at det blir noe mer». (...) «Så vet jeg at dere har masse strenge regler, og. Åh, men det er det der hva er godt nok»*

«Emma» tar opp en utfordring med meldeplikten, den kan være vanskelig å tolke når det ikke er helt klart at du skal melde. Vi opplever at «Emma» er noe utrygg på meldeplikten, utenom når det er klart at det skal meldes. Videre tolkes det slik at det er lite kjennskap til hva som kreves for at saken går videre til undersøkelse, og at utydelige begreper som «godt nok» er utfordrende å forholde seg til. «Emma» oppleves å være noe oppgitt over hva som er «godt nok» og at barnevernet har et strengt lovverk å forholde seg til. Slike vi oppfatter det uttrykker hun en undertone om at terskelen for omsorgssvikt og få hjelpetiltak er for høy. Til tross for at meldeplikten kan være noe utfordrende når det kommer til når en skal melde ifra til barnevernet, har «Katrine» forsøkt å møte usikkerheten ved å ha fokus på å trygge personalet sitt.

Styrer «Katrine»: *«Det vi prøver å gjøre i personalet det er jo å trygge på den plikten vi har når vi har ei bekymring.» (...) «Det som, vi er veldig klare over at barnehager blir presisert som dårlige til å melde. Men vi prøver heller å tenke gjennom hvordan vi skal gjøre det. Da har vi hatt veldig god hjelp av barneverntjenesten, i den forstand at vi kan diskutere med dem. Og drøfte anonymt».*

«Katrine» har, som nevnt, fokus på å prøve å trygge personalet sitt på meldeplikten. Noe som kan indikere at det er noe usikkerhet hos personalet på når en bør sende en

bekymringsmelding til barnevernet ettersom de har fokus på hvordan de skal forholde seg til ei bekymring. Ut ifra muligheten de har til å drøfte med barnevernet, forstår vi det slik at de ikke er redde for å ta kontakt med barnevernet dersom de har behov for det. Det viser at de har en lav terskel for kontakt. Meldeplikten oppfattes som noe som skaper usikkerhet blant styrerne, og noen av lederne i barnevernet tilbakemelder om få bekymringsmeldinger fra barnehagene.

Barnevern «Oda»: *«Men sånn som her i kommunen, så melder jo ikke barnehagene noe til barnevernet nærmest i det hele tatt.»*

Det «Oda» forteller kan ses i sammenheng med at barnehagene opplever usikkerhet knyttet til meldeplikten. Det kan også, som det er nevnt tidligere, ha noe med at barnehagene opplever å få lite informasjon fra barnevernet. En kan da stille spørsmål med hvordan samarbeidet mellom barnevernet og barnehagene er organisert. «Katrine» jobbet med å trygge personalet, og antydte at det var lav terskel for å ta kontakt med barnevernet, men «Emma» på sin side nevner at det ikke er kontakt med barnevernet, sett i lys av meldeplikten. Dermed kan man tenke at det er noe sammenheng med hvilken kontakt barnehagene har med barnevernet i forhold til å melde ifra om bekymring. Det kan også ses i sammenheng med det «Tove» nevnte om å være ny styrer og usikkerhet med meldeplikten, men at det fantes mulighet til å drøfte med barnevernet. Det «Oda» tar opp her tolker vi, sett i lys av hvilken kontakt barnehagene har med barnevernet, som faktorer som øker avstanden mellom instansene. Ved at det mangler føringer og rutiner for samarbeid innad i kommunen kan ses i sammenheng med få bekymringsmeldinger da det kan, som vi har sett, at barnehagen er noe usikker på meldeplikten. Barnevern «Sofie» tar også opp problemstillingen ved at barnehager ikke melder ifra:

Barnevern «Sofie»: *«Men vi vet jo, prosentvis, at en stor prosentandel av barnepopulasjonen opplever ting som kanskje skulle ha utløst meldeplikten, men vi hører ikke fra dem.»*

«Sofie» utrykker å være noe oppgitt over hvor lite kontakt det er med barnehagene. Samtidig tolker vi det slik at barnehagene hverken tar kontakt med barnevernet for å drøfte eller sender bekymringsmelding. Basert på det ser det ut til at det kan være høy terskel for barnehagene å melde ettersom de ikke tar kontakt eller melder. Både det «Oda» og «Sofie» forteller kan også ses i sammenheng med det flere av lederne i barnevernet tar opp knyttet til et webinar Statsforvalteren i Agder gjennomførte i februar 2022 om meldeplikt og taushetsplikt (Statsforvalteren, 2022).

Barnevern «Britt»: *«Nei, etter dette fra statsforvalteren, så har det nok blitt ganske, har de nok blitt litt skremt.»*

Barnevern «Sofie»: *«Vi opplever nok at samarbeidspartnere, både skole og barnehage og helsestasjon også, er mer forsiktige. De er mer redde for å trå feil.»*

«Kari» forteller også om en opplevelse av at barnehagene opplever å være noe mer handlingslammet etter webinarret med Statsforvalteren (2022), og at de har blitt mer redde. Å være handlingslammet kan bety at barnehagene opplever at de har mindre handlingsrom enn tidligere etter webinarret Statsforvalteren hadde. Statsforvalteren hadde nok en intensjon om at webinarret skulle være til hjelp og tydeliggjør for når meldeplikten ble utløst. Ut ifra det lederne i barnevernet forteller, kan det fremstå som at det ikke hadde helt ønsket effekt da opplevelsen er at barnehagene er mer forsiktige og usikre enn tidligere. «Kari» trekker også frem et annet resultat av webinarret:

Barnevern «Kari»: *«For nå må jo de snakke og jobbe ganske mye med familiene selv før de skal melde med samtykke.»*

Ut ifra det «Kari» forteller så kan det indikere at barnehagene i liten grad har meldt inn bekymring i samarbeid med foreldrene, men som «Kari» sier, at det nå har blitt et større fokus på å involvere foreldrene før det sendes en bekymring. Det som er interessant er at det er kun lederne i barnevernet som tar opp webinarret til Statsforvalteren (2022), og kommer med sin

tolkning av hvordan det har vært for barnehagene i etterkant. I tillegg til webinarer til Statsforvalteren har det kommet en oppvekstreform, også kalt barnevernsreformen. Reformen har økt fokus på tidlig innsats og forebygging (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, u.å.-a), noe «Britt» påpeker:

Barnevern «Britt»: *«Men det tror jeg også henger sammen med oppvekstreformen, og at det er mye mer fokus på tidlig innsats før man tar det steget og sender til oss»*

Styrer «Tove»: *«Mange ganger skulle man jo ønske de kunne jobbe enda mer forebyggende. Men det er jo ikke så lett som det er lagt opp nå».*

Det synes som at begge opplever barnevernsreformen og fokus på det forebyggende har sine føringer på samarbeid. Slik vi kan forstå «Britt» har den nye barnevernsreformen økt terskelen for å sende bekymringsmelding. Og det «Tove» sier kan forstås som at denne reformen har satt noen begrensinger for det forebyggende arbeidet som barnehage og barnevern kan samarbeid om. Videre tenker vi at «Tove» mener at det forebyggende arbeidet ikke er godt nok til tross for at det er en del av hensikten med barnevernsreformen. I motsetning til «Tove» opplever vi at «Britt» tenker det er riktig at det er barnehagen som arbeider forebyggende, slik vi forstår det, uten medvirkning fra barnevernet, før man er kommet til det punktet til å sende bekymring. Mens «Oda» undrer seg over få meldinger fra barnehagene:

Barnevern «Oda»: *«Det er kanskje det jeg synes er litt rart da, at vi ikke får noen særlige meldinger.»*

«Oda» sin undring kan ses i lys av det «Britt» forteller om barnevernsreformen, økt fokus på forebygging. Videre kan det «Britt» forteller vise til at terskelen har blitt høyere for å melde ifra til barnevernet på grunn av økt fokus på forebygging i den nye barnevernsreformen, og den kan være grunnen til at «Oda» og hennes tjenesten ikke får så mange meldinger fra

barnehagene. Det kan være flere grunner til at barnehagen sender får meldinger. Det kan handle om blant annet høy terskel for å melde ifra, manglende tillit til barnevernet, usikkerhet på når en skal melde, manglende arenaer for å drøfte saker. Men til tross ny barnevernsreform og webinarer til Statsforvalter (2022), opplever «Britt» en endring på meldingene.

Barnevern «Britt»: *«Jeg føler de meldingene vi får fra barnehagene er på en måte er... riktige».*

Når «Britt» forteller om at meldingene ser ut til å være mer riktige nå drar hun noe på den hun forteller. For oss indikerte det noe usikkerhet i det hun fortalte, men tall fra 2022 viser at flere av meldingene barnehagene sendte gikk videre til undersøkelse, og få som ble henlagt (Barne-, Ungdoms- og familiedirektoratet, u.å.-c). Ut ifra det «Britt» forteller tenker vi at hennes opplevelse kan være riktig basert på at flere av bekymringsmeldingene gikk videre til undersøkelse. Det kan indikere at barnehagene sender flere «riktige» meldinger til barnevernet til tross for webinarer til Statsforvalteren (2022).

6.2 Hvilke faktorer ser ledere og styrere som betydningsfulle for å styrke det tverrfaglige samarbeidet?

I det kapitlet skal vi presentere og fortolke datamaterialet som vi oppfatter som oss kommer frem som konkrete faktorer som vil kunne styrke samarbeidet mellom barnehage og barnevern. Og som kan svare på vårt forskningsspørsmål: «Hvilke faktorer ser ledere og styrere som betydningsfulle for å styrke det tverrfaglige samarbeidet?»

6.2.1 Anerkjennelse og involvering

Flere av barnehage informantene trekker frem mulighetene ved å ha et møte i etterkant av at de har sendt bekymringsmelding. «Katrine» forteller at hun har vært en pådriver for å få til slike møter med barnevernet. «Emma» fremstår også spesielt opptatt av et slikt møte, og beskriver et ønske om at praksisen var slik.

Styrer «Emma»: *«Jeg tenker jo at egentlig alle de sakene som vi melder til barneverntjenesten, hvis barneverntjenesten hadde invitert barnehagen med inn i første møte, så kunne vi ha sagt noe om vår bekymring.» (...)*
«Og fikk støtte fra barneverntjenesten at barnehagen har gjort det riktige».

I det «Emma» beskriver forstås det som et ønske om anerkjennelse fra barnevernet, både ovenfor seg selv som instans og ovenfor foreldrene. Det kan fremstå eller oppleves som tryggere å beskrive sin bekymring muntlig, ettersom det er ønske om å få til et møte i etterkant av at barnehagene har sendt en bekymringsmelding. Det kan se ut til å være et behov for å forklare og klarere seg ovenfor foreldre ettersom at de fortsatt skal samarbeide med dem i det daglige. Videre kan behovet for anerkjennelse bunne i en usikkerhet knyttet til om at det var riktig av dem å sende bekymringsmelding. Det kom frem fra ledere i barnevernet at de muligens må ta en mer aktiv rolle ovenfor barnehagene.

Barnevern «Oda»: *«Men det kan man jo vurdere, om man skal ha en form for meldingsgjennomgang sammen med den ansatte i barnehagen, eller den som melder. Og i hvert fall å innlemme barnehagen i noen samtaler, eller at de får litt mer oppdatering kanskje på saken.»*

I det «Oda» sier kan vi tolke det som anerkjennelse av gevinst av å involvere barnehagene mer enn det barnevernet gjør i dag. Samtidig kan det se ut til at det kan avhenge av saker om hvor vidt det er nødvendig med en slik involvering ettersom hun nevnte at man kan vurdere det. Videre kan det antyde at de ikke har en praksis med å involvere barnehagene, og at det kan tyde på at det finnes et større handlingsrom for å dele informasjon. «Britt» sier følgende om involvering:

Barnevern «Britt»: *«Vi har jo det som fokus støtt og stadig at vi må på en måte huske å involvere oss.»*

Ved at de har fokus på å huske å involvere seg kan det forstås som at det har vært en tendens til at de har vært mer passive deltakere, og at det tidligere kan ha vært lite praksis på å involvere barnehagene i samarbeidet. Ut ifra det «Britt» sier om å «huske å involvere oss» kan det tolkes som en erkjennelse om at det er et område de bør forbedre seg på, og trenger å rette mer oppmerksomhet på. Samtidig vil det å ha et fokus på å involvere seg vise til at det kan være en viktig prioritering for dem. Når «Britt» har valgt å ha fokus på innvolvering undrer vi oss over om barnehagene tar initiativ og kontakt for å kunne bli mer involvert i samarbeidet med barnevernet.

Styrer «Emma»: *«For å hjelpe barn og familien best mulig, så tenker jeg at barnehagene kunne ha blitt bedre involvert eller bedre tatt hensyn til i samarbeidet med dem».*

Det kan se ut til at barnehagene ikke blir tilstrekkelig involvert i samarbeid rundt barn og familier. Det kan tyde på at de ikke føler seg anerkjent som en betydelig samarbeidspartner. Vi kan undrer oss over hvilke hensyn hun mener barnevernet skal ta, da begge parter har hver sitt mandat og roller i oppfølgingen av barn.

Barnevern «Kari»: *«Så jeg tenker det viktigste er jo at ledere forstår hverandre, så får lederne der melde det videre.»*

«Kari» tar opp et viktig poeng med at leder har en forståelse av hverandre, dette kan sikre stabilitet og bedre samarbeidet. Hvis ting skal løses på ledernivå er det opp til hver enkelt leder å sikre videreformidling av informasjon til sine ansatte. Det kan både være hensiktsmessig, men også risikabelt. Informasjonen kan bli oppfattet annerledes av hver enkelt leder, og dermed kan den bli gjengitt til ansatte på en annen måte enn det som var tiltenkt når det ble snakket om. Videre blir det opp til hver enkelt leder hvordan de velger og videre bringe informasjonen til de ansatte på. Det er som regel de ansatte som er i direkte samarbeid med hverandre, og det kan tenkes at informasjon kan mistes på veien hvis det kun skal løses på ledernivå.

