

UiT

NORGES  
ARKTISKE  
UNIVERSITET

Utredning om barnevern for den samiske befolkningen,  
innvandrere og nasjonale minoriteter i Norge

# Kompetansehevende tiltak, kunnskapsmiljø og samiske barns særlige rettigheter

av Merete Saus, Anita Salamonsen, Marcela Douglas,  
Ketil Lenert Hansen og Sunniva Katharina Thode.

2018







## Rapport 2 2018

**Tittel**

Utredning om barnevern for den samiske befolkningen, innvandrere og nasjonale minoriteter i Norge. Kompetansehevende tiltak, kunnskapsmiljø og samiske barns særlige rettigheter.

**Prosjektleder**

Merete Saus

**Forfattere**

Merete Saus, Anita Salamonsen, Marcela Douglas, Ketil Lenert Hansen og Sunniva Katharina Thode

**Oppdragsgiver**

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet

**ISBN**

978-82-93031-50-5 (trykket)

978-82-93031-51-2 (digital)

**Antall sider**

176

**Dato**

Januar 2018

**Sammendrag**

Dette er en rapport på utredningsprosjektet «Utredning av kompetansehevende tiltak, behov for kompetansemiljø og ivaretagelse av samiske barn i institusjon». Prosjektet er et oppdrag fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) og utført av Regionalt kunnskapssenter for barn og unges psykiske helse og barnevern – Nord (RKBU Nord).

Utredningsprosjektet har vært delt i to hoveddeler: 1) Å utrede andre tiltak enn videreutdanning for å heve kompetansen i barnevernet i arbeid med innvandrere, urfolk og nasjonale minoriteter. 2) Å utrede behovet for å etablere et kompetansemiljø innenfor samisk barnevern, som blant annet har veiledningsoppgaver ovenfor barnevernstjenesten. Videre handlet den andre delen av oppdraget å utrede tiltak for å sikre at samiske barns særlige rett til å ivareta språklig og kulturell bakgrunn følges opp på hensiktsmessig måte ut fra formålet med oppholdet og institusjonens målsetting og rammer under opphold i barneverninstitusjoner.



# Forord

Dette er en rapport på utredningsprosjektet «Utredning av kompetansehevende tiltak, behov for kompetansemiljø og ivaretagelse av samiske barn i institusjon». Prosjektet er et oppdrag fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) og utført av Regionalt kunnskapssenter for barn og unges psykiske helse og barnevern – Nord (RKBU Nord).

Utredningsprosjektet har vært delt i to hoveddeler: 1) Å utrede andre tiltak enn videreutdanning for å heve kompetansen i barnevernet i arbeid med innvandrere, urfolk og nasjonale minoriteter. 2) Å utrede behovet for å etablere et kompetansemiljø innenfor samisk barnevern. Videre handlet den andre delen av oppdraget å utrede tiltak for å sikre at samiske barns særlige rett til å ivareta språklig og kulturell bakgrunn følges opp på hensiktsmessig måte ut fra formålet med oppholdet og institusjonens målsetting og rammer under opphold i barneverninstitusjoner.

Vi ønsker å takke fagfelle Else Boine ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid og vår interne fagfelle Frode Adolfsen for viktige tilbakemeldinger i prosessen. Anne-Kari Johnsen har systematisert, analysert og utarbeidet skjema som formidler resultatet av litteraturgjennomgangen. Hun har også bistått oss i kontaktetableringsfasen. Vi vil gjerne takke henne for dette arbeidet. Vi ønsker videre å takke Bufdir for at vi fikk dette oppdraget. Vi vil også takke kontaktpersonene i Bufdir, Sissel Marie Neumayer og Stefan Popovici, for samarbeidet, god dialog og nyttige tilbakemeldinger underveis i prosessen.

Vi ønsker spesielt å takke alle deltakerne i prosjektet for deres viktige innspill på våre spørsmål og for at så mange har sagt seg villig til å bidra med sine erfaringer og kompetanse.

Kapittelillustrasjoner og flere figurer er laget av prosjektkoordinator Sunniva Katharina Thode. Silhuetene i illustrasjonene og noen andre elementer i figurer er hentet fra Colourbox. Layout er gjort av Sunniva Katharina Thode i samarbeid med Mariann Schjølberg Karlsen ved RKBU Nord.

Tromsø 12. januar 2018

Merete Saus

Anita Salamonsen

Marcela Douglas

Ketil Lenert Hansen

Sunniva Katharina Thode



# Innhold

<b>Innledning</b> .....	5
Oppdraget .....	6
Prosjektgjennomføring.....	7
Prosjektgruppen .....	9
Problemstilling.....	11
<b>Urfolk, minoriteter og innvandrere i Norge</b> .....	15
Den samiske befolkningen i Norge.....	16
Innvandrerbefolkningen i Norge .....	17
Nasjonale minoriteter i Norge.....	20
<b>Livslang læring</b> .....	25
Lokale kompetansenoder .....	26
Kvalifikasjonsrammeverket .....	28
Kulturell kompetanse .....	29
<b>Metoder</b> .....	33
Intervju .....	34
Forskningsetikk.....	38
Brukermedvirkning/brukerinvolvering.....	39
Presentasjon av deltakerne.....	41
Litteratursøk .....	44
<b>Sentrale tema fra individuelle intervju og fokusgruppeintervju</b> .....	47
Hva løfter deltakerne frem som utfordringer i møte med barnevernet? .....	48
Å tilhøre en minoritet – synlig versus usynlig .....	51
Forslag om kunnskapsnettverk og kollegastøtte .....	55
Bruk av familie og nettverk .....	57
<b>Relevante og hensiktsmessige kompetansetiltak</b> .....	59
Forslag til kompetansehevende tiltak .....	60
Kurs som fremmer læring i organisasjonen .....	60
Fagdager .....	73
Nettbaserte ressurser.....	78
Sertifisering av grunnleggende kunnskap .....	82
Kompetansenettverk.....	84
Mentorer fra egen kultur .....	88

Oppsummering.....	90
<b>Kompetansemiljø.....</b>	<b>91</b>
Innledning.....	92
Samiske samfunn.....	93
Barnevern i samiske områder .....	96
Rettighetsperspektiv versus behovsperspektiv.....	97
Tillit og mistillit .....	98
Kontekstuell kompetanse.....	100
Manglende fagspråk for sentrale erfaringer .....	102
Psykisk helse for samisk ungdom i barnevernsinstitusjon .....	103
Praksisnær og tilgjengelig.....	104
Regionalt samisk kompetansesenter i Bufetat, region Nord .....	105
Vurdering av fagmiljø som kan utvikles til et kompetansemiljø .....	106
Veiledning.....	107
Samarbeid med andre aktører .....	110
Behov for et nasjonalt samisk kompetansemiljø .....	111
Motforestillinger mot eget kompetansemiljø.....	112
Oppsummering.....	113
<b>Samiske barns særlige rettigheter i barnevernsinstitusjon .....</b>	<b>117</b>
Innledning.....	118
Samiske barns rettigheter og barnevern.....	118
En port inn.....	121
Registrering på etnisk grunnlag.....	123
Tilbørlig hensyn; hva betyr det?.....	124
Hvor blir det av kultur i helhetsvurderingen .....	126
Konflikt mellom retten som samisk barn har og formålet med plasseringen.....	127
Hvordan kan institusjonene innfri forventningene om å være kulturelt kompetente? .....	128
Terapi fra Sápmi .....	130
Kulturell støtteplan.....	131
Barnevernsinstitusjoner i samiske lokalsamfunn.....	131
Digitalt opplæringsprogram som fører til sertifisering før arbeid i institusjon.....	133
Oppsummering.....	134
<b>Avslutning .....</b>	<b>138</b>
Litteratur.....	143



# Innledning



## Oppdraget

Dette er rapport fra prosjektet «*Utredning av kompetansehevende tiltak, behov for kompetansemiljø og ivaretagelse av samiske barn i institusjon*». Prosjektet er utført av Regionalt kunnskapssenter for barn og unges psykiske helse og barnevern – Nord (RKBU Nord) etter oppdrag fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). Prosjektperioden er fra kontrakten ble underskrevet 15. juni 2017 til den avsluttes med rapport 20. november 2017.

Prosjektet er delt i to delprosjekt og ble beskrevet slik i oppdragsbeskrivelsen fra Bufdir:

- A. *Å utrede andre tiltak enn videreutdanning for å heve kompetansen i barnevernet i arbeid med innvandrere, urfolk og nasjonale minoriteter.*
- B. *Å utrede, på bakgrunn av politiske møter og konsultasjon med Sametinget:*
  - *Behovet for å etablere et kompetansemiljø innenfor samisk barnevern, som blant annet har veiledningsoppgaver ovenfor barnevernstjenesten.*
  - *Tiltak for å sikre at samiske barns særlige rett til å ivareta språklig og kulturell bakgrunn følges opp på hensiktsmessig måte ut fra formålet med oppholdet og institusjonens målsetting og rammer under opphold i barneverninstitusjoner.*

*Sametingets vurderinger av disse spørsmålene skal innhentes i utredningen.*

### **Deloppdrag A.**

*Oppdraget vil innebære en utredning av relevante og hensiktsmessige kompetansehevende tiltak utover videreutdanning som kan være aktuelt å iverksette for ansatte i både kommunalt barnevern, i fosterhjemstjenester og for ansatte i barnevernsinstitusjoner.*

*Tiltakene skal sette barnevernsansatte i bedre stand til å gjennomføre barnevernfaglige vurderinger og barnevernfaglig arbeid med urfolk, nasjonale minoriteter og innvandrere. Det vil være relevant å belyse særskilt viktige komponenter i tiltakene som gjør at tiltakene er hensiktsmessige for læring om arbeid med etniske minoriteter.*

### **Deloppdrag B.**

*Oppdraget vil innebære utredning av behovet for opprettelse av et kompetansemiljø med spesialkunnskap om samiske barn og familier og måter å ivareta deres behov og rettigheter i møte med barneverntjenesten.*

*Som urfolk har samiske barn spesielle rettigheter til å ivareta kultur, religion, etnisitet og språk etter plassering utenfor hjemmet. Oppdraget vil innebære å finne frem til hvordan barnevernsinstitusjoner kan oppfylle slike rettigheter på en måte som er i samsvar med formålet for det enkelte barns plassering og i tråd med institusjonens målsetninger og rammer.*

*Det forutsettes samarbeid med Bufetat - region nord og andre relevante instanser som ledd i utføringen av oppdraget.*

## Prosjektgjennomføring

Det er brukt tre metoder for å gjennomføre denne utredningen; litteraturgjennomgang, individuelle intervju og fokusgruppeintervju. Litteraturgjennomgangen hadde til hensikt å identifisere relevante tema for utredningen og identifisere aktuelle modeller for kompetanseheving. De individuelle intervjuene hadde til hensikt å få kjennskap til erfaringsbasert kunnskap om kompetansehevende tiltak og løfte frem brukernes meninger og erfaringer om utredningens tema. Fokusgruppeintervjuene hadde til hensikt å identifisere tiltak og legge til rette for drøftinger om aktuelle modeller for kompetansehevende tiltak. Fokusgruppeintervjuene ble gjennomført som drøftingsmøter. Det har til sammen vært 63 deltakere i prosjektet; 20 har deltatt i både individuelt intervju og fokusgruppeintervju, 28 har kun deltatt i individuelt intervju og 15 har kun deltatt i fokusgruppeintervju. Det har vært gjennomført syv fokusgruppeintervju, hvorav tre i Oslo, tre i Tromsø og ett i Alta. En egen fokusgruppe ble holdt for samiske ungdom. Stedene for fokusgruppeintervju har vært valgt i dialog med deltakeren. Deltakeren representerer interesseforeninger, brukerforeninger, barnevernsarbeidere og andre aktuelle profesjonelle aktører med relevant kunnskap og erfaring.