6.2.2 Kunnskap om hverandres profesjon

Når det gjelder kjennskap til hverandres profesjon forteller flertallet av styrerne at de opplever å ha for lite kjennskap til barnevernet, at man vet for lite detaljert om arbeidsoppgavene og at de ønsker mer kjennskap til profesjonen. «Emma» og «Tove» sier noe om betydningen av å ha kunnskap om hverandres profesjoner:

Styrer «Emma»: *«Nei, det vet jeg jo sikkert egentlig alt for lite om» (...) «Men jeg tenker at for oss å komme i posisjon til noen av foreldrene, til å tilby dere som en ufarlig hjelpeinstans, så burde vi hatt mer kjennskap til hva dere kan tilby. Ja, absolutt».*

Styrer «Tove»: *«Det tror jeg er nokså avgjørende egentlig. Vi kan jo tenke at barnevernet skal fikse både ditten og datten, og at det ikke er sånn at foreldrene kan si nei. Men det er jo ikke sånn virkeligheten er. Og det tenker jeg er viktig å vite om.»*

Slik vi forstår disse utsagnene trenger barnehagene økt kunnskap om barnevernet sitt arbeid og mandat. Videre indikerer «Emma» at kunnskap er en viktig del inn mot samarbeid med foreldre når det gjelder bekymring. Samt at kunnskap om barnevernet kan bidra til å bygge tillit mellom foreldre, barnevernet og barnehagene. Ut ifra det «Emma» formidler ser hun en gevinst i å øke kjennskapen til barnevernet da det kan se ut til at økt kunnskap kan bygge tillit mellom foreldre, barnevern og barnehage. Det «Tove» forteller kan indikere at noen barnehager har en misforstått oppfatning av barnevernets arbeid og mandat, samtidig som hun viser en forståelse for at virkeligheten ikke alltid er slik. Ved å tenke at barnevernet kan fikse «ditten og datten» så vil det kunne gjøre samarbeidet vanskelig da hun formidler at det ikke er realiteten. Det kan forstås som at kunnskap kan forebygge misforståelser, og dermed unngå urealistiske forventinger til hverandre. Noen av lederne i barnevernet beskriver disse forventinger:

Barnevern «Britt»: *«Men jeg tenker jo også at det er noe med at det som i hvert fall en opplever ofte selv med barnevern er at vi får sånn, kan ikke dere bare*

gjøre det? Dere kan bare sette inn det.» (...) «Nei, men det handler om hvilke forventninger vi har til hverandre, og har vi realistiske forventninger, og på en måte forventer vi ting som man faktisk kan innfri, og det er jo det vi opplever i stor grad en frustrasjon hos oss, ofte er det jo at det forventes ting som vi faktisk ikke kan innfri, og det de forventer er ikke på en måte realistisk i det hele tatt.»

Barnevern «Kari»: *«At det handler vel om manglende forståelse og aksept for at vi har ulike mandat da. Ehm og hvis du har en forestilling om hva barnevernet kan gjør og vi ikke kan det, og ikke aksepterer det så blir det jo vanskelig.»*

Ut ifra det både «Britt» og «Kari» forteller opplever vi at informantene føler en viss frustrasjon over at barnehagene i liten grad vet hva barnevernet kan gjøre, og hvilke rammer barnevernet arbeider innenfor. Vi tolker at det kan oppleves som urealistiske forventninger som blir stagnerende for samarbeidet. Dersom det er urealistiske forventninger i starten av samarbeidet kan det muligens genere vanskeligheter for videre samarbeid, fordi man kommer skjevt ut i starten. Dette sier «Britt» noe om:

Barnevern «Britt»: *«Ehm.. så jeg tror ikke man kanskje alltid tenker på konsekvensen av sånne ting da, det at vi ikke kjenner hverandres lovverk og mandat og rammer godt nok, gjør jo at det faktisk kan skape dårlig samarbeid ovenfor familiene.»*

«Katrine» forteller om fordeler av å kjenne til hverandre:

Styrer «Katrine»: *(...) «Eller det at barneverntjenesten er inne hos oss og jevnt forteller litt om det og de rammefaktorene de har å jobbe med. Det skaper mye større forståelse» (...) «Når vi har fagsamlinger så er det alltid*

representanter fra barneverntjenesten. Det ser vi er kjempepositivt når vi diskuterer saker sammen. For da har vi et litt felles språk».

Det «Katrine» forteller kan virke som om hun har god erfaring med å invitere barnevernet inn til dem. Og at det har en gevinst i form av forståelse av barnevernets mandat. Videre påpeker hun viktigheten av å felles kontaktpunkter da det kan bidra til bedre kjennskap og forståelse av hverandre, samt at det styrker det tverrfaglige samarbeidet. Ved felles språk tolker vi det som at de forstår hverandres fagspråk, som igjen kan føre til trygghet i kommunikasjon og drøftinger. Ved å invitere barnevernet inn, og ha felles kontaktpunkter kan det bidra til økt tillit mellom profesjonene. «Oda» støtter opp om det «Katrine» sier om kjennskap og felles arenaer for barnehage og barnevern:

Barnevern «Oda»: *«Ja, så, for det første hvis man har den type helt overordnet samarbeid da, så gjør jo det til at man blir kjent med hverandres måte fag, og rammer og hva man jobber med egentlig.»*

Noen av styrerne beskriver ulikheter ved det generelle tverrfaglige samarbeidet, og denne type samarbeid i konkrete saker.

Styrer «Sara»: *«Vi blir fort tett på hverandre og finner trygghet i hverandre. Opplever jeg det. Så det tenker jeg er en styrke»*

Styrer «Emma»: *«Eller så er det jo mer det vi har nå, hvis vi har noen saker så har vi jo alltid noen kontaktpersoner der. Og da er det jo mye lettere å kunne ringe til dem, høre og diskutere litt».*

Både «Sara» og «Emma» indikerer at når det er aktive saker, finnes det en viss stabilitet på hvem de skal kontakte kontra når de ikke har aktive saker. Ved aktive saker så kan det tyde på at det tverrfaglige samarbeidet er preget av trygghet og tillit, samt at terskelen for å ta kontakt

er lavere enn når det gjelder det generelle tverrfaglige samarbeidet som ikke handler om saker. Det kan også ses i lys av Baklien (2009) sin artikkel om samarbeid mellom barnevern og ulike profesjoner hvor hun drar frem to samarbeidsbarrierer. Den ene barrieren går ut på avstanden skole og barnehage kjenner på knyttet til barnevernet. Denne avstanden kommer frem av flere informanter om det overordnede samarbeidet. Veilederen til Barne- og likestillingsdepartementet og Kunnskapsdepartementet (2009, s. 31) mener barnehager bør ha en fast kontaktperson i barnevernet de kan kontakte, da det vil være enklere å forholde seg til en kjent og fast person. Noe som fremstår til ha en god virkning, da noen av styrerne drar frem styrken kjennskap har når de arbeider i enkeltsaker.

Barnevern «Oda»: *«Da er det lettere å ta kontakt, det er jo lettere å ringe til noen som du har møtt og som vet hvem er. Istedenfor å liksom lete gjennom telefonliste, og aner ikke hvem du kommer til.»*

Barnevern «Sofie»: *«Jeg tror vi får mye igjen for det å være tilgjengelige. Mange har jo et bilde av barneverntjeneste som en sånn lukka organisasjon, tjeneste, men tenker at både til omdømme og samarbeid så må vi være ute der.»*

Både «Oda» og «Sofie» viser forståelse for hvilken betydning det kan ha å være tilgjengelige og kjent med samarbeidspartnerne. Dette kan tyde på et fokus på viktigheten av være åpne og tilgjengelige i det tverrfaglige samarbeidet, for å motvirke negativt omdømme, som igjen kan styrke det tverrfaglige samarbeidet. Den åpenheten og tilgjengeligheten kan slik vi forstår det styrke tilliten utad. Dette kan ses i sammenheng med det gode samarbeidet «Sara» og «Emma» opplever i enkelt saker hvor de beskriver en trygghet og lavere terskel i kontakten med barnevernet.

Barnevern «Britt»: *«Jeg tror ikke du kan forstå barnevernet uten å ha vært inn forbi disse fire veggene. Vi kan prøve å forklare det så godt vi kan med du har ikke sjans.»*

Slik vi forstår «Britt» formidler hun at man uansett hvilke tiltak en forsøker å sette inn for å bli kjent med hverandre, og hverandres profesjoner, så vil det ikke være nok. Bakgrunnen for dette, slik vi forstår det, er at barnevernets oppgaver og mandat er så komplekst at det vil være utfordrende å forstå uten å jobbe der selv. Sett i sammenheng med det informantene nevner over viser «Britt» at det ikke nødvendigvis vil være tilstrekkelig med treffpunkt der en informerer, blir kjent og får et fellesspråk. Slike treffpunkt får muligens ikke frem kompleksiteten og en dypere forståelse av hva det faktisk innebærer å jobbe i barnevernet.

6.2.3 Ulike tanker og idealer for det tverrfaglige samarbeidet

Gjennom intervjuene beskrev informantene flere temaer og tiltak, som vi forstod som idealer på hvordan det tverrfaglige samarbeidet mellom instansene kan fungere bedre. Flere av informantene trakk frem tanker om hvordan det tverrfaglige samarbeidet mellom barnevernet og barnehagene kunne bli bedre.

Styrer «Katrine»: *«Jeg tenker jo innad i barnehagen, som leder, så kan jeg trygge mitt personale. Jeg kan ha det oppe som tema i planleggingsmøter. (...) Og inn mot samarbeid mellom barnehage og barneverntjenesten, så kan jeg som leder trekke barnevernet inn i planleggingstider. Sånn at alle kan få treffe dem og bli kjent med dem».*

Det «Katrine» sier kan se ut til et forslag med økt fokus på involvering, der man sammen snakker om tverrfaglig samarbeid og barnevernet ved interne møter. Slik vi tolker «Katrine» ser hun en verdi i å invitere barnevernet inn, slik at barnehagene blir kjent med barnevernet, og at det igjen kan skape en større trygghet og tillit i personalet for videre samarbeid. Samtidig undrer vi oss over om styreren tar initiativ til å invitere barnevernet inn på bakgrunn av at hun sier «hun kan» ha det som tema og invitere dem inn. Samtidig savner «Sofie» å bli invitert inn til møter i barnehagene:

Barnevern «Sofie»: *«Ehm.. Jeg savner litte gran, det er nok noe vi skal starte opp i det møte som kommer nå, jeg savner litte gran det her med å bli innkalt, for eksempel bli invitert til personalmøter i barnehager og sånne ting. Det har jeg aldri blitt hvert fall.»*

Det som «Sofie» beskriver ser vi som en opplevelse av at barnevern blir ekskludert av barnehagene, i form av å ikke bli invitert inn på ulike møter. Videre fremstår det som at «Sofie» er frustrert over å ikke bli invitert inn i møter som de tenker er relevante og viktige at barnevernet deltar i, og at de dermed ikke blir anerkjent som en viktig del av det tverrfaglige samarbeidet. Videre viser «Sofie» til forsøkte tiltak for å bli mer inkludert i det tverrfaglige samarbeidet:

Barnevern «Sofie»: *«Vi har hatt opplegg der vi har invitert inn styrere og sånne ting. Nå har vi ikke gjort det, hverken i fjor eller i år. Vi har prøvd å liksom lage et litt annet opplegg, men det strandet litt på tidsmangel og sånn. Men vi har vært ute, tatt kontakt, med alle.»*

«Sofie» viser til en historikk om et samarbeid som var satt i et system som ikke har blitt fulgt opp videre. Vi tolker det «Sofie» sier som at det finnes faktorer som kan gjøre det utfordrende å få til tverrfaglig samarbeid, slik som praktiske begrensninger, eksempelvis tidsmangel. Vi oppfatter det slik at det har vært forsøk på initiativ til tettere tverrfaglig samarbeid. Opplegget «Sofie» viser til kan vi tolke som et forsøk på å endre praksis når det gjelder tjenesten sin tilnærming til tverrfaglig samarbeid. «Emma» viser til sitt ansvar til å invitere til samarbeid med barnevernet utover saker:

Styrer «Emma»: *«Og jeg tenker at, vi som barnehage og meg som leder, må prøve å få dere mer på banen da. (...) Ha bedre tid, ikke så mange saker hver, så barnevernet faktisk kan ha reell tid til å følge opp».*

Både «Sofie» og «Emma» viser til at begge har et gjensidig ansvar for å invitere hverandre til samarbeid, og slik vi forstår det de sier så ser begge verdien i å ha kontakt med hverandre. Videre viser «Emma» til at det er krevende å få til da hun opplever det som manglende ressurser i barnevernet.

Barnevern «Oda»: *«Sånn sett er det jo veldig fokus på det med å få til et bedre samarbeid, og som sagt få opp å gå igjen de styremøtene hvor jeg er med.»*

Når vi ser det «Oda» sier i sammenheng med «Emma» sitt utsagn om bedre tid og færre saker, så kan det gi en indikasjon på at tverrfaglig samarbeid kan bli prioritert bort på grunn av tidsmangel og ressurser hos barnevernet, ettersom hun nevner at styremøtene må opp og gå igjen. Videre fremstår det som at «Oda» ser betydningen det kan ha for det tverrfaglige samarbeidet ved å velge å fokusere på det. Sett i lys av tidsmangel og ressurser så trekker «Britt» og «Emma» viktigheten av stabilitet og ressurser:

Barnevern «Britt»: *«Hadde vi hatt de samme folkene over tid, så tror jeg dette hadde fungert veldig mye bedre.»*

Styrer «Emma»: *«Å da har det vært i hvert fall, i den ene saken, så var del vel den samme saksbehandler hele tiden»*

Slik vi forstår «Britt» er det noe ustabilitet i ansattgruppen, noe som også vises i Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (2022, s. 6) hvor det rapporteres om at nesten 30 prosent av ansatte i barnevernet slutter innen ett år. «Britt» indikerer at stabilitet hadde påvirket det tverrfaglige samarbeidet i en bedre retning, og slik vi ser det så kan det virke som om det tverrfaglige samarbeidet ikke fungerer optimalt i dag. Videre kan det synes at stabilitet fører til at en beholder kunnskap om samarbeid, og kjennskap til hverandre. Noe som kan underbygges av det «Emma» sier om å ha samme saksbehandler over tid. Slik vi forstår «Emma» har det en verdi med stabilitet blant samarbeidspartnerne. Andre ting som trekkes

frem som ønskelig er kommunikasjon og opplysninger da flere tenker at dette er viktig for det tverrfaglige samarbeid.

Styrer «Tove»: *«Vi er jo avhengige av hverandre for å gjøre en god jobb. Og det å kunne drive en god barnehage. Kommunikasjon er jo nøkkelen til det meste i samarbeid».*

Ut ifra det «Tove» forteller så indikerer hun at instansene ikke fungerer uten hverandre, og at det trengs kommunikasjon for å då dette til. Det ser ut til at «Tove» anerkjenner viktigheten av barnevernet for at det gjøres en god jobb i de situasjonene der det er behov. Noen av lederne i barnevernet påpeker også viktigheten av kommunikasjonen i det tverrfaglige samarbeidet:

Barnevern «Oda»: *«Så har vi snakket om det her om å bli flinkere til å gi så mye informasjon som vi kan, uten nødvendigvis at barnehagene eller skolen må etterspør da.»*

Barnevern «Sofie»: *«Jeg tror det med å gi informasjon og være på tilbudssiden er helt essensielt for å få til et godt samarbeid.»*

På den ene siden sier Oda at de i barnevernet ikke klarer å gi barnehagen tilstrekkelig informasjon, på den andre siden sier hun at de ønsker å bli bedre på det. Det fremstår som en erkjennelse av at det er viktig for det tverrfaglige samarbeidet at barnehagen har den informasjon de trenger. Det kan fremstå som et forsøk på å styrke samarbeidet ved å dele informasjon uten at barnehagene må etterspør dette. Det samme ser vi i det som «Sofie» trekker frem. Det å være på tilbudssiden kan forstås som at de vil være i forkant og ta aktivt initiativ til samarbeid med samarbeidene med barnehagene. «Sara» på sin side beskriver et ønske om mer åpenhet:

Styrer «Sara»: *«Der kunne jeg ønske at etter eller annet med taushetsplikten... at vi kunne være mer åpne med hverandre. Det mener jeg hadde klart vært barnets beste. Det er de som er skadelidende at samarbeid ikke kan fungere optimalt, mener jeg da.»*

Det «Sara» antyder er at det tverrfaglige samarbeidet møter på utfordringer på grunn av de begrensningene taushetsplikten gir. Vi undrer oss over om det handler om en for streng tolkning av taushetsplikten, eller at barnehagene har behov for mer informasjon utover det taushetsplikten tillater. «Sara» uttrykker et behov om mer åpenhet mellom dem og barnevernet, og som kan forstås som ønske om mer informasjon for å kunne ivareta oppfølging av barna. Flere av informantene beskriver ulike arenaer for å styrke samarbeidet mellom profesjonene:

Styrer «Emma»: *«Men jeg tenker også at det er viktig disse nettverkene vi har, at vi kan få inn barneverntjenesten også der, sånn at vi lærer hverandre å kjenne enda bedre.»*

«Emma» viser til at det finnes ulike samarbeidsarenaer, men at barnevernet ikke er en del av denne samarbeidsarenaen. Men hun uttrykker at det vil ha en betydning om barnevernet blir en del av disse nettverkene, og det vil bidra til økt kjennskap og forståelse. Samt verdien av at profesjonene kan skape tettere tilknytning til hverandre, og at det kan bidra til å styrke det tverrfaglige samarbeidet rundt barna.

Barnevern «Kari»: *«Så oppfordrer vi jo da til å inviterer de med i oppstartsmøtet hvis de har meldt.» (...)* *«Vi har en, det er en intensjon om at vi skal presentere barneverntjenesten til barnehagene.»*

Barnevern «Sofie»: *«Men, altså tilbudet er at vi blir kontaktet, og at vi kan være med på drøftinger anonymt, eller sammen med foreldre.»*

Begge lederne viser et ønske om å være tilgjengelig ovenfor barnehagene, da begge viser til muligheter for drøftinger og møter sammen med barnehagen. I lys av det «Kari» sier tolker vi det som at barnevernet vil involvere barnehagene tidlig i prosessen etter mottatt bekymringsmelding, og ser viktigheten av å få et helhetlig bilde av situasjonen. Videre virker det som det er en vilje til å spre kunnskap om barnevernet, samtidig fremstår det for oss at det bli bortprioritert. Det beskrives som en intensjon å få til noe. «Sofie» på sin side viser til fleksibilitet til kontakt da det tilbys ulike former for dialog, samt mulighet for kontakt allerede før en bekymringsmelding blir sendt. Samtidig sier «Sofie» følgende:

Barnevern «Sofie»: *«Jeg tror vi kunne ha fått til bedre arenaer for drøftinger av saker med barnehagene enn det vi har i dag.»*

Dette kan forstås som at nåværende samarbeidsarenaer ikke fungerer etter hensikten, og at «Sofie» ser muligheter for utbedring av eksisterende arenaer. Videre indikerer «Sofie» et ønske om å styrke samarbeidet og kommunikasjonen med barnehagene gjennom felles arenaer for drøfting.

Styrer «Sara»: *«Jeg kunne ønske at vi hadde samarbeid med barneverntjenesten, kan ikke kalle det fredstid, men ikke bare når det gjelder enkeltsaker»*

Ut ifra det «Sara» formidler kan man oppfatte det som lite samarbeid på generelt grunnlag, og at kontakten med barnevernet ofte er begrenset til enkeltsaker. Å samarbeide i fredstid kan forstås som et ønske om å ha lavere terskel for tverrfaglig samarbeid, og derav kunne jobbe mer forebyggende på generelt nivå. Avslutningsvis sier «Sara»:

Styrer «Sara»: *«(...) Og jeg tror vi må samarbeide tettere enn det vi gjør i dag. Jeg tror vi må det for barnas beste. Absolutt.»*

6.3 Hvordan kommer holdninger til uttrykk i arbeidet for det tverrfaglige samarbeidet?

I det kapitlet skal vi presentere og fortolke datamaterialet som vi oppfatter som holdninger som kommer til uttrykk når det gjelder det tverrfaglige samarbeidet. Og som kan svare på vårt forskningsspørsmål: «Hvordan kommer holdninger til uttrykk i arbeidet for det tverrfaglige samarbeidet?»

6.3.1 Holdninger i arbeidet med det tverrfaglig samarbeidet

Gjennom intervjuene kom det fram det vi tolket og oppfattet som ulike holdninger ledere og styrere hadde til samarbeid. Det kan se ut til å ha en påvirkning på det tverrfaglige samarbeidet. Svarene viser en tendens til ulike holdninger som kan legge en viss føring for hvordan man samarbeider. Det er utfordrende for oss å skulle definere om holdningene er bevisste eller ubevisste, men det ser ut til at de kan påvirke det tverrfaglige samarbeidet. Både «Sofie» og «Kari» viser bevissthet til deres holdning til samarbeid:

Barnevern «Sofie»: *«Jeg tror jo sånn helt på grunnleggende nivå at det å være en god rollemodell tenker jeg er viktig. At jeg selv snakket positivt om tverrfaglig samarbeid, at jeg ikke gir uttrykk for at det er et ork eller årh nå ringte de igjen ikke sant, ellet det at jeg er positiv i alle settinger til tverrfaglig samarbeid, det tror jeg liksom er det grunnleggende.»*

Barnevern «Kari»: *«Min måte å påvirke det på er jo å være imøtekommende. Og strekke meg kanskje litt lenger.»*

«Sofie» viser til betydningen av hennes rolle som leder, og hvordan hun utøver denne rollen påvirker hennes ansattes holdninger til tverrfaglig samarbeid. Samtidig synes det som at hun har en positiv holdning, som kan sette en standard for tverrfaglig samarbeidet og skape en god en samarbeidskultur på arbeidsplassen. «Kari» viser også til hvilken betydning hennes holdninger til samarbeid har for sine ansatte ved å være imøtekommende. Slik vi ser det viser hun en imøtekommende innstilling til sine samarbeidspartnere, som igjen kan påvirke

hvordan hennes ansatte forholder seg til tverrfaglig samarbeid. Det at hun strekker seg litt lenger viser at hun prioriterer og ser betydningen ved et godt samarbeid, og det kan anses som om at hun strekker seg lenger enn forventet. «Sara» og «Katrine» forteller også om hvordan de jobber med det vi tolker som holdninger knyttet til bekymringer og samarbeid.

Styrer «Sara»: *«Vi prøver å få ned og jobber aktivt for det, med liksom den der grunnholdningen, av at vi har plikt til å melde. Det er ikke vi som skal undersøke, og vite hva som har skjedd. Men vi må fortelle hva vi har observert og så er det andre som skal finne ut av det. Så opplever jeg at de fleste får ned den terskelen en del da».*

Styrer «Katrine»: *«(...) Men vi har øvd veldig på at vi ikke skal tenke på konsekvens. Vi skal tenke at vi har bekymringer. Det er det som er vårt oppdrag».*

«Sara» indikerer at de har prosesser der de jobber med holdninger til hvordan de skal forholde seg til en bekymring, og at en holdning om hvilket ansvarsområde faggruppene har. Det «Sara» forteller kan det tyde på at det tidligere har vært høy terskel, men det kan se ut til at fokus på holdninger knyttet til hvordan barnevernet undersøker, kan senke terskelen. Det kan se ut til at kunnskap til hverandre kan påvirke holdningen til tverrfaglig samarbeid. Slik vi forstår «Katrine» har de i hennes barnehage også hatt prosesser der de jobber med holdninger knyttet til bekymring. Når hun prater om konsekvens tolker vi det som konsekvens for foreldresamarbeid da det er noe som vil påvirke de ansattes møte med foreldre i hverdagen. Videre kan fokuset av å ikke tenke konsekvens tolkes som en holdning om at egen frykt ikke skal overstyre deres profesjonelle ansvar, som er å melde bekymring og la barnevernet undersøke videre. Barnevernet viser til en forståelse over mulige konsekvenser barnehagene kan kjenne på når de melder:

Barnevern «Oda»: *«Men, mange er jo opptatte av den relasjonen de har til foreldrene, eller å ikke ødelegge noe i den relasjonen som kanskje er litt sårbart.»*

Barnevern «Britt»: *«Sånn at det er jo viktig å tenke på at det går begge veier, og at det ikke bare er barnehagene som må innrette seg etter oss, men at vi også må tenke på hvordan det er for de som faktisk står der og skal ha leveringer.»*

«Oda» utviser en holdning som anerkjenner verdien og betydningen av barnehagenes samarbeid med foreldre. Hun viser en forståelse for at det kan være vanskelig for barnehagene å stå mellom foreldre og barnevern, samtidig fortsette opprettholde en tillit til foreldrene. Den samme holdningen viser «Britt» ved at hun anerkjenner konsekvensene etter sendt bekymring i eksempelvis leveringssituasjoner. Videre tolker vi at hun har en holdning om at det tverrfaglige samarbeidet med barnehagen krever innsats og involvering fra begge parter, samtidig som hun indikere at barnehagen ikke har vært like involvert når hun sier «at det ikke bare er barnehagene som må innrette seg etter oss». «Emma» har en annen opplevelse av hvor vidt barnehagene er involvert:

Styrer «Emma»: *«At jeg føler litt at barnehage liksom blir den store stygge ulven da... Eh, mens, ofte så føler jeg vel at det er på barnevernets premisser da, at de er de som tar kontakt med oss.» (...) «Men så har vi da, liksom, brent litt broer på de foreldrene. Så blir samarbeidet bare kjempevanskelig etterpå det, med de foreldrene.»*

Utsagnet «den store stygge ulven» tolker vi som at det er slik barnehagene opplever å bli oppfattet av foreldrene etter at de har sendt bekymring til barnevernet. Noe som kan være bakgrunnen at for foreldrene opplever brudd på tillit, og at barnehagen opplever å ha skyld fordi de har sendt bekymring til barnevernet, og kan føle at de står i det alene. Når hun prater om premisser kan det forstås som en opplevelse av avmakt i forbindelse med det tverrfaglige samarbeidet med barnevernet. Det kan også forstås som at hun opplever at barnevernet bare tar kontakt når de har behov for kontakt. Vi undrer oss over om hun unnlater å ta initiativ til kontakt når de har behov for det, og derav lar følelsene av avmakt påvirke holdningen for samarbeidet. Derfor oppfatter vi «Emma» som frustrert over barnevernet, og det kan indikerer en ubalanse i makten mellom barnehage og barnevernet. Videre sier «Emma»:

Styrer «Emma»: *«(...) Så sånn sett har man jo en påvirkningskraft, det har jeg jo, men hvor mye påvirkningskraft man har etterpå man har sendt den bekymringen, det tror jeg kanskje ikke er så mye».*

Vi forstår påvirkningskraften slik at hun har påvirkning i form av å være bekymret for et barn, og velger å sende en bekymringsmelding. Videre tolker vi det som at den påvirkningskraften mister hun i det meldingen er sendt. Det er opp til barnevernet hvor stor involvering barnehagen får. Slik vi opplever henne så kan hun kjenne på en ubalanse i makten, og at den ofte går i barnevernets favør. Derfor undrer vi oss over hvilken hensikt hun ser på samarbeidet når hun opplever så lite påvirkningskraft. I tillegg sier «Emma» følgende:

Styrer «Emma»: *«Eh, men det kan være at, at jeg selv burde være mer på. Men jeg har ikke opplevd det, at det har ført noen vei liksom.»*

«Emma» reflekterer over sin egen innsats og initiativ til tverrfaglig samarbeid, men uttrykker tvil i hvilken effekt det har. Det kan videre indikere en opplevelse av avmakt da hun muligens har erfaring der det har blitt forsøkt å ta initiativ, men det har ikke ført frem.

Barnevern «Sofie»: *«Jeg opplever mange ganger at vi kommer ut på steder, også er det en ansatt som har jobbet der i 20 år og som har noe sånn der 15 år gammel erfaring med barnevernet som liksom henger litt i veggene som de ikke blir kvitt.» (...) «Eh, at man har noen dårlige erfaringer eller at man ikke har mye erfaringer i det hele tatt, kan være med å påvirke.»*

Når «Sofie» sier at det «henger litt i veggene» kan det synes som at tidligere erfaringer fremdeles preger dagens samarbeid, som kan ha ført til holdninger som skaper utfordringer i det tverrfaglige samarbeidet. Da «Sofie» sier at hun har opplevd dette mange ganger forstår vi det som at hun har flere erfaringer på at erfaringer skaper holdninger som tas med videre i nye

samarbeid. Når «Sofie» sier at lite erfaring kan påvirke samarbeid, forstår vi det som at det kan komme av at man ikke vet hva man går til, eller man kan bli påvirket av erfaringer og holdninger andre kollegaer har. Ut ifra det både «Sofie» og «Emma» forteller kan det ses i sammenheng med hvordan holdninger og tidligere erfaringer kan påvirke samarbeidsdynamikken.

Barnevern «Britt»: *«Men det er jo veldig personavhengig, ikke sant, og det er jo en svakhet. Jeg kan jo utstråle mine holdninger til samarbeid, også treffer man kanskje på noen i en barnehage som absolutt ikke tenker på den måte.»*

Det «Britt» forteller tolker vi som at uavhengig om man som leder har positiv holdning til tverrfaglig samarbeid så vil samarbeidspartnernes egne erfaringer og holdninger kunne påvirke samarbeidsrelasjonen. Uavhengig av hvilke overordnende rammer som finnes, så vil det kunne være variasjon i samarbeidsrelasjonen da man har ulike erfaringer og derav tilnærminger til tverrfaglig samarbeid.

6.3.2 På hver sin tue

Vi bemerker oss at noen ledere i barnevernet og styrer i barnehagene beskriver noe som vi forstår som å skulle jobbe «på hver sin tue», slik det kommer til uttrykk i «Sara» sitt utsagn:

Styrer «Sara»: *«Vi jobber vel for mye på hver vår tue.» (...) «Men det laget rundt barnet, det kan bli enda bedre på alle måter. Og inkludert barnevernstjenesten i forhold til oss, det tror jeg har stor fordel. For det er mange familier som strever. Så vi må jobbe tettere på.»*

Styrer «Emma»: *«Vi føler oss jo som en veldig viktig del av et barns liv. Men vi opplever jo ikke alltid at andre instanser mener at vi er så viktige som det vi er...»*

Ut ifra hva det «Sara» og «Emma» sier så kan det se ut til at begge ønsker å jobbe mer sammen med barnevernet for å kunne støtte barn og familier på en god og helhetlig måte, fremfor å jobbe hver for seg. Det kan indikere på lite tverrfaglig samarbeid og koordinering rundt barn og familier som mottar hjelp fra barnevernet. Det fremstår som måten det jobbes med samarbeid på ikke er godt nok i deres øyner. Når vi ser på tidligere utsagn i de foregående kapitlene er manglende inkludering noe som gjentar seg. Det kan tolkes i retning av at det jobbes for mye på «hver sin tue», og ikke nok sammen mot et felles mål. Å arbeide på «hver sin tue» er også noe som blir tatt opp av noen av lederne i barnevernet:

Barnevern «Oda»: *«Det kan jo være litt den sånn silotenkning. Eller at man har nok med sitt. Og så har man knappe ressurser og mye å gjøre. Sånn at det å ha tid til hverandre, eller tid til andre, enn seg selv da og sin egen tjeneste det er litt vanskelig. Og at det kanskje ikke settes opp nok faste, litt mer overordnende møtet.» (...) «Så det er jo veldig viktig for barna at alle snakker sammen. For å liksom se helheten da, og ikke alle bare jobber liksom fragmentert med seg og sitt.»*

«Oda» støtter opp om det informantene fra barnehagene sier om å jobbe hver for seg. Her trekkes det frem ulike forklaringer på dette hvor ressurser og tid igjen fremstår som en mulig hindring for det tverrfaglige samarbeidet. Vi ser det som en erkjennelse på et behov for mer overordnet samarbeid, det vil muligens ha ført til struktur for samarbeid som igjen kan gjøre det lettere å overholde systematisk og helhetlig samarbeid.