Prosjektet ble mottatt med interesse av både fagfolkene og bruker- og interesseforeningene, og tilbakemelding er at prosjektet tar opp viktige tema. Særlig er det trukket frem som positivt at oppdraget som Bufdir har formulert er handlingsrettet og at det omhandler kompetansehevende tiltak. Forventningene i barnevernsfeltet og blant interesse- og brukerorganisasjonene er at prosjektet skal lede til konkrete tiltak som svarer på utfordringene som er dokumenterte gjennom tidligere arbeid; manglende tillit til barnevernet fra minoritetsbefolkningen, manglende kultursensitiv praksis i barnevernet og overrepresentasjon av barn fra minoritetsbefolkningen med barnevernstiltak. Prosjektgruppen har lagt vekt på å sikre deltakelse fra både barnevernet og interesse- og brukerforeninger. I intervjuene har oppmerksomhet vært rettet mot begge disse gruppernes erfaringer og deres drøftinger av egnede kompetansehevende tiltak. I denne rapporten har vi ikke lagt spesielt mye vekt på beskrivelsene av behovene, da disse er godt dokumentert i grunnlagsdokumenter som leder frem mot oppdraget fra Bufdir. Vi finner imidlertid at våre deltakere deler beskrivelsene som

Bufdir har i *Handlingsplan for bedre tillit mellom etniske minoritetsmiljøer og barnevern 2016-2021* (Bufdir 2016).

Rapporten er lagt opp med en innledning, en kort presentasjon av de tre minoritetsgruppene som denne utredningen gjelder, og en teoretisk gjennomgang av tre perspektiver som er relevante i for diskusjon om kompetanseheving; lokale kompetansenoder, kvalifikasjonsrammeverket og livslang læring. Deretter gjennomgår vi metodene som er anvendt før vi gir en kort, anonymisert, oversikt over deltakerne. I tråd med oppdragsteksten er rapporten inndelt i tre hoveddeler som svarer på hver av de tre hovedproblemstillingene:

- 1) Hva er relevante og hensiktsmessige kompetansehevende tiltak for barnevernets arbeid med samer, innvandrere og nasjonale minoriteter?
- 2) Er det behovet for et kompetansemiljø med spesialkunnskap på samiske barn og familier?
- 3) Hvordan ivareta samiske barns særlige rettigheter på barnevernsinstitusjon samtidig som det er i tråd med formålet med oppholdet?

På bakgrunn av oppdraget har vi gjort noen avgrensninger. Vi har ikke gjennomført en undersøkelse av behovene som danner grunnlag for å sette i verk kompetansehevende tiltak. Det er lagt til grunn at dette er vel dokumentert. Våre analyser av erfaringene som deltakerne forteller om er at både forskningslitteratur og myndighetenes fagpolitiske dokumenter beskriver en gjenkjennelig situasjon for deltakerne. Det har derfor ikke vært nødvendig å utfordre den etablerte kunnskapssituasjonen i forbindelse med arbeidet med denne rapporten.

## Prosjektgruppen

Prosjektgruppen består av fem medarbeidere ved RKBU Nord og én masterstudent fra utdanningen «Master i barnevern». Prosjektet er organisert med en prosjektleder, en prosjektkoordinator og tre fagansvarlige, i tillegg til masterstudenten. De tre fagansvarlige har ansvaret for hver sin minoritetsgruppe i tillegg til masterstudenten. De tre fagansvarlige har også ansvar for brukermedvirkning. Prosjektleder har fagansvar for kompetansehevende tiltak som er den røde tråden i problemstillingen i prosjektet. De fagansvarlige er valgt på bakgrunn av særlig kompetanse på sine respektive områder. Masterstudenten har fokus på samisk barnevern og ungdomsrepresentanter.



Merete Saus  
førstemanuensis  
prosjektleder  
fagansvarlig kompetanseheving



Sunniva Katharina Thode  
rådgiver  
prosjektkoordinator



Ketil Lenert Hansen  
førstemanuensis  
fagansvarlig samer



Marcela Douglas  
førstemanuensis  
fagansvarlig innvandrere



Anita Salamonsen  
førstemanuensis  
fagansvarlig nasjonale minoriteter  
og brukermedvirkning



Raymond Dahl  
masterstudent  
fokus samisk barnevern  
og ungdomsrepresentanter

Prosjektleders ansvar er å lede prosjektet, være førsteforfatter i sluttrapporten og ha ansvaret for helheten og kvaliteten i prosjektet og sluttrapporten. Prosjektkoordinator har ansvaret for praktisk tilrettelegging, koordinering, litteratursøk, illustrasjoner og figurer, møtereferater og annen praktisk bistand. Fagansvarlige har ansvar for utredningen innen deres gruppe. Det betyr at de har ansvaret for å finne deltakere, gjennomføre intervju, analysere litteratur og intervju og være medforfattere i sluttrapporten på problemstillingene som er knyttet til deres ansvarsområde. Masterstudenten bidrar og deltar i prosjektets utvikling, intervju, analyser og vil bruke noe av dataene til sin masteroppgave.

Prosjektgruppen har hatt ukentlige møter fra oppstart av prosjektet. I møtene har gruppen jobbet sammen om søknad til Norsk senter for forskningsdata (NSD), intervjuguide til både individuelle intervju og fokusgruppeintervju, erfaringsutveksling og skriving av rapport. Et sentralt poeng i drøftingen i prosjektmøtene var å trekke veksler på hverandres kompetanse, identifisere forhold som er felles mellom de tre minoritetsgruppene og det som kan være forskjellig. Det var også en målsetting å identifisere kompetansehevende tiltak som kunne fungere på tvers av gruppene, og dermed var stadig sammenligning av erfaringer viktig.

Prosjektorganiseringen ble valgt for å håndtere at oppdraget var omfattende med mange tema og innbefattet flere minoritetsgrupper (se tabell 1) og hadde kort tidsramme; fra 15. juni til 20. november. Utredningen gjaldt samer, nasjonale minoriteter og innvandrere. I tillegg gjaldt utredningen både kommunalt barnevern og statlig barnevern. I denne rapporten er det ikke lagt spesielt vekt på enslige mindreårige fordi arbeid med denne gruppen har særegne utfordringer. Imidlertid vil en del av det vi drøfter og foreslår også gjelde for barnevernsarbeid med denne gruppen. I oppdraget er det pekt på to tema som skal belyses; kompetansehevende tiltak og hvilke komponenter som er virksomme i de kompetansehevende tiltakene. I tillegg skulle det utredes to særlige forhold knyttet til de samiske minoritetene; behov for et eget kompetansemiljø og hvordan institusjoner kan ivareta samiske barns særlige rettigheter samtidig som formålet med oppholdet på institusjonen beholdes.

Tabell 1. Denne modellen viser kompleksiteten i oppdraget og hvordan prosjektgruppen har forsøkt å håndtere det gjennom systematisering og inndeling av delkomponenter.

Tabell 1. Oversikt over problemstilling i prosjektet i forhold til minoritetsgruppe.

Samer	Nasjonale minoriteter	Innvandrere
Nordsamisk Lulesamisk Sørsamisk	Jøder Kvener Skogfinner Romfolk Romanifolk/tatere	Flyktninger og asylsøkere Førstegenerasjon innvandrere Andre generasjon innvandrere Arbeidsinnvandrere
Tiltak for å heve kompetansen i barnevernet	Tiltak for å heve kompetansen i barnevernet	Tiltak for å heve kompetansen i barnevernet
Komponenter i kompetansehevende tiltak	Komponenter i kompetansehevende tiltak	Komponenter i kompetansehevende tiltak
Samiske barns rett til å ivareta kultur og språk i institusjoner		
Behov for kompetansemiljø med bl.a. veiledningsansvar		

## Problemstilling

Barn og familier fra samiske områder har oftere barnevernstiltak enn andre, både sammenlignet med andre kommuner i Nord-Norge og sammenlignet med resten av landet. I følge KOSTRA-tallene for 2015 har alle de samiske kommunene gjennomgående høyere andel av barn med barnevernstiltak enn andre kommuner (SSB 2015). Tall fra Ungdata viser også at kommuner fra samisk forvaltningsområde i Finnmark oftere er på toppen av statistikken på en mer negativ måte sammenlignet med andre fylker (NOVA 2014). Det er for eksempel flere som ikke trives på skolen, høyere andel skulking, høyere andel mobbing, skade på grunn av vold, frykt for å bli arbeidsledig etter skolegang og høyere andel som rapporterer lavere sosioøkonomisk bakgrunn (Ungdata.no). Selv om det ikke er store forskjeller, går de igjen på flere områder. Dette viser at det er behov for en særlig innsats rettet mot samiske barn i barnevernet.

Minoriteter er overrepresentert i hjelpetiltak i barnevernet (Dyrhaug og Sky 2015) og ansatte i barnevernet opplever det som utfordrende å arbeide med familier med minoritetsbakgrunn (Paulsen

m. fl. 2014). Dagens utdanninger tematiserer dette både i grunnutdanning og i aktuelle videreutdanninger. Allikevel synes det som om kompetansen ikke omsettes godt nok til praktisk barnevernsarbeid. Det er et behov for en innovasjon i hvordan opplæring på dette feltet kan gjennomføres.

Det har vært mange nyhetsoppslag om minoriteters opplevelser i møte med barnevernet, hvor mistillit og opplevelse av manglende kulturkompetanse i barnevernet har blitt satt på dagsorden. I løpet av 2016 var tema samisk barnevern sentral i nyhetsbilde, se f.eks. NRK Sápmi sin dekning av en sak fra Bodø kommune som gjaldt fosterhjemsplassing av samiske barn, og VG sin dekning av den såkalte Tysfjordsaken som blant annet drøftet hvorfor samer er mer voldsutsatt enn andre. Debattene har dreid seg om hvorvidt samiske barns rettigheter blir godt nok ivaretatt når de er under barnevernets omsorg.

I nyhetsoppslagene debatteres det i liten grad de særlige behov for oppfølging som samiske barn og familier eller andre minoriteter har. I stedet er det rettighetstenkning som drøftes. Samiske barn og barn av andre minoriteter har ifølge barnekonvensjonene rett til å møte et barnevern som er kultursensitiv, og som rår over tiltak som ivaretar behovet for å nyte godt av egen kultur, språk og religion (Skogvang 2009, Saus 2003). Familier har rett til å utøve sin kultur også når det settes inn barnevernstiltak. Det er med andre ord en rettighetsdiskurs, ikke en risikodiskurs, som gjøres gjeldende. En risikodiskurs hadde satt fokus på de særskilte utfordringer som trer i kraft på grunn av familiens minoritetsbakgrunn, for å bruke begrepene fra Hollekim (2016). I vårt prosjekt vil vi legge begge disse perspektivene til grunn. Rettighetsdiskurser vil legge føringer mot å inkludere drøftinger i forbindelse med utredningen som ivaretar de rettigheter som samiske barn og familier, og andre minoriteter har, etter barnevernloven og de konvensjoner som Norge har ratifisert. Risikodiskursen vil legge føringer mot å inkludere drøftinger i forbindelse med utredningen som ivaretar de særskilte utfordringer som minoritetsstatusen gir i forhold til psykisk og fysisk helse, diskriminering, sosioøkonomisk status, gjennomføring av skolegang og rus, for å nevne noe.



Det er flere som på ulikt vis har undersøkt hva som er utfordringene i barnevernets møte med familier med minoritetsstatus. Fylkesnes, Iversen, Bjørknes og Nygren (2015) peker på at foreldrene har tre typer frykt: 1) Barnevernet tar barn, 2) Barnevernet går ikke i dialog med foreldre, og 3) Barnevernet diskriminerer.

Fylkesnes og Natland (2012) har funnet at det å ta foreldrenes ønsker og behov på alvor, det å være tilgjengelig og det å gi informasjon på en forståelig og åpen måte er god praksis i møte med minoriteter. Bufdir har i sin handlingsplan for å bedre tilliten mellom etniske minoritetsmiljø og barnevern trukket frem flere forhold som er, eller kan utvikle, god praksis; fokus på barnas individuelle og kulturelle behov, støtte foreldrerollen og videreutvikle kvalitet og åpenhet i barnevernets arbeid. Hver av disse innsatsområdene følges opp med konkrete tiltak som kan bidra til å etablere en god praksis i møte med minoriteter.

I vårt utredningsprosjekt har vi undersøkt disse problemstillingene:

- Hvilke relevante og hensiktsmessige kompetansehevende tiltak utover videreutdanning kan være aktuelt å iverksette for ansatte i både kommunalt barnevern, i fosterhjemstjenester og for ansatte i barnevernsinstitusjoner?
- Hvordan kan tiltakene sette barnevernsansatte i bedre stand til å gjennomføre barnevernfaglige vurderinger og barnevernfaglig arbeid med urfolk, nasjonale minoriteter og innvandrere?
- Hvilke komponenter i tiltakene gjør at tiltakene er hensiktsmessige for læring om arbeid med etniske minoriteter?
- Er det behov for et eget kompetansemiljø med spesialkunnskap om samiske barn og familier og måter å ivareta deres behov og rettigheter i møte med barneverntjenesten? Svaret må begrunnes ut fra hvorfor/hvorfor ikke.
- Skal et slikt kompetansemiljø ha et veilederansvar overfor barneverntjenesten?

- Hvordan kan barnevernsinstitusjoner oppfylle de spesielle rettighetene til å ivareta kultur, religion, etnisitet og språk etter plassering utenfor hjemmet som samiske barn har som urfolk?
- Hvordan kan barnevernsinstitusjoner oppfylle rettighetene på en måte som er i samsvar med formålet for det enkelte barns plassering og i tråd med institusjonens målsettinger og rammer?

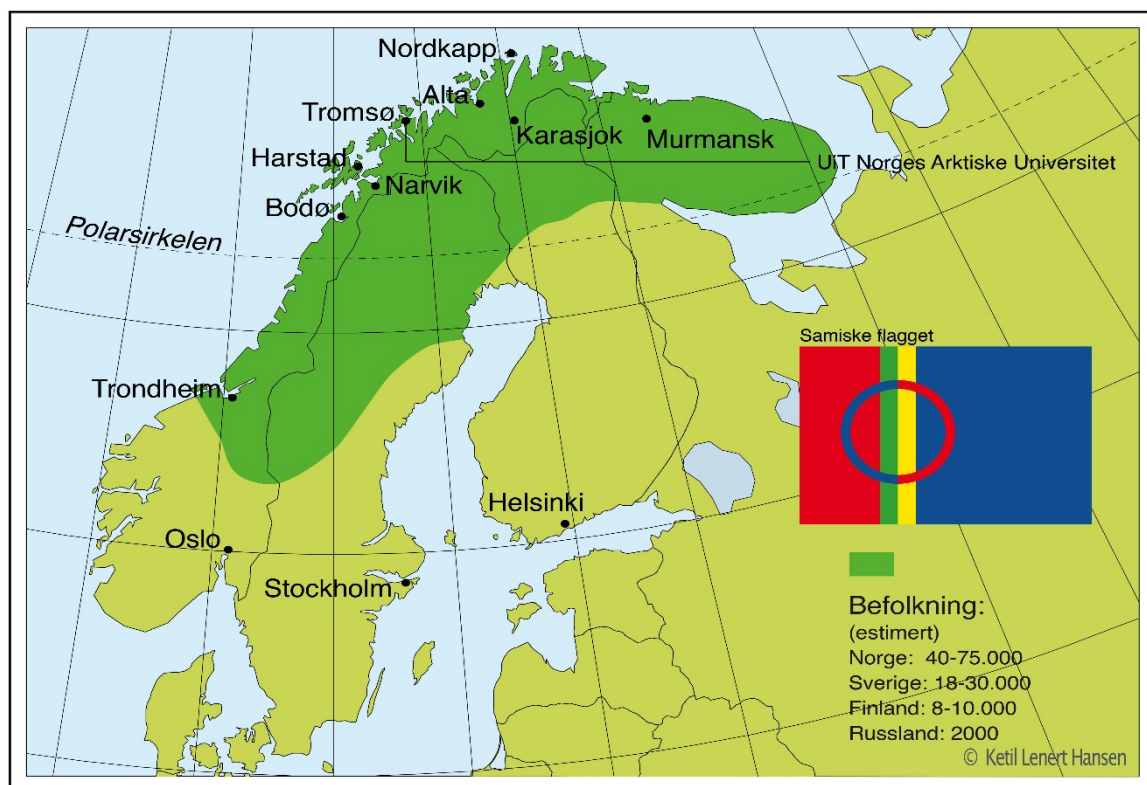
# Urfolk, minoriteter og innvandrere i Norge



## Den samiske befolkningen i Norge

I Norge har samene status som urfolk. Grunnloven § 108 heter det i dag at (Lovdata; sameloven): «*Det paaligger Statens Myndigheter at lægge Forholdene til Rette for at den samiske Folkegruppe kan sikre og utvikle sit Sprog, sin kultur og sit Samfundsliv.*»

Den samiske befolkningen bor i store deler av landet, med kjerneområder nord for Saltfjellet og sør-samene i Trøndelag. Dette området blir på samisk kalt Sápmi (se figur 1 – det samiske området er merket med klargrønn). (Slaastad 2016). Mange samer har også flyttet til byer i Norge (Sørli og Broderstad 2011).



Figur 1. Kart over det samiske området (kalt Sápmi på samisk)

På grunn av språklig og kulturell assimilering og at samer bor spredt over hele landet er det samiske samfunnet heterogent. Det er uvisst hvor mange samer som bor i Norge (Pettersen 2015). Årsaken til dette er at vi ikke har etnisetsregister i Norge over den samiske befolkningen. Et estimat vil være et sted mellom 40-75 000 samer (Pettersen 2015).

Det samiske språket hører til den finsk-ugriske gren av de uraliske språkene og er beslektet med finsk, ungarsk og estisk språk. I Norge har vi tre offisielle samiske språk; nordsamisk, lulesamisk og sørsamisk (Biti og Solbakk 2004). Sameloven sier at samisk og norsk er likeverdige språk, og at de er likestilte i forvaltningsområdet for samisk språk. Enkelte bestemmelser retter seg særlig mot kommunene, mens andre også gjelder statlige og regionale myndigheter. Dette betyr at innenfor forvaltningsområdet for samisk språk har samiske borgere språklige rettigheter i møte med ulike offentlige organ. Dette gjelder oversettelse av regler, kunngjøringer og skjema til samisk og rett til svar på samisk. Samtidig som statlige og regionale offentlige organer er forpliktet til utvidet rett til bruk av samisk språk for eksempel i rettsvesenet skal lover og forskrifter av særlig interesse for hele eller deler av den samiske befolkning oversettes til samisk.

Samene har tradisjonelt hatt sin økonomiske rygggrad knyttet til næringer som fiske, fangst, jordbruk og reindrift fram til i dag, ofte i småskala kombinasjoner. I dag finner man samer i alle moderne yrker og fag (Hansen 2011).

### Innvandrerbefolkningen i Norge

Innvandrere er en stor og svært heterogen gruppe både når det gjelder nasjonalitet og innvandringsgrunn. Det er store forskjeller i og mellom gruppene. Begrepet benyttes ofte til å betegne personer som er synlig annerledes enn majoritetsbefolkningen (Gullestad 2002). I denne rapporten har vi valgt å benytte en vid forståelse av begrepet, og inkluderer både innvandrerbarn, forstått som barn født i utlandet, og norskfødte barn med to utenlandsfødte foreldre. Mye av den offentlige diskusjonen og tilgjengelige studier fokuserer på såkalte «ikke-vestlige» innvandrere (Hofman 2011). Samtidig er det behov for mer kunnskap om nye innvandrergrupper, blant annet den økende gruppen familier fra Øst-Europa (Hofman 2011).

Norge hadde frem til begynnelsen av 1960-årene flere utvandring enn innvandring. Dette har blitt kraftig endret fra siste halvdel av 1960-årene med innvandring fra fjerne kontinenter gjennom

perioder med arbeidsinnvandring på 1960- og 1970-tallet og igjen på 2000-tallet, og med økte ankomster av flyktninger og asyløkere fra 1980-tallet (Brochmann og Kjeldstadli 2008). I dag utgjør innvandrere 13,8 prosent av befolkningen, mens norskfødte med innvandrerforeldre utgjør i overkant av tre prosent (SSB 2017). Det kommer innvandrere til Norge fra mange ulike land. Det er flest innvandrere med bakgrunn fra Europa (53 prosent) representert gjennom Polen, Litauen og Sverige, etterfulgt av innvandrere med bakgrunn fra Asia (30 prosent) og Afrika (12 prosent), hvor innvandrere fra Somalia er den største gruppen (IMDI 2017).

Innvandrere er bosatt i alle landets kommuner fra sør til nord. Det bor flest innvandrere i de største bykommunene Oslo, Bergen, Stavanger og Trondheim. Samtidig er det store regionale forskjeller i andel innvandrere i befolkningen. Mange mindre distriktskommuner har en høy andel innvandrere. Dette har blant annet sammenheng med arbeidsmarkedet i regionen og behov for arbeidskraft utenfra. Dette gjør seg spesielt gjeldende innenfor fiskerieringen i nord, og da spesielt Finnmark. Innvandrere har opptil lik deltakelse i arbeidslivet som andelen i befolkningen for øvrig. Samtidig er det store forskjeller i sysselsetting mellom ulike landegrupper hvor noen landegrupper har lav sysselsetting. Andelen sysselsatte innvandrere som er menn er langt høyere enn andelen kvinner.

Innvandrere som bor i Norge har kommet hit av ulike grunner. Statistikken skiller mellom arbeid, familiegjenforening/familieetablering, flukt og utdanning. Siden 2007 og frem til 2015 har arbeid vært hovedårsaken til innvandring til Norge. Hovedårsaken er den store innvandringen fra Øst-Europa etter utvidelsen av EU kombinert med etterspørsel av arbeidskraft. Siden 1990 har familiegjenforening økt. Dette har sammenheng med at arbeidsinnvandringen til Norge har økt. I 2016 kom det flest innvandrere gjennom familieinnvandring (IMDI 2017).

I 2016 kom det flere innvandrere på grunn av flukt enn arbeid (SSB 2017). Innvandrere med flyktningbakgrunn utgjør 30 prosent av alle innvandrere i Norge hvor flertallet kommer fra Somalia, Irak og Eritrea. Antall personer som kommer til Norge på grunn av flukt varierer fra år til år. Etter 1990 har det vært tre store bølger i antallet som søker asyl i Norge. De to første var på begynnelsen av og

slutten av 90-tallet og skyldtes krigene i Bosnia-Hercegovina og Kosovo. Den siste var i 2015 og 2016 da flyktningstrømmen til Norge og Europa økte betraktelig. Det er i hovedsak personer fra Syria som kom og en stor økning i antall enslige mindreårige flyktninger til Norge. Flertallet av de som kommer på grunn av flukt har kommet til Norge på egen hånd mens de resterende kommer henholdsvis gjennom familiegjenforening eller direkte fra utlandet som overføringsflyktning (IMDI 2017).