Barnevern «Britt»: *«Eller at vi setter inn så ulike tiltak at vi jobber i hver vår retning. Så det tenker jeg er jo veldig viktig da at de tingene som man gjør for det barnet, på en måte, må samsvare, harmonere, med hverandre, sånn at de utfyller hverandre og ikke de jobber imot hverandre.»*

Slik vi tolker «Britt» er at en konsekvens av lite tverrfaglig samarbeid kan føre til at arbeidet rundt barn og unge ikke blir koordinert, og at man ikke jobber sammen mot samme mål. Men viser til hvilken betydning det kan ha å samkjøre tiltakene som er rettet mot det enkelte barnet, og hvor utfordrende det kan være dersom man ikke samarbeider og koordinerer hjelpen.

Barnevern «Kari»: *«Så blir det veldig fort de, og de andre.» (...) «Det ser jeg at er veldig viktig, at man ikke står på sitt. Men at man også tenker du må svelge noen kameler.»*

«Kari» trekker frem en tanke om «oss» og «dem», og er en tanke som ikke skaper et fellesskap, men heller kan skape større avstand mellom profesjonene. Med tanke på at hun ofte sier at det blir slik, oppfattes det som at det kan virke som det i praksis er en avstand mellom barnehage og barnevern. Videre indikerer «Kari» at det kan være uenigheter i det tverrfaglige samarbeidet når hun sier at en må svelge noen kameler. Samtidig kan det vises til at hun er villig til å inngå kompromisser eller tilpasse seg for å oppnå et godt tverrfaglig samarbeid. Videre trekker «Kari» frem et annet viktig perspektiv inn i dette samarbeidet, som kan motvirke det å jobbe på hver sin tue:

Barnevern «Kari»: *«Men jeg tenker at åpenhet og å være ydmyk for hverandres profesjoner, det tenker jeg er viktig.»*

Vi forstår det «Kari» sier for at vi må vise forståelse av hverandres ulikheter og at de ulike profesjonene tar med seg ulike perspektiver og kunnskaper inn i det tverrfaglige samarbeidet. Det kan det tyde på at «Kari» ser betydningen av å være åpen for ulikhetene og bidragene de andre kommer med, og at det har en verdi for det tverrfaglige samarbeidet inn mot barn og familier.

7.0 Drøfting

I dette kapitlet skal vi drøfte oppgavens problemstilling «Hvordan oppfatter ledere i barnevernet og barnehagestyrere samarbeidet mellom de to profesjonene?», samt drøfte forskningsspørsmålene: «Hvordan opplever ledere og styrere at føringene kan lukke eller åpne for tverrfaglig samarbeid?», «Hvilke faktorer ser ledere og styrere som betydningsfulle for å styrke det tverrfaglige samarbeidet?» og «Hvordan kommer holdninger til uttrykk i arbeidet for det tverrfaglige samarbeidet?»

7.1. Hvordan opplever ledere og styrere at føringer kan lukke eller åpne for tverrfaglig samarbeid?

Både ledere i barnevernet og barnehagestyrere forteller om lite systematisk samarbeid, de forteller blant annet om lite faste samarbeidspunkter og lite strukturert samarbeid utover enkelt saker. Allerede i 2009 ble det utarbeidet av Barne- likestillingsdepartementet og Kunnskapsdepartementet (2009) en veileder «til barnets beste - samarbeid mellom barnehage og barneverntjenesten», hvor det kom frem viktigheten av at samarbeid ble satt i system i form av rutiner. På den ene siden viser det at systematisk samarbeid er hensiktsmessig, og viktig for det tverrfaglige samarbeidet. Systematisk samarbeid er også en del av den nye barnevernsreformen, der det blir tydeliggjort viktigheten av det forbyggende arbeidet, økt fokus på koordinering og samhandling mellom tjenester, samt deres ansvar (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, u.å.-b). På den andre siden så kan man ut ifra funnene våre se en tendens til at samarbeidet fremdeles ikke er satt i et godt nok overordnet system på kommunalt nivå, og hos lederne. Det er også vist i tidligere forskning der det kommer frem at samarbeid bør være forankret på et overordnet nivå for at det skal være forpliktende, og barnevernsreformen viser betydningen av dette (Moe, 2015). Imidlertid kan det også tenkes at det ikke nødvendigvis kun handler om at samarbeid er forankret i et overordnet system, men at det handler om at barnehagene og barneverntjenesten er organisert ulikt og derav handler ut ifra ulike mandat. Ut ifra hva vi har sett så har ikke alle kommunene utarbeidet en plan for hvordan de skal samarbeide og arbeide forbyggende slik som det kommer frem i barnevernsreformen og barnevernsloven (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, u.å.-b; Barnevernsloven, 2021). Det kan tenkes at man ikke har sett den fulle virkningen til barnevernsreformen enda, og at samarbeid med tiden vil bli satt mer i system. Både med loven og barnevernsreformen så ser man at samarbeid er forankret, samtidig sier den ikke noe

tydelig om hvordan samarbeidet skal koordineres og utøves. Enkelte informanter forteller at det meste av det tverrfaglige samarbeidet foregår i enkeltsaker, og at samarbeid tilpasses til det enkelte barn. Ut fra det så kan det virke som om lite forankring for samarbeid kan gi ledere og styrer et handlingsrom som gir dem mulighet til å kunne tilpasse det tverrfaglige samarbeidet ut ifra behovet til barnet. På den ene siden kan dette handlingsrom føre til individuelle tilpasninger i den enkelte sak, men på den andre siden kan det føre til ulikheter til hvordan man fokuserer og prioriterer tverrfaglig samarbeid, som igjen vil føre til ulike tilbud til familiene. Noe som kan ses i sammenheng med det Glavin og Erdal (2022) kaller for et uformelt samarbeid, hvor samarbeidet skjer uten påvirkning fra ledere, og det oppstår ut fra et initiativ. Hvis man kun har uformelle samarbeid vil det være opptil en enkelte hvorvidt et samarbeid vil oppstå eller ikke. Det kan tenkes at det kan føre til en større avstand da kontakten mellom barnehagene og barnevernet vil variere, og derav lite kontakt mellom hverandre. Hvis det er en dominans av det uformelle samarbeid kan det tenkes at organisasjonen består av en tillitskjede, hvor man ikke har behov for å dobbeltsjekke hverandres arbeid (Grimen, 2009). Dersom ledelsen ikke føre jevnlig kontroll for hvordan det arbeides med tverrfaglig samarbeid vil det være utfordrende å forbedre kvaliteten på det. Samtidig er det ikke nødvendigvis slik at ledere og styrere har så stort handlingsrom da de må svare til både ledere lengere opp i systemet, og til føringer som eksempelvis lovverk og barnevernsreformen.

I funnene våre kom det frem at barnevernet hadde deltatt noe i det generelle samarbeidet. Det at barnevernet ikke lenger deltar kan forstås på flere vis, det kan handle om tidsmangel, prioriteringer eller at det ikke er godt nok forankret. Men funnen viser at barnehagene har et behov for at barnevernet er mer synlige i det generelle samarbeidet, eksempelvis å informere på foreldremøter. En av informantene fra barnevernet opplevde godt tverrfaglig samarbeid på familiens hus hvor flere instanser er lokalisert på samme sted. Rutter et al. (2004, sitert i Cameron et al., 2016), viser til at samlokalisering øker kjennskap, forståelse og kommunikasjon. Det vil være krevende å få til en samlokalisering av barnehage og barnevern. Faste og jevnlig møter mellom barnehage og barnevern vil kunne øke kjennskapen mellom profesjonen (Glavin & Erdal, 2022). Som et alternativ fremfor samlokalisering er at man har jevnlig samarbeidsmøter, eller at barnevernet har en fast dag ute i barnehagene. Det er gjerne ledere som påvirker hvordan man vil møte og håndtere utfordringer og problemer i organisasjonen, og dersom det er et sett med normer og verdier som fungerer, så blir disse

overført og integrert videre (Schein & Schein, 2017). Det viser til at ledere har både en direkte, og indirekte påvirkning på hvordan ansatte arbeider med tverrfaglig samarbeid. Og dersom man har erfaringer på at slik håndterer man samarbeid vil det kunne bli satt en kultur i organisasjonen som kan være både negativ og positiv for det tverrfaglige samarbeidet.

Baklien (2009) trekker frem i sin forskning at taushetsplikten er en av samarbeidsbarrierene i samarbeidet mellom barnevern og barnehage, noe som også støttes opp om fra enkelte av våre informanter. De opplever at taushetsplikten er et hinder i det tverrfaglige samarbeidet med barnevernet. Funnene fra barnevernet kan også støtte opp om at taushetsplikten tidvis kan være et hinder med at de beskriver at taushetsplikten kan være noe man er usikre på, eller trenger erfaring på for å bli trygg. Imidlertid stilles det spørsmål om taushetsplikten er til hinder eller om det kan handle om at barnevernet tolker taushetsplikten for strengt (NOU 2016:16, s. 129). Det kan vise til at det kan være utfordrende for barnevernet å vite hva som skal deles, og ikke. Samtidig kan det vises til at taushetsplikten ikke nødvendigvis er så klar og at det ikke ligger konkrete føringer. Barnevernet opplever samtidig at barnehagene til tider ønsker mer informasjon enn hva barnevernet vurderer som nødvendig for dem å vite. Funnene viser til usikkerhet til hverandres jurisdiksjonsbånd, altså hverandres ansvar og myndighet (Abbott, 1988). En del av barnevernets myndighet er taushetsplikten, og man vil ha et ansvar for å forholde seg til et lovverk. På den ene siden kan det tenkes at lovverket er strengt, og at selv om det oppleves som et hinder, vil det være nødvendig å ikke gi mer informasjon. På andre siden kan det være at den blir tolket for strengt på grunn av usikkerhet eller lite erfaring, og barnehagen ikke får den informasjon som faktisk er nødvendig i det tverrfaglige samarbeidet med barnevernet. Hvis det er tilfellet kan barnehagen få en opplevelse av at barnevernet gjemmer seg bak taushetsplikten være reel. Samtidig kan det hende at barnehagene har akseptert det er et hinder, basert på at en informants uttalelse om at det er frustrerende, men at de bare må akseptere at det er slik. Dette kan ses i sammenheng med tradisjonell autoritet som viser til aksept av maken fordi det alltid har vært sånn (Weber, 1947, sitert i Busch et al., 2010). Men det kan dessuten også handle om at barnehagene opplever å være handlingslammet knyttet til at det da det ikke er stort de kan gjøre for å endre det, annet enn å gi tilbakemeldinger til barnevernet. Videre kan de oppleve å komme i en avmaktsposisjon dersom de over tid har gitt tilbakemeldinger, men barnevernet ikke foretar seg endringer knyttet til hvordan de vurderer informasjon ut fra taushetsplikten (Jacobsen og Thorsvik, 2019). Derimot vil barnehagen og barnevernet inngå i et avhengighetsforhold, hvor barnevernet er avhengig av det meldes bekymring, og barnehagen avhengig av informasjon

(Emersons, 1962, sitert i Busch et al., 2010). En konsekvens av at barnehagene ikke får nok informasjon kan være at de ikke vil være i stand til å ivareta og følge opp barnets behov godt nok.

Til tross for at taushetsplikten oppleves som et hinder så påpeker flere at samtykke er en mulighet som kan åpne for samarbeidet. Barnehagen kan oppleve at samtykke åpner for større grad av informasjonsflyt enn det barnevernet gir uttrykk for. Selv om man samarbeider betyr ikke dette at informasjon skal deles fritt, det er informasjon som vil fremme oppgavene og ansvaret til den enkelte i samarbeidet som skal deles (Emilsen & Bratterud, 2020a; Justisberedskapsdepartementet, 2023). Dersom det foreligger et samtykke er ikke det derav sagt at barnehagen vil kunne få all informasjonen de ønsker, noe som informant fra barnevernet understreker. Det kan være ulik oppfatning mellom barnevern og barnehage for hva som er nødvendige informasjon for å kunne fremme sine oppgaver og ansvar, basert på den enkeltes skjønnsvurdering (Fellesorganisasjonen, u.å.). Og at det kan føre til en frustrasjon i det tverrfaglige samarbeidet, som igjen kan påvirke samarbeidets fungering. Det kan virke som at ledere i barnevern ikke er like involvert i skjønnsvurderingene til sine ansatte som det barnehagestyrere er. Dette fordi det fremstår som barnehagestyrere er mer delaktige i samarbeidet i form av å delta på møter og være involvert i hele prosessen sammen med den ansatte, og at ledere i barnevernet ikke nødvendigvis deltar i disse møtene og prosessene sammen med sine ansatte. Det kan stilles spørsmål ved om barnevernsansatte gis mer autonomi av sine ledere da de ansatte i større grad styrer samarbeidet selv.

Når informantene svarte på spørsmål om taushetsplikt og samtykke var tilbakemeldingskulturen et tema som ble tatt opp. Barnehagene beskriver mangelfull tilbakemelding, og at det er med på å lukke samarbeidet. Det er interessant det som kommer frem hos barnehagene da det i 2009 ble gjort tiltak knyttet til lovverket for tilbakemelding til meldere (Barne- likestillingsdepartementet og kunnskapsdepartementet, 2009). Tiltaket var for å styrke samarbeidet og tilliten, men ut ifra våre funn viser det seg å ha ført til lite endring. Samtidig kan det tenkes at det var en forbedring i tiden etter lovendringen, men at det ikke har blitt vedlikeholdt, og derav ikke har hatt en vedvarende virkning. Selv om det settes inn overordnet tiltak for styrke det tverrfaglige samarbeidet kan man undre seg over om dette er nok. Noen informanter fra barnevernet opplever tilbakemelding til barnehagene som utfordrende da de beskriver at de ikke kunne vinne uansett hvilken informasjon som ble gitt. Videre mener informantene fra barnevern at loven krasjer med barnehagens ønske om

informasjon, noe som ofte vil skape misforståelser. Misforståelser kan oppstå fordi barnevern og barnehage har ulike oppgaver og mandat som gir ulik innfallsvinkel i det tverrfaglige samarbeidet (Eriksen og Germeten, 2012). Innfallsvinkelen kan gjerne bli mer ulik dersom praksisen er at barnehagestyrere som regel deltar i samarbeidsmøter og ikke ledere i barnevernet. Dette kan skape en skjev balanse i hvilken myndighet man har i møtet, da barnehagestyrer vil ha en større beslutningsmyndighet enn hva en kontaktperson i barneverntjenesten muligens ville hatt. Både denne skjevheten og lovverk kan krasje noe som kan føre til frustrasjon blant både barnehagene og barnevernet. Det vil alltid være ulikheter i mandatet og for å forbygge misforståelser vil kjennskap til hverandres mandat være et tiltak. Samtidig vil opplevelsen av mening og inkludering være en faktor som også kan være viktig inn mot tverrfaglig samarbeid. Tidligere forskning viser til en opplevelse av å ikke være likestilt når det er manglende tilbakemelding fra barnevernet (Backe-Hansen, 2009). Våre informanter fra barnehagen ønsket å bli bedre inkludert og brukt i samarbeidet, samt få en bedre tilbakemelding. Noe som kan vise til at det er noen utfordringer i det tverrfaglige samarbeidet, og det kan tenkes at en bedre tilbakemeldingskultur og inkludering vil ha en positiv innvirkning på samarbeidet. Samtidig må systemet, herunder lovverk og ledelse, være med på å tilrettelegge for dette, eksempelvis med en tydeligere klargjøring på handlingsrommet man har innenfor taushetsplikt, samt økt fokus på trygging av denne.