En relativt stor del av innvandrerbefolkningen er unge voksne. Over halvparten av alle innvandrere i Norge er mellom 30 og 54 år (IMDI 2017). Det er stor variasjon i hvor lenge innvandrere har bodd i Norge. Noen grupper, blant annet de med bakgrunn fra Pakistan, Vietnam, Tyrkia og Marokko, har bodd lenge i Norge. Dette er i motsetning til innvandrere fra de nye EU-landene som for eksempel Polen, Litauen, Romania og Bulgaria (SSB 2017).

Barn og unge med innvandrerbakgrunn er en sårbar gruppe. Mange opplever ofte dårligere oppvekst og levekår enn andre barn og unge (Dzamarija 2016). Over halvparten av andel barn og unge i familier med vedvarende lavinntekt har innvandrerbakgrunn samtidig som det er store variasjoner avhengig av landbakgrunn (Bufdir 2017). Vedvarende fattigdom kan bidra til utenforskap, og gjøre det vanskeligere for unge å gjennomføre utdanning. Det er også høyere dropout-andel blant unge i lavinntektsgrupper (Bufdir 2017). Barn og unge med innvandrerbakgrunn er sjeldnere med i idrett, spesielt gjelder dette innvandrerjenter (Krange og Strandbu 2004). Det er sammenheng mellom oppvekstvilkår og helse, hvor barn og unge fra lavinntektsfamilier vil ha dårligere helseressurser enn flest barn og unge i Norge. Risikoen for psykiske problemer er større blant barn og unge i familier med lavinntekt. Barn og unge i lavinntektshushold er oftere i kontakt med spesialisthelsetjenesten, har barnevernstiltak eller spesialundervisning enn ellers i befolkningen (Bufdir 2017). Selv om flere studier viser at innvandrerbarn og -ungdom klarer seg bedre enn sine foreldre, er førstegenerasjons innvandrerungdom overrepresentert i gruppen som står utenfor utdanning og arbeid (Bø og Vigran 2015). Det å stå utenfor skole og arbeid øker risikoen for marginalisering og for et langvarig utenforskap (Hammer og Hyggen 2013).

## Nasjonale minoriteter i Norge

Den norske regjeringen definerer nasjonale minoriteter som «grupper med langvarig tilknytning til landet» (KMD Tema, Nasjonale minoriteter) eller mer presist «etnisk, religiøs og/eller språklig minoritet med langvarig tilknytning til landet» (KMD 2000, side 3). I Norge har vi fem grupper som defineres som nasjonale minoriteter: jøder, kvener, rom, romanifolk/tatere og skogfinner. Norge har ratifisert Europarådets rammekonvensjon om beskyttelse av nasjonale minoriteter (KMD 2015) og Minoritetsspråkpakten (Språkrådet 2015). Målsettingen i disse konvensjonene gir rammene for Norges arbeid med nasjonale minoriteter (KMD Tema, Nasjonale minoriteter). Hovedpunkter er vern av språk og andre kulturelle markører. Vern av de historiske regions- eller minoritetsspråkene i Europa bidrar ifølge Minoritetsspråkpakten til å opprettholde og utvikle kulturell rikdom og tradisjoner (Språkrådet 2015, Schall 2016). Å kunne snakke språket er en viktig del av det å tilhøre en gruppe (Schall 2016). Kvensk, romanes og romani er definert som minoritetsspråk tilhørende nasjonale minoriteter. I tillegg kommer samisk, men samene er definert som urfolk, og ikke som nasjonal minoritet (Språkrådet 2015). De nasjonale minoritetsspråkene og urfolksspråkene har vært rammet av en fornorskingspolitikk, og det påpekes i boken *Nasjonale minoriteter og urfolk* (Schall 2016) at «... rammene for minoritetsspråkpolitikken fremdeles er problematiske for språkene og deres brukere. Det har vist seg særlig utfordrende for myndighetene å sette forpliktelsene som følger av de internasjonale konvensjonene Norge har signert, ut i livet» (Schall 2016, kapittel 11). Europarådet har påpekt behovet for en juridisk forankring av språkene til de nasjonale minoritetene i norsk lov (Schall 2016). Flere av de nasjonale minoritetene har generelt vært utsatt for det som i forordet til NOU 2015:7 *Assimilering og motstand* betegnes som en «hardhendt assimileringpolitikk», og som har medvirket til at mange med nasjonal minoritetsbakgrunn i dag mangler kunnskap om og tillit til offentlige tjenester, og da spesielt barnevernstjenesten (NOU 2015: 7). Et annet generelt problem er at personer med minoritetsbakgrunn i mange sammenhenger føler at deres kultur overses og usynliggjøres i møte med offentlige tjenester. Siden det ikke registreres på etnisitet i Norge, er antallet personer med bakgrunn som jøde, kven, rom, romani/tater eller skogfinn bare anslag.



### *Jøder i Norge*

De første jødene innvandret til Norge fra 1850 og utover, med de største miljøene og synagoger beliggende i Oslo og Trondheim. Antallet jøder i Norge i dag beregnes til rundt 1500, hvorav halvparten er registrert som medlemmer av religiøse trossamfunn. Jødene regner seg som godt integrerte i det norske samfunnet (NOU 2015: 7 og SSB 2015).

### *Kvener i Norge*

I følge Kvensk Institutt (Kvensk institutt; kvener) omfatter begrepet «kven» i dag «alle med finsk språk- og kulturbakgrunn og deres etterfølgere som har kommet til Nord-Norge før 1945. Definisjon baseres på folkets selvidentifikasjon, altså «hvordan de oppfatter seg selv». Det anslås at det finnes mellom 10 000-15 000 kvener i Norge. Det er usikkert hvor mange som snakker kvensk/finsk. Det har vært stipulert at tallet ligger mellom 2000 og 8000 personer, avhengig av hvilke kriterier som vektlegges. Kvensk har tidligere først og fremst vært et muntlig språk, selv om det fantes en skriftkultur fra gammelt av. I dag arbeides det med å revitalisere kvensk også som skriftspråk (Schall 2016). De fleste kvener har både «samer» og «nordmenn» i slekten og lever i miljøer som er blitt påvirket av en flerkulturell mangfoldighet. Kvensk Institutt definerer den typiske moderne kvenen som «en norskspråklig nordmann som kjenner sin slektshistorie» (Kvensk institutt; kvener).

### *Rom og romanifolk i Norge*

Det har vært grupper av romani-talende folk i Norge i mange hundre år. I dag finnes to hovedgrupper, som betegner seg selv som «romer» og «romani/tatere». Begge gruppene anses å ha sin opprinnelse i India og grupper som utvandret fra dette landet på 900-1000 tallet. Forskere har kommet frem til at gruppen som i dag kaller seg for «romani/tatere» kom til Norge på 1500-tallet og gruppen som i dag definerer seg som «romer» kom til Norge etter 1850 (Hasvoll og Sigfriedsson 2015). I Norge definerer myndighetene romer og romani som to ulike grupper, som begge ble anerkjent som nasjonale minoriteter i 1999. I flere andre land i Europa regnes disse gruppene som én gruppe.

### *Rom i Norge i dag*

Ut fra definisjonene over regner man med at det er mellom 700 og 800 romer i Norge i dag. De aller fleste er bosatt i Oslo-området. Romtiltaket i Oslo definerer at «de fleste utfordringene rundt romers inkludering i Norge i dag knytter seg på en eller annen måte til barn eller sosialisering av barn. Norske vlach-romer er en liten gruppe med svakt ankerfeste i storsamfunnets institusjoner og som alltid har måttet kjempe for å overleve som gruppe. Kontrollen over egne barn og deres utvikling er deres viktigste kapital i kampen for å videreføre identitet, språk og levesett» (Hasvoll og Sigfriedsson 2015, side 10). Språket har inntil nylig kun vært et muntlig språk, men det arbeides med å systematisere og normere språket også til et skriftspråk. Reisekulturen har inntil i dag ofte skapt problemer i forhold til norske institusjoner, spesielt i forhold til skolene. Det har vært sendt bekymringsmeldinger til barnevernet på bakgrunn av rom-familiers reisende livsform.

### *Romanifolk/tatere i Norge i dag*

Det brukes flere betegnelser på denne gruppen, og det er uenighet innad i gruppen om hvorvidt for eksempel betegnelsen «tater» er krenkende eller ikke. Det vanligste begrepet er derfor romanifolk/tatere, og begrepet «reisende» er også mye brukt (SNL; romanifolk). Det finnes heller ikke for gruppen romanifolk/tatere noe sikkert anslag for hvor mange personer i Norge i dag som har slik bakgrunn. Gruppens egne organisasjoner anslår at antallet kan være så høyt som mellom 10 000 og 30 000 personer, mens Europarådets kommisær for menneskerettigheter har anslått antallet til mellom 4000 og 10 000 (SNL; romanifolk). Et mandat fra den norske regjeringen forut for NOU 2015: 7 Assimilering og motstand (NOU 2015: 7) fastslår at «politikken overfor taterne/romanifolket hadde fra slutten av 1800-tallet og frem til midten av 1980-tallet som målsetting å avvikle «omstreifervesenet». Kulturen og levemåten til denne etniske gruppen skulle bringes til opphør, og de skulle «lære seg å bli nordmenn». Denne assimileringspolitikken ble gjennomført ved tiltak som må karakteriseres som kraftige overgrep, til dels rasistisk motivert». I februar 1998 ba norske myndigheter offisielt om unnskyldning for hvordan romanifolket/taterne har blitt behandlet (NOU 2015: 7). Reisekulturen som fortsatt praktiseres av en del romanifolk/tatere har inntil i dag ofte skapt problemer i forhold til norske

institusjoner, spesielt i forhold til skoler og barnevern. Det har vært sendt bekymringsmeldinger til barnevernet på bakgrunn av romani/tater-familiers reisende livsform. Romani har inntil nylig kun vært kun et muntlig språk, men arbeidet er startet med å systematisere og normere språket til et skriftspråk (Udir; *Romanifolket/tatere*). Det er ikke enighet om hvorvidt det er en god ide å utvikle eget læremateriell for romani. Det har vært hevdet at mange ikke vil at språket skal formidles med myndighetenes støtte gjennom skolen eller på annet vis, fordi språket skal forbeholdes romanifolket (Schall 2016).

### *Skogfinner i Norge*

Betegnelsen skogfinner brukes i dag om etterkommerne etter finner som innvandret til Sverige fra slutten av 1500-tallet og videre til det sørøstlige Norge fra 1640-årene. De mest karakteristiske trekkene ved skogfinsk kultur er språket, byggeskikken og jordbruksteknikken (SNL; skogfinner). Skogfinnerne knyttes ofte til Finnskogen, men for eksempel Finnemantallet 1686 viser at det har bodd skogfinner mange steder (Skogfinske interesser i Norge 2007). På 1800-tallet ble det drevet en aktiv fornorskningpolitikk overfor skogfinnerne (Schall 2016). Det er ingen som behersker skogfinsk som førstespråk i dag. Språket var en gammel savolaksisk dialekt. Det er dokumentert gjennom lydbåndopptak og dialektstudier fra tidlig på 1900-tallet og frem til omkring 1970 (SNL skogfinner). Skogfinnerne er et eksempel på at man kan miste store deler av språket, men likevel identifisere seg som etnisk gruppe (Schall 2016).

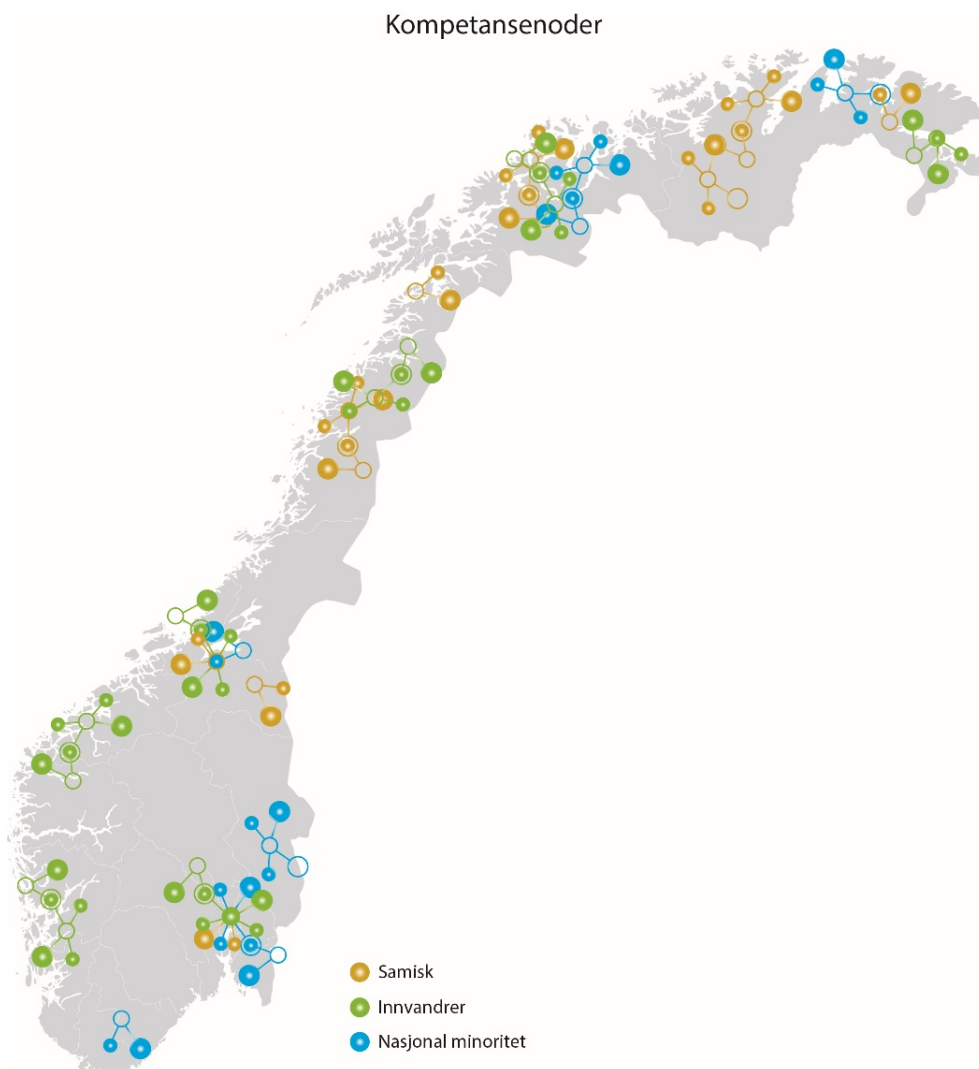


Livslang læring



## Lokale kompetansenoder

Kompetansenoder forstås som en samling av kompetanse på et fagområde på ett lite område. Vi finner slike kompetansenoder i sentrale strøk, på utdanningssteder, nær regionale senter og steder der tilgrensende kompetansemiljø er samlet (se for eksempel figur 2). På barnevernsfeltet er det kompetansenoder på steder med barnevernsutdanning. På disse stedene er det ofte forskningsmiljø som har grupper eller avdelinger som jobber med barnevernsforskning fordi nærhet og kjennskap til hverandre leder til samarbeid. På denne måten er den samlede kompetansen på barnevern på stedet relativt stor.



Figur 2. Kompetansenoder, plasseringen av nodene er omtrentlige og ment som eksempel. (Kartet er hentet fra Colourbox©).

I noen regionale senter er det etablert kompetansemiljø eller avdelinger på ulike institusjoner som driver kompetanseheving på barnevernsfeltet. På andre steder er barnevernskompetanse knyttet til tilgrensende fagmiljø, for eksempel i samfunnsvitenskapelige eller helsefaglige institusjoner. Disse kompetansenodene henger også sammen ved at de inngår i nettverk mellom nodene. Dette totale nettverket, med knutepunkter fordelt utover hele landet, forvalter mye kompetanse om barnevern og det å drive opplæring, også utenfor det ordinære opplæringssystemet. I systematisk arbeid med kompetanseheving kunne slike kompetansenoder utnyttes bedre og mer strategisk for å nå ut med kompetansehevende tiltak. Begrepet kunnskapsklynger er hentet fra innovasjonsteoretisk arbeid innenfor næringslivet og viser til lokalt (eller regionalt) samarbeid mellom næringslivet, forskning, utdanning, offentlig sektor og andre relevante aktører. Det handler om konsentrerte enheter som har noe til felles. Innovasjon foregår ved at disse aktørene samhandler slik at de driver forandring fremover – som læring (Mariussen og Ørstavik 2005).

En av utfordringene i kompetansehevingen i barnevernsfeltet er at innsatsen i for liten grad er samtidig og koordinert og vokser frem svært ulikt i kommunene. Dette fører til at det er vanskelig å nå en målsetting om lik tilgang på tjenester og samme kvalitet på barneverntjenesten uansett bosted. Å bruke kompetansenodene for å styrke samtidighet i kompetanseheving vil kunne motvirke dette fordi nodene er spredt utover hele landet og har en nærhet til det lokale og regionale praksisfeltet.

Det har det siste tiåret vært arrangert mange og gode konferanser og seminarer innenfor barnevernsfeltet. Disse har satt viktige problemstillinger på dagsorden og har fasilitert mange drøftinger om kompetanseheving og hvilken innsats som kan bidra til bedring. Det er imidlertid grunn til å stille spørsmål om disse når bredt ut, og om den nasjonale bredden av barnevernsarbeidere og kommunale barneverntjenester deltar i disse. Det er en tendens til sentralisering av disse konferansene og tilgangen til å delta for de som bor i kommuner langt unna er liten. Det er også vanskelig for små kommuner å avse medarbeidere i forbindelse med reiser for konferanser og seminar. Det kan derfor være grunn til å vurdere om konferanseaktiviteten og drøftingene som skjer i sammenheng med disse

slår rettferdig ut, eller om det fører til at ressurser systematisk fordeles skjevt. Store kommuner i nasjonale eller regionale sentre har antakelig en mye større tilgang til denne formen for opplæringstiltak. Noe av dette kompenseres med fylkesmennenes kurs og konferanser, og kompetansesentrenes kurs, opplæring og utadrettede virksomhet. Imidlertid har også disse store regionale nedslagsfelt og har utfordringer med å nå ut bredt nok til de minste kommunene i de mest usentrale områder. Vi peker derfor på at mer strategisk samarbeid mellom kompetansenodene vil kunne nå ut bredere og mer likeverdig.

### Kvalifikasjonsrammeverket

Kvalifikasjonsrammeverket for høyere utdanning beskriver kunnskaper, ferdigheter og kompetanse som det er forventet at en kandidat skal ha ervervet seg etter å ha gjennomført et studieprogram. For at det skal kunne måles kreves det at det er gjort en beskrivelse av læringsutbytte; hva er det forventet at kandidaten skal ha av kunnskaper, ferdigheter og kompetanse i et emne for å kunne ha møtt kravet for å kalles kvalifisert. Det europeiske kvalifikasjonsrammeverket for livslang læring (EQF) ble tatt inn i EØS-avtalen 17.mars 2009. Kvalifikasjonsrammeverket er både et kvalitetssikringssystem og et system for å standardisere opplæringstiltak. Det beskriver læringsutbytte ved å dele inn i tre begreper; kunnskap, ferdigheter og kompetanse. Begrepene viser til det man forventer at de som deltar i opplæringen skal kunne etter endt opplæring, og operasjonaliseres, i kvalifikasjonsrammeverket til at det man vet, det man kan og det man er i stand til å gjøre. Fordelen med å legge dette til grunn er at det blir lettere å sammenligne ulike kompetansehevede tiltak og vurdere kvaliteten på tiltaket.

I følge kvalifikasjonsrammeverket for livslang læring kan man beskrive læringsutbyttene med kunnskaper, ferdigheter og generell kompetanse: Kunnskaper er forståelse av teorier, fakta, begreper, prinsipper, prosedyrer innenfor faget (KD 2014). Ferdigheter er evne til å anvende kunnskap til å løse problemer og oppgaver. Det er ulike typer ferdigheter både kognitive, praktiske, kreative og kommunikative ferdigheter. Generell kompetanse er å kunne anvende kunnskap og ferdigheter på



selvstendig vis i ulike situasjoner gjennom å vise samarbeidsevne, ansvarlighet, evne til refleksjon og kritisk tenkning i utdannings- og yrkessammenheng.

I Norge har man vurdert hvordan dette kvalitetssikringssystemet kan forstås i forhold til ikke-formelle opplæringstiltak, hvor ikke-formell betyr at det ikke gjennomføres innenfor det ordinære utdanningssystemet og ikke gis studiepoeng. Ulike opplæringsformer ble vurdert, og ett av disse var etatsopplæring innen rammen av opplæring i arbeidslivet. Utvalget kom ikke til enighet og status i dag er at man kan innlemme opplæringstiltak utenfor det ordinære utdanningssystemet, men det er ikke vanlig praksis. Kompetansehevende tiltak initiert av Barne- og likestillingsdepartementet (BLD) og Bufdir må derfor ikke anvende kvalifikasjonsrammeverket som en godkjenningsordning. Allikevel er det mulig å bruke læringsutbyttebeskrivelsene som ramme for hvordan opplæringstiltak skal utformes. Vi anbefaler at redegjørelsen for begrepene fra læringsutbyttebeskrivelsen, kunnskap, ferdigheter og kompetanse, anvendes i forbindelse med utvikling av større kompetansehevende tiltak for barnevernsansatte som er på masternivå og gjennomføres som samlingsbaserte kurs eller langvarige opplæringstiltak. Begrunnelsen for denne anbefalingen er at dette fremmer mobilitet mellom tjenester fordi kurs fra ulike steder og organisasjoner kan sammenlignes. Videre styrker dette livslang læring; noe som setter både barnevernet og barnevernsansatte bedre i stand til å dra nytte av den kompetansereformen som barnevernet nå er gjenstand for. Vi anbefaler kvalifikasjonsrammeverket fordi det er et internasjonalt kvalitetssikringssystem.

### Kulturell kompetanse

Kulturell kompetanse er et begrep som handler om evnen til å tilby kulturelt tilpasset tjeneste (Weaver 2004). I barnevernfaglig arbeid anvendes begrepet for å vise til praktisk arbeid med minoriteter og familier med flerkulturell bakgrunn. Begrepet defineres ulikt, hvor hovedforskjellen er at noen peker på praksis mens andre peker mer på kunnskap om de enkelte kulturer. I de senere år er den siste definisjonen blitt uvanlig. Det er mer vanlig å knytte det til handlingskompetanse uavhengig av ulike

kulturgrupper (Williams 2005, McPhatter 1997, Sherraden og Segal 1996). Forskerne pekte på behovet for en tydelig definisjon av kulturelt perspektiv, fordi beskrivelsen av kulturell forståelse var upresis og følgelig den praksis som ble anbefalt var utydelig (Kohli m. fl. 2010). Undersøkelser har vist at opplæring i flerkulturell og antirasistisk praksis kan bli en setting for ufrivillig og ubevisst stereotypisering og krysskulturell misforståelse (Williams 2005, Garcia og Soest 2000). For å unngå dette er det viktig, hevder Williams (2005), å ta hensyn til at kulturell kompetanse ikke bare kan gis som standardisert opplæring av studenter. Det krever erfaring. Vi peker derfor på livslang læring, som kontinuerlig læring i organisasjonen, og kvalitetssikring gjennom kvalifikasjonsrammeverket, som viktige aspekt ved kunnskapsheving av den generelle kulturelle kompetansen i barneverntjenesten.