En annen føring for samarbeid er meldeplikten, og informantenes utrykte utfordringer knyttet til meldeplikten. Noen fra barnevernet beskriver få meldinger fra barnehagene, og at de hører lite fra dem. På den andre siden er det en informant som mener at de meldingene de får er mer riktige, og det kan tenkes at riktige meldinger henger sammen med Statsforvalterens webinar (2022) hvor taushetsplikt og meldeplikt ble presisert. Det er interessant at funnen viser så sprikene svar hvor noen opplever få bekymringsmeldinger fra barnehagene, mens andre opplever større treffsikkerhet. Vi som barnevernsansatte har selv merket hvordan grad av bekymringsmeldinger har svingt de siste årene, fra mange til færre. Hva som gjør at våre informanter fra barnevernet opplever det så ulikt er uvisst, men det kan handle om hvordan de ulike barneverntjenesten jobber ut mot samarbeidspartnere, og hvordan de vurderer meldingene som kommer inn. Men ut fra hva som kommer frem av andre informanter i barnevernet så kan det tyde på at webinarer hadde en skremmende effekt på barnehagene knyttet til meldeplikten. Samtidig er det ingen fra barnehagene som tar opp webinarer. Man kan undre seg over hvorfor barnevernet mener at det har hatt en skremmende virkning. Det at man skal arbeide mer forebyggende blir tatt opp av noen informanter fra barnehagen, men at

det ikke er lett slik det er lagt opp nå. Det kan virke som at barnevernsreformen av 2022 sitt fokus på forebyggende arbeid har lagt noen føringer for hvordan samarbeidet skal foregå. Fra barnehagens perspektiv kan det fremstå at det begrenser handlingsrommet i det forebyggende arbeidet, og at rammene gjør det utfordrende. Fra barnevernets perspektiv kan det fremstå som at rammene for forbyggende arbeid er riktig basert på informantens utsagn om at det skal arbeides forebyggende, før det sendes melding. Vi kan undre oss over om det kan være en bidragsyter til at terskelen for kontakt med barnevernet vil øke da det ut ifra at barnevernet skal kobles på senere. Videre er det verdt å reflektere over om dette har en sammenheng med at barnevernet opplever lite bekymringsmeldinger fra barnehagen? Dersom styrere eller ansatte i barnehagene har kjent på avmakt over tid i forbindelse med dette kan det ha ført til høyere terskel til å ta kontakt eller sende bekymringsmelding (Jacobsen og Thorsvik, 2019).

Flere av styrerne fra barnehagen beskrev en usikkerhet til meldeplikten, spesielt blant nyansatte. Dersom tryggheten på meldeplikten kommer med erfaring og ansiennitet vil det se ut til at meldeplikten gjerne ikke er så tydelig og konkret som det er behov for. Men mulighet for å kunne drøfte med barnevernet ble tatt opp som et tiltak når ansatte i barnehagene er usikre. Tidligere forskning viser til at drøftingsmuligheter ved bekymring vil kunne sørge til treffsikkerhet når man sender bekymringsmelding (Backe-Hansen, 2009). Basert på at noen informanter fra barnevernet opplever at meldingene er mer riktige kan forstås som at drøftingsmuligheten blir tatt i bruk. Samtidig sier flere at de ikke hører noe fra barnehagene og det kan derfor tyde på at det er individuelt i hvilken grad barnehager tar i bruk muligheten for anonymdrøfting. En informant fra barnehagen forteller om en opplevd gråsoner ved meldeplikten hvor det ikke fremstår klart at meldeplikten utløses, og stiller spørsmål ved når er det nok til å melde bekymring med tanke på de strenge reglene til barnevernet. Denne informanten har lang erfaring fra barnehage, men opplever til tross for dette meldeplikten som uklar i noen tilfeller, som nok en gang underbygger tanken om at meldeplikten ikke er tydelig nok og at det er avhenger av skjønnsvurderinger. Videre kan det også vise til lite kjennskap til barnevernets mandat og oppgaver. Informanten stiller viktige spørsmål når hun undrer over hva som er nok, samtidig er det barnevernets oppgave å undersøke og vurdere om vilkår for oppfølging er oppfylt (Barne- likestillingsdepartementet og kunnskapsdepartementet, 2009). Det kan fremstå enkelt å si at det er barnevernet sin oppgave, men barnehagene kan stå i krevende vurderinger på om det bør sendes bekymringsmelding. Det kan tenkes at grunnen til at de stiller spørsmål om hva som er ok, handler om konsekvensen det kan få med å sende en melding hvor det ikke utløses videre oppfølging fra barnevernet. Det kan være belastninger for

familier og samarbeidet med foreldre. Det kan også handle om at barnehagene ikke har nok kunnskap om hva som utløser oppfølging fra barnevernet, og en konsekvens av det er at det kan skape uenighet om de beslutningene barnevernet tar. Eksempelvis at barnevernet ikke undersøker en sak som barnehagen mener bør undersøkes. Den manglende kompetansen kan som Skare (1996, sitert i Glavin & Erdal, 2022) skriver føre til lite tillit. For å kunne unngå det kan partene anerkjenne hverandre kompetanse, og at de er klar over kompetansen de ulike innehar (Gjertsen, 2007). Slik sett kan det føre til at barnehagene og barnevernet får mer kjennskap til hverandre, og det igjen kan føre til lavere terskel for å ta kontakt ved usikkerhet, som igjen kan trykke barnehagene mer på meldeplikten. Ansvar for denne kjennskapen bør ligge på ledelsesnivå fremfor at det skal være opp til den enkelte ansatte å formidle sitt mandat, ansvar og oppgaver. Dette for å skape mer likhet i hvilken informasjon som blir formidlet.

For å oppsummere forskningsspørsmålet «Hvordan opplever ledere og styrer at føringer kan lukke eller åpne for tverrfaglig samarbeid?» kan det se ut til at det er behov for større presisering av føringene til samarbeid. Ut fra tidligere forskning, teorien og våre funn fremstår det som at det finnes en del føringer, blant annet i lovverket og barnevernsreformen. Samtidig kommer det frem at disse ikke praktiseres og vedlikeholdes i den grad det er behov for, dermed skaper det ulike handlingsrom som fører til forskjeller i hvordan ulike tjenester arbeider med tverrfaglig samarbeid. Videre kan det virke som at det kan være nødvendig med mer tydeliggjøring og konkretisering i føringene. Det vil være et behov for at kjennskapen til hverandre og kompetansen om hverandre bør økes, da det kan se ut til noe som kan være en faktor som bidrar til å bedre tverrfaglig samarbeid og klargjøring av hverandres mandat.

7.2 Hvilke faktorer ser ledere og styrere som betydningsfulle for å styrke det tverrfaglige samarbeidet?

Ut fra funnene, ble anerkjennelse og involvering trukket frem som viktige faktorer for det tverrfaglige samarbeidet. Der blant annet barnehagen trekker frem ønske om å bli mer involvert i etterkant av å ha sendt en bekymringsmelding, og bedre tatt hensyn til i det tverrfaglige samarbeidet. For at et samarbeid skal fungere er det viktig å se hvilke muligheter som finnes og hva samarbeidspartnere kan bidra med (Glavin & Erdal, 2022). Basert på funnene kan det fremstå som at barnehagen ikke opplever å kunne bidra slik de ønsker, samtidig fra barnevernet sin side har det vist seg at de ønsker å bli mer involvert. Det kan tyde

på at barnevernet har tenkt over betydningen involvering har for barnehagene når de har sendt en bekymringsmelding, men at de ikke har satt det i et system hvor dette er praksisen. Ut ifra det barnevernet forteller så kan det se ut til at kulturen for et meldingsmøte ikke er til stede, men det kan samtidig se ut til at de er klar over det og forsøker å endre kulturen. (Gjertsen, 2007). På den andre siden kan det være at de har kultur for å involvere barnehagen mer, når det fremkommer et fokus på dette, så kan det være at barnehagene opplever at det ikke er nok. Spørsmålet kan være om barnevernet involverer barnehagene i den grad det er hensiktsmessig. Men at barnehagene har et annet syn på hva som er gunstig. Det kan bunne i at man i tverrfaglig samarbeid har ulike roller, og derfor er forskjell på hva man kan tilby, når det ikke er avklart vil det kunne skape utfordringer (Thorød et al., 2021; Johannessen & Mikkelsen, 2015). Imidlertid kan en av årsakene til at barnehagen ønsker meldingsmøte handle om at de ønsker å klarere seg ovenfor foreldrene, og få bekreftet at det de har gjort er riktig. Ved å klarere seg kan det tenkes at det vil kunne forebygge at samarbeidet med foreldrene blir vanskelig i etterkant av sendt bekymringsmelding. Derimot kan det også handle om en usikkerhet på meldeplikten, og ved å få en bekreftelse på at det er riktig vil det kunne trygge dem. Samtidig som det igjen kan forebygge vanskelig samarbeid med foreldrene, og barnevernet kan tydeliggjøre at barnehagene måtte sende bekymringsmelding. Dersom barnevernet erkjenner konsekvensene det kan ha for barnehagene å sende bekymringsmelding og innkaller til meldingsmøte, kan nytteverdien i samarbeidet øke (Emilsen & Bratterud, 2020b). Tidligere forskning støtter også opp om verdien i lederne sin rolle ved bekymring og bekymringssamtaler (Moe, 2015). Funn fra barnevern viser at noe av det viktigste i det tverrfaglige samarbeidet er at ledere forstår hverandre, og at informasjon fra ledelsesnivå blir videreformidlet ned i organisasjonen. Ved å gjøre det slik fratar man kontaktperson og barnehageansatte muligheten til å påvirke og forme samarbeidet, og man kan miste verdifull innsikt da det som regel er dem som deltar i det tverrfaglige samarbeidet med hverandre. Som nevnt så bør imidlertid ansvaret for formidling av informasjon ligge til ledelsen for å unngå ulik praktisering. Når det gjelder dette kan man undre seg over hva det vil ha å si for det tverrfaglige samarbeidet, når det er opp til hver enkelt leder hva de formidler. Det fordi hver leder kan vurdere informasjonen ulikt, og derfor kan det være forskjell på hva som formidles videre til sine ansatte (Fellesorganisasjonen, u.å.). På den andre siden kan det tenkes at det er viktig at ledelsen forstår hverandre, da de har en betydning og påvirkningskraft på samarbeidskulturen den enkelte organisasjon har. For øvrig kan et tverrfaglig samarbeid styrkes ved at deltakerne får mulighet til å påvirke strukturen,

ved denne påvirkningen kan det gi en følelse av anerkjennelse og inkludering, og en opplevelse av at kunnskapen blir ettertraktet (Glavin & Erdal, 2022; Omdal & Barsøe, 2021).

De fleste fra barnevernet beskrev at barnehagene hadde urealistiske forventninger til dem og manglende forståelse av mandatet. Noe som førte til frustrasjon og kunne skape dårlig samarbeid. Det kan tyde på at dette blir bekreftet fra barnehagene, da det fremkom at de ikke vet nok og burde vite mer. Tidligere forskning viser til at urealistiske forventninger har vært en vedvarende utfordring, og at det handler om manglende kunnskap om barnevernet (Baklien, 2009). Man kan undre seg over at det finnes forskning på denne problematikken så langt tilbake i tid, og eventuelt hvilke tiltak det er gjort for å endre på dette, hvis det er forsøkt. Det kan derimot forklares med at profesjonen og dens oppgaver stadig er i endring, og det vil være komplekst å forstå (Abbott, 1988; Evetts, 2011). Disse endringene kommer gjerne utenfor selve profesjonen som igjen viser til at ledere og styrer ikke nødvendigvis har så stort handlingsrom. Det kan derfor tenkes at det kan være utfordrende for ledere og styrere å hele tiden holde ansatte oppdaterte på hverandres mandat, oppgaver og ansvar ettersom profesjoner er i endring. Samtidig kan det også vær utfordrende da det er en opplevelse fra en av barnevernets informant om at man aldri helt kan forstå barnevernet uten å ha vært en del av det selv. Imidlertid vil en slik holdning kanskje føre til at man ikke aktivt forsøker å gi barnehagen en forståelse av mandatet, da man ikke ser verdien i det dersom man tenker det er nytteløst og ikke har en hensikt. Dersom begge profesjoner kan erkjenne at man har ulik kompetanse og rolle, kan det være at det er med på å skape en mer realistisk forventning til hverandre (Gjertsen, 2007). Samtidig mener både barnehage og barnevern at felles treffpunkt kan føre til større kjennskap og forståelse for hverandre, når man blir kjent og skaper et felles fagspråk (Thorød et al., 2021). Uten denne kjennskapen og kunnskapen for hverandres rammer og oppgaver, vil det kunne skape utfordringer i videre samarbeid (Johannessen & Mikkelsen, 2015). Dersom dette er tilfellet vil det kunne føre til domenekonflikter hvor man beskytter sin profesjon, da andre profesjoner kan oppleves truende (Skare, 1996, sitert i Glavin & Erdal, 2022). Først og fremst vil en slik domenekonflikt kunne skapes av at man ikke kjenner til hverandres mandat, og konsekvensen kan være at man ikke åpner for samarbeidspartneren sitt perspektiv og involvering. For å forebygge en slik konflikt bør det være rom og trygghet for å kunne ta opp ting som kan skape uenighet (Gjertsen, 2007). Ved å ha kjennskap og kunnskap om hverandre profesjon kan det tenkes at man vil ha forståelse for hvorfor initiativ og forslag blir avslått av samarbeidspartneren. Det fordi man da har en realistisk forventning og kunnskap om hva de ulike profesjonene faktisk kan tilby. Stabilitet i