Begrepet kulturell kompetanse deles ofte inn i holdninger, kunnskap og ferdigheter. Vi anvender en definisjon av kulturell kompetanse som handlingskompetanse i denne drøftingen, ikke som kunnskap om enkelte kulturer eller etniske grupper. Hensikten med å bruke kulturell kompetanse i barneverntjenesten er at arbeid med minoriteter må være grunnnet i kontekstuellt perspektiv, hvor oppmerksomheten er rettet mot minoriteters situasjon og historie. Denne kontekstuelle forståelsen må danne rammen for arbeidet med familier og barn med minoritetsbakgrunn. Opplæring i kulturell kompetanse har vist seg effektiv. En systematisk gjennomgang av forskning om opplæring i kulturell kompetanse for omsorgsyrker har vist at det fører til økt pasient tilfredshet hos minoritetsbefolkninger (Govere og Govere 2016).

Kulturell kompetanse kan fremstilles i en modell med tre nivåer; holdninger, kunnskap og ferdigheter (se figur 3). Alle nivåene må være aktivert for at praksisen skal kunne omtales om basert på kulturell kompetanse (Saus 2010).

Det første nivået er holdninger. Dette nivået handler om bevissthet, og arbeid på dette nivået involverer å være respektfull, vise åpenhet mot kulturelle fenomener og møte folk med verdighet. Det er på dette nivået kulturell sensitivitet kan plasseres. Disse holdningene er grunnleggende for å kunne

ha en kulturell kompetent tilnærming, men ikke tilstrekkelig. Det må også inkludere kunnskap og ferdigheter.

Det neste nivået er kunnskap. Det handler om både formell og uformell kunnskap og er et teoretisk nivå. Det grunnleggende spørsmålet på dette nivået er hva barnevernsarbeiderne trenger å kunne for å være i stand til å være kulturell sensitiv. Kunnskapen må være egnet til å gi forståelse for hvordan kunnskap om familiens kultur, historie og kontekst kan ha betydning for tjenesten. Grunnleggende i dette er innsikt i fenomener som identitet, makt og avmakt, minoriteters situasjon nasjonalt og internasjonalt, kulturell- og historisk traume og vold, overgrep og traumer i relasjon til kolonialisering og assimilering.

Det tredje nivået er handlingsnivået. Det handler om hva barnevernet gjør på bakgrunn av å være sensitiv og inneha relevant kunnskap. For at det faktisk skal bli kulturell kompetanse må familiene og barna merke det i praksis. Kulturell sensitivitet og kulturell kunnskap fra nivå en og to, må følges opp med aktivitet som oversetter teoriene til bedre barnevernsarbeid og bedre barnevernsvurderinger.



Figur 3. Modell for kulturell kompetanse (Saus 2010).

Alle nivåene må være inkludert for at praksisen kan betraktes som kulturell kompetanse. En metaanalyse av utdanning i kulturell kompetanse i helsetjenestene viste at kulturell kompetanse hvor denne tredelingen anvendes, har god effekt (Beach m. fl. 2005). Det er kun når alle disse nivåene er aktivert, at en tjeneste kan betraktes som å ha kulturell kompetanse. Som regel betrakter man dette som individuell kompetanse, men vi vil trekke oppmerksomheten mot at dette like mye er en organisasjonskompetanse. Nivå 1 er grunnleggende og helt nødvendig. Uten sensitivitet, kan man ikke oppnå kulturell kompetanse. Men det er ikke nok. Forståelsen av fenomener som har betydning for minoritetenes situasjon, og ferdigheter til å omsette dette til handling som gjør en forskjell, er nødvendige deler av kulturell kompetanse.

Utfordringene innenfor kulturorientert barnevernsarbeid har vært at det er vanskelig å omsette til praktisk handling. Det fører til at både opplæring og evaluering av praksis blir vanskelig (Saus 2010). Dersom man kun vil integrere kulturorientert praksis støtter man på disse utfordringene fordi de praktiske konsekvensene er uklare og da er det vanskelig å vurdere om praksisen er god nok. Likeledes er det vanskelig å utforme formålstjenlige komponenter i kompetansehevingstiltakene dersom forventningene til kunnskapen, hva man må kunne, er svevende og vagt formulert. Trekantmodellen for kulturell kompetanse møter disse utfordringene ved at det er mulig å utforme tydelig kompetanse av læringsutbyttebeskrivelser i kvalifikasjonsrammeverket, hvor man på hvert nivå kan beskrive forventninger til kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse.

# Metoder



## Intervju

Det har vært gjennomført både 48 individuelle intervju og syv fokusgruppeintervju med totalt 35 deltakere i forbindelse med denne undersøkelsen. Til sammen har det vært 63 deltakere. De overordnede spørsmålene i både de individuelle intervjuene og fokusgruppeintervjuene/dialogmøtene var i tråd med oppdraget og som følger:

1. hva er barnevernets utfordringer i møte med samer, nasjonale minoriteter eller innvandrere;
2. hvordan kan barnevernet heve kompetansen på disse områdene;
3. hvordan kan barnevernet ivareta samiske barns rettigheter i barnevernsinstitusjoner;
4. vurdere om det er aktuelt med et særskilt kompetansemiljø med ansvar for samisk barnevern og om et slikt kompetansemiljø skal ha veilederansvar.

Spørsmål nummer tre og fire gjaldt kun de samiske minoritetene og ble kun tatt opp med de som representerte denne gruppen, enten som bruker eller barnevernsrepresentant.

Rekruttering av deltakere foregikk gjennom direkte kontakt. Prosjektet var organisert med en fagansvarlig for hver nasjonal gruppe; samer, innvandrere og nasjonale minoriteter. Fagansvarlig hadde ansvar for rekruttering av deltakere fra «sin» gruppe og tok kontakt med barnevernsansatte og bruker- og interesseforeninger for den aktuelle minoritetsgruppen. Hver enkelt fagansvarlig har særlig kompetanse og kjennskap til minoritetsgruppen som vedkommende hadde ansvar for. Gjennom sin kjennskap til relevante forhold kunne de gjennomføre rekrutteringen på en etisk god og forsvarlig måte som ivaretok deltakeren på en kultursensitiv og kyndig måte. Andre aktuelle deltakere som fagansvarlig mente kunne ha viktig innspill for utredningen, ble også kontaktet, som for eksempel språkråd, politikere med særlig interesse for tematikken eller ansatte i tilgrensende fagområder, som for eksempel psykisk helsevern og pedagogiske virksomheter. Erfaringen var at de som kom utenfra barnevernet også hadde fruktbare perspektiv for drøftingene. Prosjektleder og prosjektets

masterstudent gjennomførte også en del av rekrutteringen på det samiske fagområdet. Senere i dette kapittelet vil vi presentere deltakerne mer grundig.

Det ble gjort en aldersmessig avgrensning i forbindelse med rekruttering basert på metodiske og etiske hensyn og ut fra praktiske muligheter innenfor den korte prosjektperioden fra juni til november. Det ble ikke rekruttert ungdom under 18 år fordi det krever et forskningsmetodisk design som tar lengre tid å gjennomføre enn prosjektperioden. Undersøkelser hvor barn deltar krever god tid for at det kan gjennomføres på en god metodisk og hensynsfull måte. Blant annet kreves det sensitiv tilnærming til barnet og lengre tidshorisont for god kontaktetablering enn tidsrammen for vårt prosjekt tillot. Vi savnet barnas stemmen i analysen og anbefaler at det settes i gang et prosjekt som har rammer for å involvere barn og unge. Samtidig vil vi peke på at problemstillingens fokus; kompetansehevende tiltak, behov for kompetansemiljø og rettigheter, er spørsmål som barn og unge ikke nødvendigvis opplever som engasjerende. For å sikre stemmen fra ungdom valgte vi å gjennomføre en egen fokusgruppe med ungdom over 18 år hvor vi inviterte ungdom med erfaring som talspersoner for ungdom. Det inkluderte ungdom som har vært veiviser fra minoriteter, ungdomspolitikere, aktive studenter og medlemmer av landsforeningen for barnevernsbarn. Denne gruppen snakket både om behov og erfaringer ut fra egne opplevelser og slik de hadde fått dem formidlet fra andre, og de drøftet kompetansehevende tiltak, rettigheter og behov for kompetansemiljø. Masterstudenten i prosjektet, som selv er ung, fikk under veiledning ansvar for å gjennomføre dette fokusgruppemøtet. Fokusgruppemøtet ble holdt i et lokale som er beregnet for ungdom. Disse grepene førte til at dette fokusgruppemøtet ble gjennomført i et mer «ungt design» sammenlignet med de andre fokusgruppene.

Første kontakt var som regel med telefon, men i noen tilfeller ble det også brukt e-post. I første kontakt informerte vi om prosjektet, forklarte hvorfor vi ønsket vedkommende sin deltakelse, hva hensikten med deltakelse var og hva det innebar. I tillegg informerte vi om etiske forhold som muligheten til å trekke seg, anonymisering og hvilke andre som ble invitert på det aktuelle fokusgruppemøtet. Det var

viktig at de som hadde særlige hensyn å ta, kunne be om å delta i en annen gruppe. Vi ga også mulighet til å gjennomføre fokusgruppeintervjuet med små grupper dersom noen ønsket det. Selv om vi la til rette for slike tilpasninger, hadde vi ingen erfaringer med at deltakere ikke ønsket å møte de andre som vi inviterte til fokusgruppemøtene. Det tror vi henger sammen med at bruk av fagansvarlig i rekruttering sikret at det var fornuftige refleksjoner omkring hvem som var aktuell for å delta i samme gruppe. De som ønsket det fikk prosjektbeskrivelsen og/eller intervjuguiden tilsendt. Vi forklarte også om vårt ønske om deltakelse i både intervju og fokusgruppemøte (selv om det ikke var et krav om å delta i begge og av ulike grunner heller ikke mulig for alle) og hvorfor vi ønsket å gjennomføre det individuelle intervjuet før fokusgruppeintervjuet. Mellom de individuelle intervjuene og fokusgruppeintervjuene analyserte prosjektgruppen intervjuene med fokus på de behov og erfaringer som deltakerne formidlet. Erfaringene og behovene ble samlet i en liste som dannet grunnlag for drøftingene i fokusgruppene. For de samiske deltakerne ble listen også brukt som grunnlag for å drøfte om det er behov for et kompetansemiljø og hvordan rettighetene kan ivaretas. De som ba om grunnlag for å forberede seg til fokusgruppemøtet, fikk tilsendt denne listen.

De individuelle intervjuene ble gjennomført først og resultatene dannet et viktig grunnlag for de senere fokusgruppeintervjuene. Ved å velge denne fremgangsmåten oppnår man at deltakere som møtes til drøfting, allerede har reflektert nøye over spørsmålene som skal drøftes med de andre deltakerne. Videre oppnår man at man i fokusgrupper har resultater å ta utgangspunkt i, som kan bidra til en verdifull konkretisering av kompetansetiltak. Slik konkretisering er ofte utfordrende å få til i løpet av de trange tidsrammene forskere ofte har å forholde seg til i utredningsarbeid.

Individuelle intervju brukes som forskningsmetode når vi trenger fylldig informasjon om hvordan en situasjon oppleves og fortolkes, og hva som eventuelt trengs av endringer, gjerne sett fra ulike deltakers ståsted. Individuelle intervju ble i denne utredningen i hovedsak gjennomført over telefon, dersom dette var greit for deltakeren. Deltakeren hadde på forhånd fått informasjon om studien og signert et samtykkeskjema. Hvis deltakeren ønsket det, og/eller forskergruppen vurderte at et



personlig møte var viktig for å oppnå tillit og god kommunikasjon, ble det tilbudt et ansikt til ansikt-intervju på et sted avtalt med den aktuelle deltakeren. Hvert intervju varte mellom 30 minutter og to timer, avhengig av hvor mye erfaring og synspunkter den enkelte deltakeren ønsket å dele. Intervjuene ble gjennomført av den/de forskerne som var fagansvarlig for den aktuelle gruppen av aktører inkludert i oppdraget; samer, nasjonale minoriteter og flyktninger.

Fokusgruppeintervju defineres som en systematisk utspørring av flere deltakere samtidig i formelle eller uformelle omgivelser. Metoden kan via dynamisk dialog og strategisk sammensetning av deltakere gi viktige innspill til utviklings- og endringsprosesser som for eksempel i dette tilfellet kompetanseheving i barnevernet i forhold til minoriteter. Fokusgruppene var sammensatt av brukerrepresentanter og/eller profesjonelle representanter.



Figur 4. Fokusgruppeintervju/ -dialogmøter har vært en av metodene for datainnsamling i dette prosjektet (©Colourbox).

Både individuelle intervju og fokusgruppeintervju ble tatt opp på bånd. Den enkelte forskeren førte i tillegg feltdagbok. Både de individuelle intervjuene og fokusgruppeintervjuene ble fortløpende transkribert av innleide transkriptører. Datamaterialet analyseres ved hjelp av

databehandlingsverktøyet NVivo 11 Pro og kvalitativ tema/innholdsanalyse. Alle i forskergruppen har både gjort individuelle intervjuer og ledet eller vært observatører på de fleste fokusgruppeintervjuene. Forskergruppen har møttes jevnlig og diskutert hva som er hovedfunnene i undersøkelsen. Med hensyn til forslag og konkretisering av mulige kompetansehevende tiltak for barnevernet i møte med samer, nasjonale minoriteter og innvandrere, diskuterte og satte forskergruppen sammen hovedresultatene fra de individuelle intervjuene med ulike deltakere som et grunnlag for alle fokusgruppeintervjuene/dialogmøtene.

## Forskningsetikk

Når det gjelder forskning som involverer nasjonale minoriteter, innvandrere og urfolk (kan også defineres som «etniske grupper» i etisk sammenheng, se Christiansen og Fossheim (2015), må vi ta hensyn til at disse tidvis kan ha status som utsatte eller sårbare grupper. Videre må vi generelt i alle forskningsprosjekter som involverer mennesker vurdere om noen av de opplysningene vi samler inn kan defineres som sensitiv informasjon. I dette tilfellet vurderer vi at deltakerne representerer grupper som kan defineres som utsatte og sårbare i kraft av etnisk tilhørighet. Vi samler også inn informasjon som kan defineres som delvis sensitiv. Denne utredningen er derfor meldt til NSD, som 15.08.2017 har tilrådt prosjektet (vedlegg 4). Som sensitive opplysninger meldte vi inn «medlemskap i fagforening» og «rasemessig eller etnisk bakgrunn».

Det var frivillig å delta i studien og deltakere kunne når som helst trekke sitt samtykke uten å oppgi noen grunn. Deltakelse i studien har ingen innvirkning på deltakernes eventuelle relasjon til barnevernet eller andre offentlige instanser.

Alle personopplysninger i prosjektet behandles konfidensielt. Informasjonen om den enkelte deltaker anonymiseres når intervjuene transkriberes; det vil si at navn, bosted og andre identifiserende karakteristikk blir anonymisert. Båndene oppbevares nedlåst. Kun prosjektgruppen og databehandler har tilgang til disse. Referatene/transkriptene fra drøftingsmøtene er også blitt

anonymisert og oppbevares nedlåst. Navneliste oppbevares nedlåst og holdes adskilt fra intervjuene. I publikasjoner vil ikke deltakerne kunne gjenkjennes.

### Brukermedvirkning/brukerinvolvering

I dette oppdraget står innhenting av kjennskap til brukeres kulturelle bakgrunn, deres dagligliv og deres selvdefinerte behov i forhold til offentlige tjenester helt sentralt for å kunne foreslå relevante og kompetansehevende tiltak for barneverntjenesten i møte med samer, nasjonale minoriteter og flyktninger. Ofte forstås «brukere» av barnevernstjenester som familier, barn og ungdom (Slettebø m. fl. 2010). Ut fra en slik definisjon er «brukere» i dette oppdraget familier, barn og ungdom med minoritetsbakgrunn som kommer i kontakt med barneverntjenesten.



Figur 5. Brukerinvolvering (tilpasset fra Colourbox©).

I tråd med formuleringen av dette oppdraget er disse brukernes interesser ikke direkte innhentet i form av for eksempel datainnsamling blant berørte familier. Deltakerne i de mange individuelle intervjuene og gruppesamtalene som utgjør datainnsamlingen er valgt fordi de fra ulike posisjoner, utover egne private erfaringer, kan si noe om minoritetsfamiliers erfaringer med barneverntjenesten i Norge og hva som kan være gode kompetansehevende tiltak for å møte ulike minoritetsfamiliers behov. Vi har altså i dette oppdraget, til tross for at vi ikke har intervjuet enkeltfamilier, hatt brukerperspektiver og brukerinvolvering som et styrende prinsipp ved å innhente erfaringer og synspunkter fra:

- representanter for interesse- og brukerforeninger for alle gruppene som oppdraget omfatter (for eksempel Norske kveners forbund, Skogfinske interesser i Norge, Landsforeningen for barnevernsbarn, Samiske veivisere).
- representanter for offentlige brukerorganisasjoner som arbeider med og for minoriteters behov og rettigheter (for eksempel SEIF (Selvhjelp for flyktninger og innvandrere), Romtiltaket, nasjonale og regionale innvandrersorganisasjoner og –råd, kommunale mangfolds- og integreringsråd).
- profesjonelle representanter fra offentlige institusjoner som arbeider for minoriteters behov og rettigheter (for eksempel Sametinget, Språkrådet, Barneombudet).

Vi argumenterer altså for at datainnsamlingen som ligger til grunn for denne rapporten inkluderer brukerperspektiver og brukerinvolvering. Kunnskapen som erverves i prosjektet har til hensikt å bidra i fagutviklingen av barnevernets tjenester for urfolk og minoriteter. Forskergruppen og noen av deltakerne overfor vil sammen bidra til at kunnskapen vi har systematisert i denne utredningen bringes tilbake til samene, de nasjonale minoritetene og innvandrere med brukerperspektivet i fokus. Vi vil være tilgjengelig i aktuelle fora for å formidle funn, erfaringer og drøftinger fra prosjektet.

Vi argumenterer imidlertid også for at «brukere» av barneverntjenesten, forstått som familier, barn og ungdom med minoritetsbakgrunn, bør inkluderes i neste steg av prosessen mot

kompetansehevede tiltak. Både med hensyn til praktisk iverksetting og evaluering bør synspunktene til de som er i direkte kontakt med barneverntjenesten veie tungt for at målet om en kultursensitiv tjeneste for minoritetsgrupper i Norge skal være innen rekkevidde.

Vi har tilstrebet representasjon av begge kjønn i undersøkelsen og i prosjektgruppen.

### Presentasjon av deltakerne

Utvalget av deltakere ble satt sammen for å kunne speile både brukere og profesjonelle i barnevernet og da med fokus på samer, nasjonale minoriteter og innvandrere. For å innhente erfaringer og synspunkter fra brukerrepresentanter har vi intervjuet 14 representanter fra interesse- og brukerforeninger og 17 representanter fra offentlige brukerorganisasjoner.

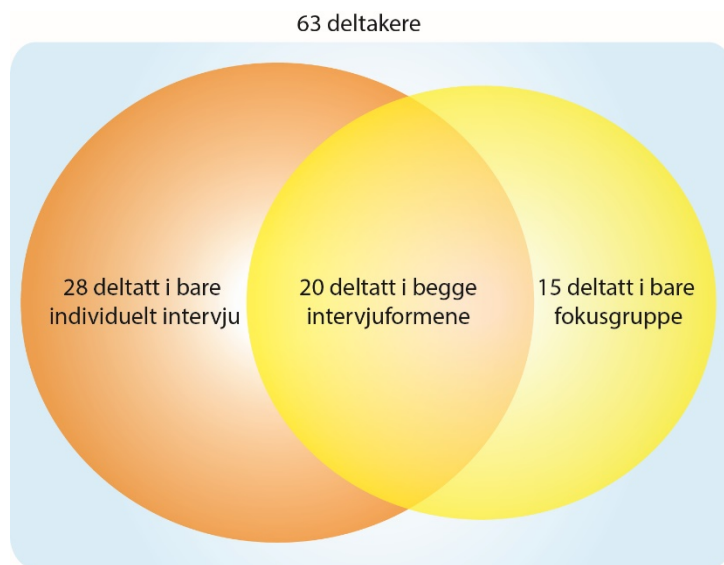
Tabell 2. Klassifisering av deltakere ut fra hvem de representerer.

Brukerrepresentanter		Profesjonelle representanter	
Brukerforeninger	Offentlige brukerorganisasjoner	Barnevern	Andre
14	17	18	14

«Brukerrepresentanter» er delt inn i brukerforeninger og offentlige brukerorganisasjoner. Med «brukerforeninger» mener vi bruker- og interesseorganisasjoner som jobber for sine representative minoritetsgrupper (for eksempel Norske kveners forbund, Skogfinske interesser i Norge, Landsforeningen for barnevernsbarn, Samiske veivisere). Med «offentlige brukerorganisasjoner» mener vi organisasjoner som er initiert, startet opp i samarbeid med og/eller finansiert av det offentlige og som også jobber for minoritetsgruppens interesser. Grensedragningene mellom disse gruppene er ikke klare, men det er ikke viktig for resultatet. Hensikten med inndeling er for å gi et innblikk i deltakerne. For å innhente erfaringer og synspunkter fra praksisfeltet har vi til sammen 32 deltakere som vi har kalt «profesjonelle representanter». Med «barnevern» mener vi både deltakerne fra kommunalt- og statlig barnevern. «Andre profesjonelle» var deltakere som ikke jobber direkte med barnevernet, men har oppgaver som enten støtter opp under barnevernet, samarbeider med