kontaktperson i sakene vil kunne ha en betydning for samarbeidet, da kjennskap senker terskel for kontakt (Barne- likestillingsdepartementet og kunnskapsdepartementet, 2009). Ved stabilitet kan det skape en tillit mellom samarbeidspartnerne, som kan føre til bedre flyt i informasjon og kunnskap mellom dem, lite kjennskap kan på andre siden skape mistillit (Grimen, 2009; Skare, 1996, sitert i Glavin & Erdal, 2022). På den ene siden vil en fast kontaktperson senke terskelen for kontakt, lav terskel for å drøfte og man vil kanskje legge et grunnlag for felles forståelse for hverandre og hva som kan forventes. Det vil også være med på å beholde kunnskap og kjennskap både i egen tjeneste og i samarbeidet, da det tar tid for nye å forstå meningen med organisasjonskulturen (Schein & Schein, 2017). Selv om det kan ta tid å forstå kulturen kan det være nyttig med å få nye ansatte, da de kan komme med nye perspektiver og bidra til å utvikle kulturen på en positiv måte. Samtidig bør ansvaret for at arbeidsplassen har en bærekraftig kultur for tverrfaglig samarbeid ligge på ledernivå, for å sikre lik praksis og kvalitet på samarbeidet. På den andre siden kan det skape utfordringer hvis det blir bytte i kontaktperson, som ut fra funnene kan fremstå til å være sannsynlig at vil skje. Det fordi man da må bygge opp en ny trygghet og tillit. Fast kontaktperson fremstår som en styrke for det tverrfaglige samarbeidet, samtidig som det nødvendigvis ikke er et tiltak som er realistisk da det ofte er høy turnover i barnevernet (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, 2022). Dersom ledelsen har en tydelig kultur på hvordan man samarbeider og implementerer føringer fra kommune og stat på arbeidsplassen, så kan det tenkes at bytte i ansatte ikke ville ha hatt like stor innvirkning på samarbeidet. Dette fordi ansatte ville ha hatt en klar forventning om hvordan håndterer samarbeidet. Samtidig vil nok ikke dette kunne ha erstattet betydningen av tryggheten og tilliten man bygger over tid til den enkelte kontaktperson. Selv om man skaper tillit til konkrete personer i barnevernet, betyr ikke dette at man har tillit til selve tjenesten i seg selv og de beslutninger som blir tatt overordnet. Ved tilgjengelighet utad kan det tenkes at det kan bygge den tilliten barnehagene opplever å få ved fast kontaktperson. At barnevernet anerkjenner at de fremstår som en lukket tjeneste, så kan det tolkes som at barnevernet forstår barnehagen, og ser gevinsten av å være mer tilgjengelig. På denne måten vil det kunne skape kjennskap, forståelse og et felles språk. Dersom man som samarbeidspartnere erkjenner at man ikke kan arbeide for barna og familiene alene, men ser verdien og behovet for kontakt og å jobbe sammen, kan dette være en styrke for samarbeidet (Abbott, 1988). Samtidig som man anerkjenner at hver profesjon har sin måte å kunne utøve arbeidet på (Freidson, 2001, sitert i Evetts, 2011).

Oppsummert fra forskningsspørsmålet «Hvilke faktorer ser ledere og styrere som betydningsfulle for å styrke det tverrfaglige samarbeidet?» så forteller informantene om flere tiltak som kan styrke det tverrfaglige samarbeidet. Barnehagen ønsker at barnevernet er mer på banen, og har bedre tid og mindre saker, samt at det samarbeides utover enkeltsaker (Baklien, 2009; Barne- likestillingsdepartementet og kunnskapsdepartementet, 2009). Både barnehage og barnevern foreslår å invitere hverandre inn til felles treff, både eksternt og internt, og at det utarbeides bedre drøftingsarenaer for samarbeid (Backe-Hansen, 2009; Barne- likestillingsdepartementet og kunnskapsdepartementet, 2009; Glavin & Erdal, 2022; Moe, 2015). Andre momenter som både barnehage og barnevernet trekker frem er stabilitet hos samarbeidspartneren, hvor barnehagen ønsker fast kontaktperson og barnevernet ønsker større stabilitet i egen personalgruppe (Backe-Hansen, 2009; Barne- likestillingsdepartementet og kunnskapsdepartementet, 2009; Glavin & Erdal, 2022). Kommunikasjon og åpenhet i det tverrfaglige samarbeidet ble trukket frem flere ganger gjennom intervjuene, og inntrykket vårt er at det er viktig for det tverrfaglige samarbeidet og tilliten til hverandre (Backe-Hansen, 2009; Barne- likestillingsdepartementet og kunnskapsdepartementet, 2009; Gjertsen, 2007; Glavin & Erdal, 2022; Grimen, 2009; Moe, 2015; Omdal & Barsøe, 2021). Det kom mange forslag som blir ansett som viktige for å styrke det tverrfaglige samarbeidet, som også blir støttet av teori og tidligere forskning. Vi undrer oss over hvorfor det ikke er gjort mer for å få disse tiltakene på plass. På en annen side kan det handle om at det ikke er godt nok forankret i føringene eller at føringene ikke er konkrete nok, da etablerte prosedyrer og rutiner vil kunne styrke samarbeid (Emilsen & Bratterud, 2020a). Samtidig kan det tenkes å være krevende for ledere og styrere å vite hvordan dette skal settes i et system, da de mest sannsynlig må svare til noen høyere opp i systemet. Det vil også være påvirket av hvilken organisasjonskultur arbeidsplassen har (Jacobsen & Thorsvik, 2019; Schein & Schein, 2017). Som vi ser her samsvarer mange av funnene med det tidligere forskning og teorien trekker frem som faktorer som kan bedre og styrke det tverrfaglige samarbeidet.

7.3 Hvordan kommer holdninger til uttrykk i arbeidet for det tverrfaglige samarbeidet?

Under forskningen oppdaget vi at de aller fleste hadde ulike holdninger til tverrfaglig samarbeid, som kunne fremstå som vi tenker kan påvirke samarbeidet. Noe av funnene fra barnehage viser til at de har en opplevd avmaktsposisjon, i form av at samarbeidet er på barnevernets premisser og at barnehagen har en begrenset påvirkningskraft. Barnevernet og barnehagen har et sett med definerte oppgaver og myndighet, som påvirker hvordan de

arbeider (Abbott, 1988). Da barnevernet har noe større grad av myndighet knyttet til beslutninger om undersøkelser og tiltak, kan det oppleves som en dominert makt (Jacobsen og Thorsvik, 2019). Det kan tenkes at barnehagestyrere over tid har opplevd å ikke bli inkludert i den grad de ønsker, og når det skjer gjentatte ganger, kan det være de resignerer noe. Videre kan det tenkes at barnevernet glemmer å se verdien i hva barnehagen kan bidra med i form av kunnskap, tiltak i barnehagen og kjennskap til barnet og familien. Samtidig opplever barnevernet at erfaringene barnehagene har gjort seg kan være med på å legge føringer på det tverrfaglige samarbeidet. Dermed kan erfaringer dominere, og det er sannsynlighet for at man lukker for endringer i samarbeidet. Erfaringene kan skape holdninger som påvirker det tverrfaglige samarbeidet negativt, og en konsekvens av dette kan være at holdningene sprer seg til andre kollegaer. Imidlertid kan det i en organisasjonskultur bli overført verdier og normer, som ikke nødvendigvis er bevisst, som kan tilsi at barnehagene og barnevern ikke er klar over hvordan deres erfaringer påvirker samarbeidet, både ovenfor seg selv og sine kollegaer (Jacobsen & Thorsvik, 2019; Schein & Schein, 2017). Dersom barnehagen og barnevern har negative holdninger for tverrfaglig samarbeid og det er integrert i organisasjonens kultur, vil det kunne overføres til nyansatte (Jacobsen & Thorsvik, 2019; Schein & Schein, 2017). Det kan tenkes at man ikke alltid tenker over hvilken kultur man har innad i organisasjonen, og hvordan denne kommer til uttrykk, samt hvilken betydning dette kan ha for det tverrfaglige samarbeidet. Ved en bevissthet knyttet til hvordan erfaringer påvirker samarbeid, kan det kanskje muliggjør et bedre samarbeid. Noe som kan gjøres gjennom å skape nye erfaringer gjennom tverrfaglig samarbeid, som igjen kan føre til endring og nye holdninger (Glavin & Erdal, 2022). For øvrig ser det ut til at barnevernet så verdien i å være en god rollemodell, være imøtekommende og strekke seg litt lenger i det tverrfaglige samarbeidet. Samt en bevissthet om at barnevernet også må innrette og tone seg inn på barnehagene, og at samarbeidet er gjensidig (Abbott, 1988). En slik holdning hos ledelsen vil kunne være med på å endre organisasjonskulturen, som igjen vil kunne ha en innvirkning på hvordan personalet forholder seg til samarbeidet og senke terskelen for det (Jacobsen & Thorsvik, 2019). På den andre siden vil ens holdninger alltid kunne være personavhengig, til tross for rutiner og prosedyrer, og kultur i organisasjonen. Det er derfor sannsynlig at holdninger til tverrfaglig samarbeid uansett vil kunne variere og det vil kunne forekomme ulikheter.

En annen side av holdninger sin påvirkning på tverrfaglig samarbeid, er konsekvensene barnehagene kan kjenne på ved å involvere barnevernet. Noe av funnet tyder på at

barnehagestyrerne øver på å ikke tenke konsekvenser når de eksempelvis sender bekymringsmelding. Samtidig som funnene også peker på at noen har et fokus på konsekvensene, og at barnehagen gjerne blir sett på som «den store stygge ulven» (Emilsen & Bratterud, 2020b). Det fremstår som at barnevernet har en forståelse for disse konsekvensene og hvor sårbart det er med relasjon og samarbeid til foreldre. Hvilken holdning man har ovenfor disse konsekvensene vil kunne påvirke hvordan en bekymring blir håndtert, både fra barnevernets side og barnehagens side, og hvilke holdninger og tanker de har om samarbeid. Tidligere forskning viser at ledere har en stor rolle ved bekymring, da ansatte i barnehagen kan ha høy terskel for å sende bekymring da de identifiserer seg med foreldre (Moe, 2015). På en annen side uavhengig av ledelsen sin deltakelse vil barnevernets anerkjennelse på den utfordringen barnehagen kan stå imellom foreldre og barnevern, føre til at de ikke kjenner på følelsen av å stå i det alene. Som igjen kanskje vil føre til at de ser verdien i samarbeidet, og at profesjonene er avhengige av hverandre i det tverrfaglige samarbeidet og kanskje makten blir mer balansert (Emerson, 1962, sitert i Busch et al., 2010). Det kan føre til at verdien av samarbeidet oppleves som større enn konsekvensene, og derav endre holdningene til samarbeidet (Jacobsen & Thorsvik, 2019). Da det fremstår som at barnehagestyrere er tettere i de enkelte samarbeidene kan det hende de merker konsekvensene i en større grad enn hva en leder i barnevernet kjenner på.

Et annet moment som blir trukket frem i forskningen er at barnehagene og barnevernet til tider kan jobbe for mye hver for seg, og at man bør jobbe mer sammen mot samme mål. Først og fremst ser det ut til at det er en grunnholdning om at man skal og bør jobbe sammen, både fra barnehagen og barnevern. Ved å ha en felles målsetting vil samarbeidet oppnå bedre resultater og løsninger (Glavin & Erdal, 2022). Derimot fremstår det som at praksisen ikke tilsvare holdningen, det er mye som tyder på at de i for stor grad arbeider på «hver sin tue». En slik praksis kan skape mistillit, som kan påvirke hvordan samarbeidet og kontakten mellom profesjonen er (Melby & Bachke, 2021). Som igjen kan gå utover barn og familier fordi de ikke får helhetlig oppfølging, dersom profesjonene ikke koordinerer hjelpen og tiltakene. Ansvar for koordinering av samarbeid bør ikke bare være opp til den enkelte ansatte, men at ledelsen setter det i et system for å sikre et mest mulig likt tilbud til familiene. Samtidig så kan det være hensiktsmessig å ha rom for å kunne tilpasse tilbud til familier, da det kan være nødvendig med individuelle tilpasninger og skjønnsvurderinger. Ulike tiltak som kan trekkes frem for å forebygge det kan være faste samarbeidsmøter halvårlig eller årlig, felles drøftingsarenaer, kunnskap og respekt for hverandre profesjon (Barne- og

likestillingsdepartementet og Kunnskapsdepartementet, 2009). Imidlertid har det vært tiltak som har vært foreslått siden 2009, og det kan se ut til at disse forslagene for tiltak kan ha blitt glemt eller ikke blitt holdt høyt oppe. Men på en annen side kan det være at ledelsen er klar over tiltakene og anbefalingene, men på grunn av tid og ressurser så kan det være det vanskeliggjør å iverksette tiltakene og prioritere dem på en måte som fungerer for både barnevern og barnehage. Til tross for tiltakene så kan de mest sannsynlig ikke fullt og helt kompensere for at barnehagen ikke alltid føler seg inkludert. Samarbeidspartene til barnevernet beskriver en følelse av å ikke bli verdsatt og inkludert i samarbeidet (Scragg, 2006, sitert i Cameron et al., 2016). Likevel så kan det tenkes at disse tiltakene kan føre til at barnehagen føler seg mer inkludert ved at samarbeidet er satt i et system i eksempelvis form av faste samarbeidsmøter og arenaer hvor det er mulighet for å drøfte og komme med innspill.

Slik praksisen er vil man til tross for grunnholdningen om å jobbe sammen, kunne risikere en maktkamp, fordi man kjenner på utfordringer i samarbeidet og derav vil beskytte egen profesjon (Abbott, 1988, sitert i Willumsen, 2015; Skare, 1996, sitert i Glavin & Erdal, 2022). På den andre siden viser deler av vår forskning at man må «svelge noen kameler», som viser til en villighet for å tilpasse seg i det tverrfaglige samarbeidet for at det skal fungere. Ved en holdning om å tilpasse seg og inngå kompromisser vil det kunne åpne for en større forståelse, nye perspektiver og utvidet kunnskap som kan gagne barna og familiene man samarbeider for. Videre kan det minske avstanden barnehagestyrerne opplever å ha til barnevernet, som tidligere forskning viser til at barnehagen har kjent på (Baklien, 2009). Dersom det bare er barnevernet som fortsetter å inngå kompromisser, kan det være med på å øke avstanden, hvis det bare blir inngått ensidig kompromiss. Hvis praksisen er at barnehagestyrer deltar i samarbeidsmøtene og barnevernet kun er representert av en kontaktperson kan dette føre til at barnevernet inngår mer kompromisser, dette fordi en styrer har en annen rolle og myndighet enn en kontaktperson.

Ut ifra forskningsspørsmålet «Hvordan kommer holdninger til uttrykk i arbeidet for det tverrfaglige samarbeidet?» fremstår det som at holdninger er noe som kan påvirke tverrfaglig samarbeid. Informantene selv setter ikke særlig ord på hva holdninger har å si for samarbeid. Men mye av det som kommer frem i forskningen kan tolkes som at det ligger holdninger i bunn. Selv om både barnehage og barnevern jobber for barnets beste kan det tenkes at det ikke settes nok ord på målsettingen for det tverrfaglige samarbeidet, og i hvilken grad kunnskap og kjennskap kan ha en innvirkning på dette. Basert på forskningen kan det

indikeres at det for mye på «hver sin tue». Videre kan det fremstå at en endring i organisasjonens kultur og holdninger vil kunne bidra til et styrket samarbeid.

8.0 Avslutning

For å belyse og kunne svare på vår problemstilling: «Hvordan oppfatter ledere i barnevernet og barnehagestyrere det tverrfaglige samarbeidet mellom de to profesjonene?», har vi hatt tre forskningsspørsmål vi har drøftet som omhandler føringer, faktorer som styrker tverrfaglig samarbeid, og hvordan holdninger kommer til uttrykk.

Forskningen viser til at ledere og styrere oppfatter det tverrfaglige samarbeidet med hverandre som viktig og betydningsfullt, men at det finnes faktorer som utfordrer samarbeidet mellom dem. Vi oppfatter at det er variasjon i hvor mye ledere i barnevernet og barnehagestyrere er involvert i samarbeidet, og vi opplevde derfor at de også talte de ansattes erfaringer og opplevelser knyttet til tverrfaglig samarbeid i tillegg til sine egne. På bakgrunn av dette så er noen av begrensningene og mulighetene i samarbeidet knyttet til ansatte i barneverntjenesten og barnehagene, samtidig som at ledelsen har en del av ansvaret for å tilrettelegge for tverrfaglig samarbeid. Eksempelvis at den enkelte kontaktperson skal vurdere informasjonen som skal deles med barnehagene i samarbeidsmøter, hvor ledelsen i barnevernet kan være med på å tilrettelegge i form av å tydeliggjøre graden og hva som skal deles av informasjon. Flere teorier og tidligere forskning peker på at samarbeid må nedfelles i prosedyrer og rutiner og forankres i ledelse, men det kan være til at det ikke har vært tilstrekkelig. Til tross for føringer fremstår det som at disse i stor grad ikke er levende, og ikke er konkrete nok. Det kan se ut til at det er behov for at det blir mer presisert på et overordnet nivå i kommune og stat, noe som barnevernsreformen legger til rette for (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, u.å.-b). Samtidig kan standardiserte prosedyrer og målsettinger føre til for stor grad av kontroll, da dette kan bli nok en prosedyre blant mange som man får tredd over hodet (Evetts, 2009). Ledere og styrere oppfatter nytteverdien som vesentlig for et tverrfaglig samarbeid. Hvor barnehagen på ene siden nok opplever å ha flere konsekvenser av samarbeidet. Mens barnevernet på den andre siden opplever det som noe tidkrevende, dette kan handle om at barneverntjenesten i en kommune skal dekke et større område enn hva nødvendigvis en barnehage gjør. En kommune har ofte flere barnehager som skal dekke ulike områder i kommunen, mens barneverntjenesten skal dekke hele dette området. Videre erkjenner barnehage og barnevernet behovet for mer kjennskap og kunnskap om hverandre, og at det

har en verdi for samarbeidet. Det er en oppfattelse at ved manglende kunnskap kan det bunne i utfordringer og misforståelser, og at man inngår i et tverrfaglig samarbeid hvor forventningene ikke tilsvarende realiteten. Samtidig blir felles arenaer og møteplasser trukket frem som et savn som viser at kunnskap og kjennskap er vesentlig for samarbeidspartnere. Det tyder igjen på at det mangler noen arenaer for å bli kjent, få felles språk og forståelse for hverandres mandat og oppgaver. Ledere i barnevernet fremstår til å oppfatte at barnehagene ikke har forståelse og kunnskap om mandatet, samtidig som barnehagene etterlyser mer åpenhet i dialogen. Dette kan blant annet handle om at vi oppfatter barneverntjenesten som en profesjon i stadig endring, som kan føre til utfordringer for andre profesjoner å få med seg svingningene i feltet. Stabilitet og fast kontaktperson oppfattes også som en styrke i det tverrfaglige samarbeidet. Hvor barnehagen får en trygghet ved å ha en fast og kjent person, mens barnevernet tror stabilitet hadde hatt en effekt på samarbeidet. Holdninger ble som nevnt ikke sagt med særlig ord i forskningen, men den fremstår til å være en del av oppfattelsen om samarbeid. Holdningene kan både inngå i organisasjonskulturen og hos den enkelte. Erfaringer fremstår til å ha en del påvirkning på hvordan man forholder seg til tverrfaglig samarbeid og hvilken holdning man har til det. Derfor kan det tenkes at det vil være viktig at organisasjonene er bevisst på ens erfaringer og holdninger, og hvordan disse kommer til uttrykk og påvirker det tverrfaglige samarbeidet.

Til slutt er det nok vanskeligere å skulle oppfylle de tiltak som trengs for å bedre tverrfaglig samarbeid fordi det i praksis er mange faktorer og variabler som kan påvirke utførelsen av disse tiltakene. En faktor fremstår å være at mellomledere skal både svare til ansatte og sine ledere samt øvrig ledelse i kommunen, og dette kan føre til at mellomledere står i en skvis mellom flere parter som de skal tjene. Slik vi ser det kan denne skvisen være med på å begrense handlingsrommet ledere i barnevernet og barnehagestyrere har knyttet til tverrfaglig samarbeid. Selv om både ledere og styrere fremstår som opptatt av det tverrfaglige samarbeidet, kan det i en posisjon som mellomledere være krevende å få behovene belyst opp i organisasjonen. Det fordi de er en del av et større system i kommunen, som ikke bare innebærer barnevern og barnehage, og derav ikke nødvendigvis har den samme nærheten til feltet. Samtidig som barneverntjenesten som nevnt har et større ansvarsområde enn barnehagen. Barnehagestyrere er tettere på familiene i hverdagen og ut ifra funnene våre er de mer involvert i de enkelte samarbeidsmøtene enn hva barnevernledere er. Som igjen kan føre til ledere i barnevernet har en større avstand til det tverrfaglige samarbeidet. Dette kan være

grunnen til at barnehagene kjenner på større konsekvenser i samarbeidet da de er nærmere på familiene.

Avslutningsvis ser både ledere i barnevernet og barnehagestyrere på det tverrfaglige samarbeidet som en viktig satsing område, men som nevnt at det er noen utfordringer knyttet til det. Videre viser funnene at profesjonene har noe ulik oppfatning av fordeling av ansvar og roller, samtidig som de er enige om flere områder som bør forbedres. Et resultat av dette er at det kan oppstå en avstand i det tverrfaglige samarbeidet. Årsaken til at barnevernet og barnehagene har ulike oppfatninger av hvordan samarbeidet fungerer mener vi blant annet handler om varierende avstand til familiene, og kunnskap om profesjon, mandat og ansvarsområde. Vi anser det derfor som viktig at ledelsen er tydelig og har forankret tverrfaglig samarbeid i et system som vedlikeholdes og utvikles i takt med endringene.

9.0 Forslag til videre forskning

Vi har sett nærmere på ledere og styrer sin oppfattelse av det tverrfaglige samarbeidet, og ser at det kan være nyttig å også se det i andre perspektiver og nivåer i organisasjonene. Det hadde vært interessant å innhente mer kunnskap og informasjon om mellomledernes faktiske handlingsrom, for å se i hvilken grad mellomledere har påvirkning på det tverrfaglige samarbeidet. Ved å se på det vil man kunne se om avstanden mellom mellomledere og feltet har en betydning for hvordan samarbeidet fungerer. Videre vises det til at ledelse og at samarbeid er forankret i rutiner er viktig for samarbeid mellom tjenester, det vil derfor ha vært nyttig å sett på hvordan ledelsen over mellomledere jobber med tverrfaglig samarbeid og føringene for det. Etter den nye barnevernsreformen er det bestemt at kommuneledelsen blant annet skal utarbeide en plan for hvordan tjenesten skal samarbeide, er det sannsynlig at det blir forankret på et høyere nivå enn mellomledere. Det kunne derfor ha vært spennende å videre ha sett på hvordan ledelsen i de ulike kommunene arbeider med det. For å kunne se enda nærmere på det tverrfaglige samarbeidet, vil det ha vært behov for å gå dypere inn i organisasjonskulturen, da for i større grad kunne ha synliggjort kulturens betydning. Samtidig hadde det vært interessant å sett på hvilken virkning ulike prosedyrer og rutiner egentlig har, det til tross for at teorien viser til viktigheten av disse føringene. Det kunne ha vært behov for å se på de gjeldende føringene og hvordan de praktiseres og fungerer. Noen momenter vi kunne tenkt oss å forske videre på er kjennskapen til hverandre sett i lys av turnover i barnevernet. I forskningen blir det etterlyst bedre kjennskap til hverandre og stabilitet i form

av faste kontaktpersoner, og det hadde vært spennende å se turnover i sammenheng med dens påvirkning på det tverrfaglige samarbeidet.

Litteraturliste

- Abbott, A. (1988). *The system of professions; An essay on the division of expert labor*. University of Chicago press.
- Arbeids- og velferdsdirektoratet, Utdanningsdirektoratet, Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet og Helsedirektoratet. (2023, 23. august). *Samarbeid om tjenester til barn, unge og deres familier*. Helsedirektoratet. Hentet 28.04.2024 fra <https://www.helsedirektoratet.no/veiledere/samarbeid-om-tjenester-til-barn-unge-og-deres-familier/samarbeid-pa-systemniva#paragraf-2-1-velferdstjenestene-skal-samarbeide-utover-oppfolgingen-av-det-enkelte-barn-ungdom-og-deres-familie>
- Atkinson, M., Jones, M. & Lamont, E. (2007). *Multi-agency working and its implications for practice: A review of the literature*. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=a00e07eaeceb1a67e7bbf6132be4aa6081a99543>
- Backe-Hansen, E. (2009). Å sende en bekymringsmelding – eller la det være?: En kartlegging av samarbeidet mellom barnehage og barnevern (NOVA Notat 6/2009). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/barnehager/rapporter-og-planer/nova-samarbeid-barnehage---barnevern.pdf>
- Baklien, B. (2009). Skole, barnehage og barneverntjeneste - bilder av de andre hindrer samarbeid. *Tidsskriftet Norges barnevern*, 86(4), 236-245. <https://www.idunn.no/doi/epdf/10.18261/ISSN1891-1838-2009-04-03>
- Baldersheim, H., Haug, A. V., Hye, L. & Øgård, M. (2021). *Den kommunale mellomlederen – selvstendig lagspiller*. Fagbokforlaget.
- Barnehageloven. (2005). *Lov om barnehager* (LOV-2005-06-17-64). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64?q=barnehage>
- Barne- og familiedepartementet. (2005). *Barnevernet og taushetsplikten, opplysningsretten og opplysningsplikten*. (Nr. Q-24/2005) [Rundskriv]. https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/bfd/rus/2005/0002/ddd/pdfv/243383-q-24_rundskriv_taushetsplikt.pdf
- Barne- og likestillingsdepartementet og Kunnskapsdepartementet. (2009). *Til barnets beste – samarbeid mellom barnehagen og barneverntjenesten*. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/til-barnets-beste---samarbeid-mellom-barnehagen-og-barneverntjenesten.pdf>
- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. (u.å.-a). *Hva er barnevernsreformen?* Hentet 26. februar 2024 fra <https://www.bufdir.no/fagstotte/barnevern>

[oppvekst/barnevernsreformen/hva-er-barnevernsreformen/](https://www.bufdir.no/fagstotte/barnevern-oppvekst/barnevernsreformen/forebygging-kommune/)

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. (u.å.-b). *Kommunens ansvar for å forebygge omsorgssvikt og atferdsvansker*. Hentet 26. februar 2024 fra

<https://www.bufdir.no/fagstotte/barnevern-oppvekst/barnevernsreformen/forebygging-kommune/>

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. (u.å.-c). *Bekymringsmeldingar til barnevernet*.

Hentet 19. april 2024 fra <https://www.bufdir.no/statistikk-og-analyse/barnevern/bekymringsmeldinger-til-barnevernet#section-38>

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. (2022). *Turnover blant ansatte i barnevernet – hvorfor slutter så mange?*.

https://www2.bufdir.no/globalassets/global/nbbf/barnevern/turnover_blant_ansatte_i_barnevernet_hvorfor_slutter_sa_mange_en_nasjonal_omfangsundersokelse.pdf

Barnevernsloven. (2021). *Lov om barnevern (LOV-2021-06-18-97)*. Lovdata.

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-18-97>

Brandt, K. B. (2019). *Betydningen av tverrprofesjonelt samarbeid: Hvordan bedre det tverrprofesjonelle samarbeidet mellom barnevernet og barnehager?*. [Upublisert bacheloroppgave]. Høgskulen i Volda.

Busch, T., Vanebo, J.O. & Dehlin, E. (2010). *Organisasjon og organisering*. (6. utg.). Universitetsforlaget.

Cameron, A., Lart, R. & Bostock, L. (2016). Forskning på helse- og sosialfaglig samarbeid – en «review» fra Storbritannia. I E. Willumsen & A. Ødegård (red), *Tverrprofesjonelt samarbeid: et samfunnsoppdrag* (3 utg., s. 157-170). Universitetsforlaget.

Civita. (2023, 24. august). *Den nordiske modellen*. <https://civita.no/politisk-ordbok/den-nordiske-modellen/>

Emilsen, K. & Bratterud, Å. (2020a). Ansvar, plikt og samarbeid. I K. Emilsen (red.), *Dørstokkmila: Barnehagens vei fra magefølelse til melding* (2. utg., s. 37-63). Fagbokforlaget.

Emilsen, K. & Bratterud, Å. (2020b). Dilemmaer og hindringer. I K. Emilsen (red.), *Dørstokkmila: Barnehagens vei fra magefølelse til melding* (2. utg., s. 65-78). Fagbokforlaget.

Emilsen, K. & Bratterud, Å. (2020c). Samfunnsmandat og rettigheter. I K. Emilsen (red.), *Dørstokkmila: Barnehagens vei fra magefølelse til melding* (2. utg., s. 21-36). Fagbokforlaget.

Eriksen, E. & Germeten, S. (2012). *Barnevern i barnehage og skole: Møte mellom barn,*

- foreldre og profesjoner*. Cappelen damm akademisk.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton University Press.
- Evetts, J. (2009). New Professionalism and New Public Management: Changes, Continuities and Consequences. *Comparative Sociology*, 8(2), 247-266
- Evetts, J. (2011). A new professionalism? Challenges and opportunities. *Current Sociology*, 59(4), 406-422 <https://doi.org/10.1177/0011392111402585>
- Fellesorganisasjonen. (u.å.). *Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere*. Hentet 23. april 2024 fra <https://www.fo.no/getfile.php/1311735-1585635696/Dokumenter/Din%20profesjon/Brosjyrer/Yrkesetisk%20grunnlagsdokument.pdf>
- Genova, A., & Barberis, E. (2019). Social workers and intercultural mediators: challenges for collaboration and intercultural awareness. *European Journal of Social Work*, 22(6), 908–920. <https://doi.org/10.1080/13691457.2018.1452196>
- Gjertsen, P., Å. (2007). Tverrfaglig og tverretatlig samarbeid. I P. Å. Gjertsen (red.), *Forebyggende barnevern: forebyggende for barnets beste* (s. 56-78). Fagbokforlaget.
- Glavin, K. & Erdal, B. (2022). *Tverrfaglig samarbeid i praksis: Til beste for barn og unge i kommune-Norge* (4. utg.). Kommuneforlaget.
- Grenness, T. (2020). *Slik løser du metodeproblemene i bachelor- og masteroppgaven*. Cappelen damm akademisk.
- Grimen, H. (2009). *Hva er tillit*. Universitetsforlaget.
- Helsedirektoratet. (2019, 03. desember). *Tidlig oppdagelse av utsatte barn og unge*. Hentet 28.04.2024 fra <https://www.helsedirektoratet.no/retningslinjer/tidlig-oppdagelse-av-utsatte-barn-og-unge>
- Hodgez, S., Hernandez, M. & Nesman, T. M. (1999). A Developmental Framework for Collaboration in Child-Serving Agencies. *Journal of Child and Family Studies*, Vol. 12 (3), 291-305). Hentet fra: <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=a00e07eaeabc1a67e7bbf6132be4aa6081a99543>
- Jacobsen D.I. (2015). *Forståelse, beskrivelse og forklaring. Innføring i metode for helse- og sosialfagene* (2. utg.). Høyskoleforlaget.
- Jacobsen D.I. (2021). *Forståelse, beskrivelse og forklaring. Innføring i metode for helse og sosialfagene* (3. utg.). Cappelen Damm Akademisk.

- Jacobsen, D.I. (2022). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. (4. utg.). Cappelen Damm Akademisk.
- Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2019). *Hvordan organisasjoner fungerer*. (5. utg.). Fagbokforlaget.
- Johannessen, C. U. & Mikkelsen, E. (2015). *Relasjonsbygging i barnehagen: Utvikling av samhandlingskompetanse mellom barnehage, barnevern og foreldre*. Gyldendal akademisk.
- Johannessen, L. E. F., Rafoss, T.W & Rasmussen, E. B. (2018). *Hvordan bruke teori? Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Universitetsforlaget
- Justis- og beredskapsdepartementet. (2023). *Taushetsplikt, opplysningsrett og opplysningsplikt i forvaltningen – en veileder*. [Brosjyre].
<https://www.regjeringen.no/contentassets/e04496ee95104dfebe4383ece33ddc3c/no/pdfs/g-0454-b.pdf>
- Kommunesektorens organisasjon. (2021, 25. juni). *Barnevernsreformen*.
<https://www.ks.no/fagomrader/barn-og-unge/barnevern/barnevernsreformen2/barnevernsreformen/>
- Kroken, R. (2016). Vilkår for maktkritikk. I R. Kroken & O.J. Madsen (red.), *Forvaltning av makt og moral i velferdsstaten: Fra sosialt arbeid til «arbeid med seg selv»?* (s. 64-85). Gyldendal.
- Kvale, S & Brinkmann, S. (2021). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal.
- Melby, K. L. & Bachke, C. C. (2021). På jakt etter samarbeidets kjernekjennetegn. I H. Omdal & A. B. Thorød (red), *Ulike profesjoner, felles mål: barn og unge i risiko* (127-141). Universitetsforlaget.
- Moe, T. (2015). Når ledelse gjør forskjell; ledelse som virkemiddel for å styrke samarbeidet mellom barnevern og barnehage for implementering av tidlig intervensjon. *Tidsskriftet Norges Barnevern, Vol. 92* (1), 6-27. Hentet fra:
<https://www.idunn.no/doi/epdf/10.18261/ISSN1891-1838-2015-01-02>
- Murbræch, T.S. (2017). *Samarbeid mellom barnehage og barnevern*. [Upublisert bacheloroppgave]. Universitetet i Stavanger.
- Neumann, C. B. & Neumann, I. B. (2023). *Forskeren i forskningsprosessen* (2. utg.). Cappelen Damm.
- NOU 2000:12. (2000). *Barnevernet i Norge: Tilstandsvurdering, nye perspektiver og forslag til reform*. Barne- og familiedepartementet.

- <https://www.regjeringen.no/contentassets/051e391fbb3d4ef2be97a4478dd62e86/no/pd fa/nou200020000012000dddpdfa.pdf>
- NOU 2016:16. (2016). *Ny barnevernslov: Sikring av barnets rett til omsorg og beskyttelse*. Barne- og likestillingsdepartementet.
- <https://www.regjeringen.no/contentassets/53164b1e70954231b2a09d3fdec1888b/no/pdfs/nou201620160016000dddpdfs.pdf>
- NOU 2017:12. (2017). *Svikt og svik: Gjennomgang av saker hvor barn har vært utsatt for vold, seksuelle overgrep og omsorgssvikt*. Barne- og likestillingsdepartementet.
- <https://www.regjeringen.no/contentassets/a44ef6e251cd443396588483e97402ab/no/pdfs/nou201720170012000dddpdfs.pdf>
- Omdal, H. & Barsøe, L. (2021). Samarbeid om barn med spesielle behov i barnehagen. I H. Omdal & A. B. Thorød (red), *Ulike profesjoner, felles mål: barn og unge i risiko* (67-84). Universitetsforlaget.
- Ryen, A. (2021). Research Ethics: Between Care and Control. I D. Silverman (Red.), *Qualitative research* (s. 35-49). Sage.
- Schein, E., H. & Schein P. (2017). *Organizational culture and leadership*. (5. utg.). John Wiley & Sons, Inc.
- Statistisk sentralbyrå. (2024, 1. mars). *Barnehager*.
<https://www.ssb.no/utdanning/barnehager/statistikk/barnehager>
- Statsforvalteren, A. (2022, 27. januar). *Webinar om taushetsplikt og meldeplikt*.
<https://www.statsforvalteren.no/agder/kurs-og-konferanser1/2022/02/webinar-om-taushetsplikt-og-meldeplikt-for-ansatte-i-skole-barnehage-helse-barnevern-og-sosiale-tjenester/>
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder* (5. utg.). Fagbokforlaget.
- Thoresen, L., Rugseth, G. & Bondevik, H. (2020). *Fenomenologi i helsefaglig forskning*. Universitetsforlaget.
- Thorød, A., B., Karlsen, T. K., & Woxholt, N., B. (2021). Tverrprofesjonelt samarbeid rundt barn og unge i barnevernsinstitusjoner. I H. Omdal & A. B. Thorød (red), *Ulike profesjoner, felles mål: barn og unge i risiko* (101-112). Universitetsforlaget.
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder: i praksis* (4. utg.). Gyldendal.
- Universitetet i Oslo. (2024, 24. januar). *Nettskjema-diktafon mobilapp*.
<https://www.uio.no/tjenester/it/adm-app/nettskjema/hjelp/diktafon.html>
- Willumsen, E. (2015). Tverrprofesjonelt samarbeid i sosialt arbeid. I I. T. Ellingsen, I. Levin,

B. Berg & L. C. Kleppe (red), *Sosialt arbeid: en grunnbok* (s. 154-170).
Universitetsforlaget.

³ Ettersom vi har skrevet om tverrfaglig samarbeid i bacheloroppgaver har det vært naturlig at noe av den samme teorien og tidligere forskningen har dukket opp igjen, men at vi i denne oppgaven har anvendt det på nytt og i et annet perspektiv. Videre har vi gjennom masterløpet anvendt noen av de samme forfatterne, blant annet Grimen og Kvale og Brinkmann. All teori har vi bearbeidet og anvendt på nytt.

Vedlegg

Vedlegg 1: Informasjonsskriv

Vil du delta i forskningsprosjektet Samarbeid mellom barnehage og barneverntjenesten sett i lederperspektiv

Formålet med prosjektet

Dette er et spørsmål til deg om du ønsker å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke lederes fokus på samarbeid. Du får tilsendt dette skrivet fordi du enten er barnehagestyrer eller jobber som leder for en avdeling i barneverntjenesten.

Forskningsspørsmålene vil omhandle hvordan ledelsen påvirker samarbeidet mellom profesjonene, hvilke rammer og føringer ledelsen setter for sine ansatte når det gjelder samarbeid og temaer som tillit til hverandres profesjon og taushetsplikt.

Personopplysninger vil kun bli brukt under masterprosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får denne forespørselen fordi du er leder i enten barnehage eller i en barneverntjeneste. Vi ønsker å intervju like mange styrere i barnehage og barneverntjenesten, for å balansere måten det jobbes med samarbeid. Eneste kriteriet er at du har jobbet med eller har erfaring som leder.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitet i Agder er ansvarlig for personopplysningene som behandles i prosjektet.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å be om å få dine opplysninger slettet.

Hva innebærer det for deg å delta?

Det vil innebære å bli stilt spørsmål gjennom intervjuer om temaet samarbeid og hvordan din etat/kommune satser på det og jobber med dette i praksis. Vi ønsker et intervju fra en til to timer, og muligens kontakt i etterkant hvis det er behov for utfyllende informasjon.

Når det gjelder personopplysninger trenger vi kun informasjon om din stilling og erfaring. Videre vil det bli tatt lydopptak og tas notater, som vil bli slettet etter transkribering.

Kort om personvern

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler personopplysningene konfidensielt og anonymisert. Du kan lese mer om personvern under.

Med vennlig hilsen

- Du kan lese mer om personvern på neste side.

Utdypende om personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Det vil kun være student og veileder som vil ha tilgang til personopplysninger. Opplysningene vil bli anonymisert og behandlet konfidensielt. Dokumentene vil bli lagret på en egen fil fraskilt fra kontaktopplysningene dine. Navnet og kontaktopplysningene dine vil bli erstattet med kodenavn som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrig data. Da vi ønsker å intervjuere ledere i flere kommuner vil dette anonymiseres ved å ikke oppgi innbyggertall, men kun henvise til om det er stor eller liten størrelse. Videre vil vi gi kommunene fiktive navn, og ikke vise til hvor i landet det er. Ved denne anonymiseringen unngår man at du som informant vil kunne gjenkjennes i publikasjon.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysningene om deg for formål knyttet til vitenskapelig forskning, og fordi forskningsprosjektet er vurdert å være i allmennhetens interesse.

På oppdrag fra Universitetet i Agder har personverntjenestene ved Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør, vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til å protestere, be om innsyn, og til retting og sletting av opplysninger vi behandler om deg. Du vil da høre fra oss innen en måned. Vi vil gi deg en god begrunnelse hvis vi mener at du ikke kan identifiseres, eller at rettighetene ikke kan utøves. Du har også rett til å klage til Datatilsynet om hvordan vi behandler dine opplysninger.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes juni 2024. De resterende opplysningene vil da slettes.

Spørsmål

Hvis du har spørsmål eller vil utøve dine rettigheter, ta kontakt med:

- Randi Edland Kroken. Telefon: 38141956 / 92266714.
- Vårt personvernombud: Universitetet i Agder.

Hvis du har spørsmål knyttet til Sikts vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt på epost: personverntjenester@sikt.no, eller på telefon: 73 98 40 40.

Vedlegg 2: Samtykkeerklæring

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *samarbeid mellom barnehage og barneverntjenesten sett i lederperspektiv*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 3: Intervjuguide

Intervjuguide

Innledende spørsmål:

- Hvor lenge har du vært leder?
- Hva jobbet du som før du ble leder?
- Hva er en typisk arbeidsdag for deg?
- Har du erfaring med samarbeid med barnevern/barnehage?

Ledelse

- Relasjoner til overordnede, ansatte, mellomlederposisjon -muligheter og utfordringer

Rammer for samarbeid:

- Kan du si noe om hvilke retningslinjer arbeidsplassen har for samarbeidet?
- Kan du si noe om hvordan din arbeidsplass jobber med samarbeid?
- Hva gjør du som leder for å tilrettelegge for samarbeid?

Profesjon:

- Hva anser du som din rolle i samarbeid som leder?
- Hvilken kjennskap har du til barnevern/barnehage du har samarbeidet med?
- Styrer for barnehage: Hvordan oppfatter du opplysningsplikten dere har ovenfor barneverntjenesten?
- Leder for barneverntjeneste: Hvordan oppfatter du informasjonsdelingen ovenfor andre samarbeidspartnere?
- Hvordan oppfatter du barneverntjenesten sin taushetsplikt?

Samarbeid mellom barnehage og barneverntjeneste:

- Hva er din erfaring med samarbeid?
- Fortell hva du opplever som hindringer i samarbeid?
- Fortell hvilke muligheter du opplever i samarbeid?
- Kan du beskrive hva samarbeid betyr for deg?
- Hva legger du i et godt samarbeid? Gi gjerne konkrete eksempler på erfaringer

Avsluttende spørsmål:

- Er det noe annet du ønsker å få frem?
- Hvordan var intervjuet for deg? Noen tips til oss som intervjuer?

Vedlegg 4: Godkjenning fra SIKT

Vurdering av behandling av personopplysninger

23.06.2023

Referansenummer

668137

Vurderingstype

Automatisk

Dato

23.06.2023

Tittel

Masteroppgave

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Agder / Fakultet for samfunnsvitenskap / Institutt for sosiologi og sosialt arbeid

Prosjektansvarlig

Randi Edland Kroken

Student

Tina Solfrid Murbræch

Prosjektperiode

01.08.2023 - 30.06.2024

Kategorier personopplysninger

- Almennelige

Lovlig grunnlag

- Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 30.06.2024.

Grunnlag for automatisk vurdering

Meldeskjemaet har fått en automatisk vurdering. Det vil si at vurderingen er foretatt maskinelt, basert på informasjonen som er fylt inn i meldeskjemaet. Kun behandling av personopplysninger med lav personvernulempe og risiko får automatisk vurdering. Sentrale kriterier er:

- De registrerte er over 15 år
- Behandlingen omfatter ikke særlige kategorier personopplysninger;
 - Rasemessig eller etnisk opprinnelse
 - Politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning
 - Fagforeningsmedlemskap
 - Genetiske data
 - Biometriske data for å entydig identifisere et individ
 - Helseopplysninger
 - Seksuelle forhold eller seksuell orientering
- Behandlingen omfatter ikke opplysninger om straffedommer og lovovertrедelser
- Personopplysningene skal ikke behandles utenfor EU/EØS-området, og ingen som befinner seg utenfor EU/EØS skal ha tilgang til personopplysningene
- De registrerte mottar informasjon på forhånd om behandlingen av personopplysningene.

Informasjon til de registrerte (utvalgene) om behandlingen må inneholde

- Den behandlingsansvarliges identitet og kontaktopplysninger
- Kontaktopplysninger til personvernombudet (hvis relevant)
- Formålet med behandlingen av personopplysningene
- Det vitenskapelige formålet (formålet med studien)
- Det lovlige grunnlaget for behandlingen av personopplysningene
- Hvilke personopplysninger som vil bli behandlet, og hvordan de samles inn, eller hvor de hentes fra
- Hvem som vil få tilgang til personopplysningene (kategorier mottakere)
- Hvor lenge personopplysningene vil bli behandlet
- Retten til å trekke samtykket tilbake og øvrige rettigheter

Vi anbefaler å bruke vår [mal til informasjonsskriv](#).

Informasjonssikkerhet

Du må behandle personopplysningene i tråd med retningslinjene for informasjonssikkerhet og lagringsguider ved behandlingsansvarlig institusjon. Institusjonen er ansvarlig for at vilkårene for personvernforordningen artikkel 5.1. d) riktighet, 5. 1. f) integritet og konfidensialitet, og 32 sikkerhet er oppfylt.