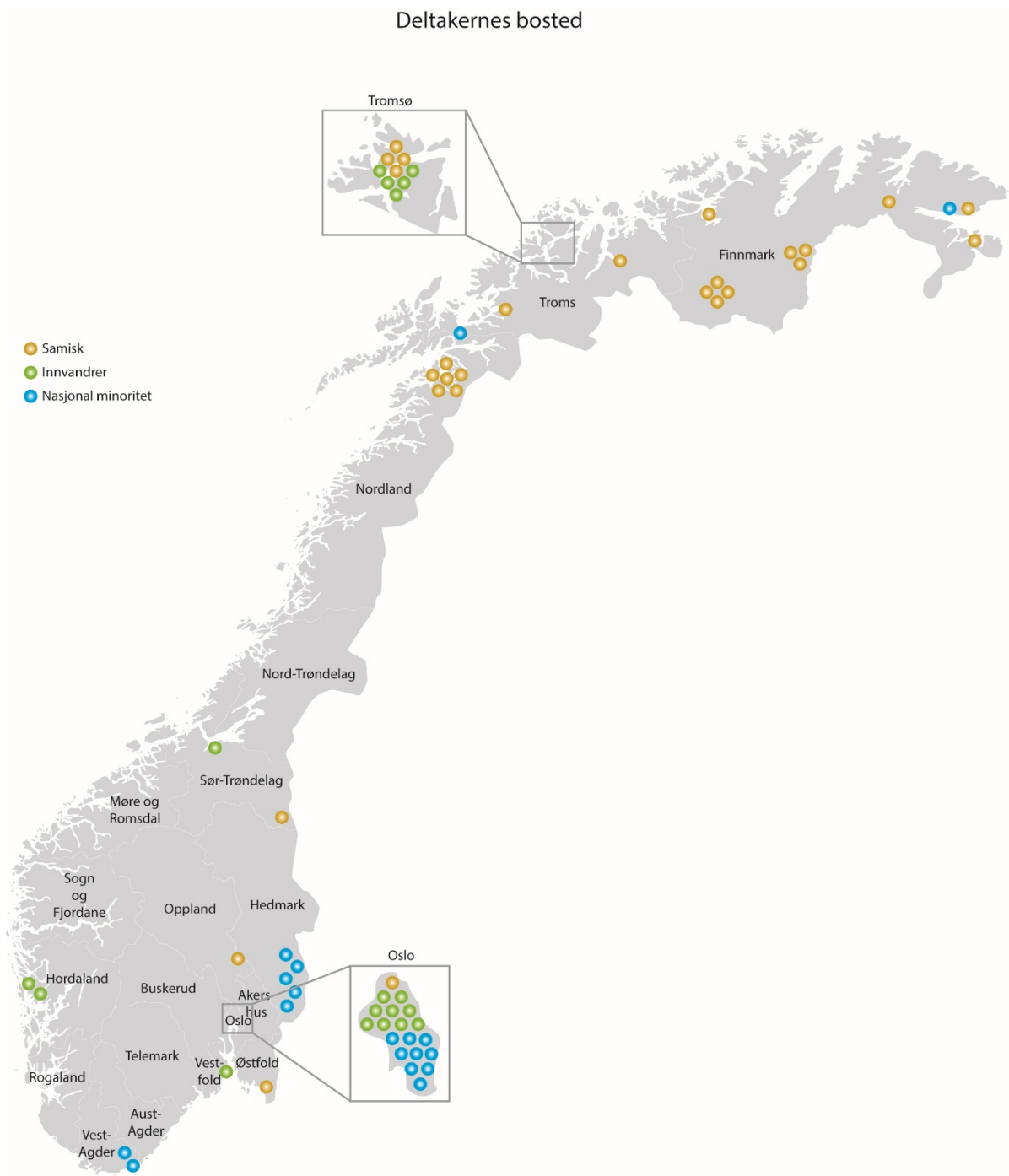
barnevernet eller har arbeidsområder som er relevant for å besvare oppdraget. Av disse er 18 personer som jobber i barnevernet og 14 andre profesjonelle som jobber opp mot barnevernet, juss eller innenfor lignende problemstillinger. Andre profesjonelle ble inkludert for å utvide forståelse av tematikken som ble løftet frem og for å drøfte minoritetsrelaterte, pedagogiske og rettslige tema. Det har derfor vært deltakere fra Sametinget, Barneombudet, Språkrådet og Statped, for å nevne noen eksempler. Fordelingen av representanter innenfor de fire kategoriene er også fremstilt i tabell 2 overfor.

Totalt har vi intervjuet 63 deltakere, hvorav 20 har deltatt i både individuelt intervju og fokusgruppeintervju, 28 har deltatt i bare individuelt intervju og 15 har deltatt i bare fokusgruppeintervju (se figur 6). Vi har gjennomført syv fokusgruppeintervju; tre i Oslo, tre i Tromsø og ett i Alta.



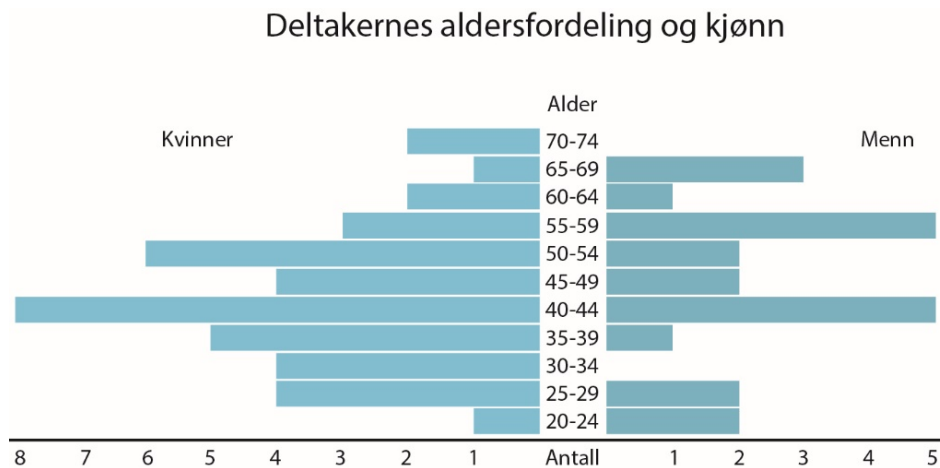
Figur 6. Fordeling av deltakerne i de ulike intervjuformene.

Fordelt på de ulike minoritetsgruppene har vi; på de samiske problemstillingene intervjuet 27 deltakere, på problemstillingene knyttet til innvandrere har vi intervjuet 18 deltakere og på problemstillingene knyttet til nasjonale minoriteter har vi intervjuet 18 deltakere. For å dekke ulike regioner har vi rekruttert deltakere fra flere deler av landet. Dette er illustrert i figur 7, der deltakernes omtrentlige bosted er markert på norgeskartet og med fargerepresentasjon for hvilke minoritetsgrupper de er intervjuet på bakgrunn av.



Figur 7. Deltakernes omtrentlige bosted markert på norgeskartet og med fargekode for hvilken minoritetsgruppe de har blitt intervjuet i forhold til (kartet er hentet fra Colourbox©).

Alderen til deltakerne var mellom 21 og 74 år. Alders og kjønnsfordelingen av deltakerne er vist i figur 8. I dette prosjektet er det en overvekt av kvinnelige deltakere, som gjenspeiler fagfeltet barnevern og fagfelt som knyttes opp mot barnevern. Det er også en naturlig overvekt av representanter i yrkesaktiv alder, og spesielt i alderen 40 til 59 år ettersom vi har hatt fokus på å rekruttere deltakere med erfaring. Antall år erfaring for deltakerne er fra 1 år og opp til 40 år, med et gjennomsnitt på 14 års erfaring.



Figur 8. Alder- og kjønnsfordelingen av deltakerne i dette prosjektet.

## Litteratursøk

For å gi en oppdatering av tilgjengelig kunnskap ble det gjennomført litteratursøk. Målet med litteraturgjennomgangen var ikke en systematisk review (som er en fremgangsmåte hvor man analyserer innholdet i alle treffene i databasesøkene etter klare prosedyreregler), men å få oversikt over oppdatert kunnskap på fagområdet gjennom strategiske søk. Resultatet fra litteraturgjennomgangen vil inngå i drøftingene av funnene fra intervjuene i prosjektrapporten.

Systematisk databasesøk ble gjennomført for å identifisere aktuell litteratur; artikler, bøker, bokkapitler og rapporter som tar for seg hovedtemaene i vår undersøkelse. Ulike kombinasjoner av nøkkelordene ble brukt for å identifisere relevant litteratur. Nøkkelordene presenteres i vedlegg 6. Treff ble avgrenset til publisert etter år 2000 og resultatlistene for hvert søk ble gjennomgått manuelt for å vurdere relevans.



For norske og nordiske publikasjoner ble det søkt i databasene: Idunn, NORA, Bibsys, Bufdir nettbibliotek, Google, Google Scholar. Det ble søkt systematisk i NORA og Bibsys (se vedlegg 6). Søkene var mindre systematiske i databasene; Idunn, Google Scholar, Google og Bufdir sitt nettbibliotek, da disse søkemotorene er mer intuitivt lagt opp. Norart ble også søkt i, men ikke brukt da treffene overlappet med de andre databasene og i tillegg gav færre treff. For internasjonale publikasjoner ble det søkt i databasene: Medline, Social Care Online (SCIE), Google Scholar og Google. Det ble søkt systematisk i Medline og SCIE (se vedlegg 6) og mindre systematisk i Google Scholar og Google. I tillegg ble det søkt bredt etter grålitteratur som nettsider, informasjonsbrosjyrer, rapporter, foredrag, presentasjoner, læringsopplegg, rapporter og høringer og lignende om samene, innvandrere, de enkelte nasjonale minoritetene og kompetanseheving/kompetanseutvikling i barnevern og sosialt arbeid.

Søkene fanget opp relevante refereebaserte tidsskriftartikler, fagartikler, avhandlinger og bøker, samtidig som de fanget opp «grålitteratur». Siktemålet var å få oversikt over tilgjengelig litteratur, og det ble derfor ikke utviklet strenge inkluderings- eller ekskluderingskriterier. I stedet ble treffene fra databasesøkene inndelt etter relevante temaområder med tanke på dette oppdraget: barnevern og samer, barnevern og innvandrere, barnevern og nasjonale minoriteter, brukermedvirkning og kunnskapsheving (utenom grunn- og videreutdanning). Hver fagansvarlig i prosjektgruppen har således en oppdatert og kvalitetssikret base av artikler, bøker, bokkapitler og rapporter på sitt fagområde som har vært brukt aktivt i forbindelse med arbeidet i dette oppdraget.

På bakgrunn av gjennomgang av abstrakt og problemstillinger i relevant litteratur, ble litteratur sortert under følgende grupper: innvandrere, nasjonale minoriteter, kvener, samisk, skogfinner, jøder, romani og rom, kunnskap og kompetanseheving, rettigheter. Innenfor hver grupper ble all litteratur videre kategorisert og telt på bakgrunn av tema. De ulike tema er ikke gjensidig utelukkende, det vi si at samme dokument kan berøre flere tema. For oversikt over antall dokumenter som omhandler de ulike temaene se tabell 3.

Tabell 3. Oversikt over antall dokumenter som omhandler de ulike temaene.

	«Fakta» beskrivelse av gruppe, tiltak	Rettigheter knyttet til etnisitet og	Omsorgsovertakelse og fosterhjem	Barnevern	Kultursensitivitet	Identitet (religiøs, historisk)	Holdninger (offentlig, politisk, ulike	Skole	Tillit	Annet (Språk, helse, vold)	Makt, fornorsking og diskriminering
Felles bakgrunn			1	6	4						
Innvandrere	1		1	3	1						
Kunnskap og kompetanseheving	1		1	12	12		3		4	2	
Nasjonale minoriteter	5	2	5	15	10		10	2	2	4	
Jøder						3	4				
Kvener	2					1	1	1			2
Romani og rom	4	1	1	3	3		8	5	1		2
Skogfinner	2						1				
Rettigheter		7	7	6	5		1				
Samisk	6	2	1	6	9	5	1	1	14	2	

For kunnskap og kompetanseheving ble bare publikasjoner som er relatert til minoriteter talt opp, og her ble det totalt identifisert tolv publikasjoner. Bare tre publikasjoner tar for seg innvandrere og barnevern i Norge, hvorav to er rapporter. En stor del av litteratur knyttet til nasjonale minoriteter tar ikke høyde for ulikhetene mellom kulturene til jøder, kvener, romfolket, romani, samer og skogfinner, og dette fremstår som en mulig svakhet i kunnskapsproduksjon om disse gruppene. For rom og romani er det bare tre publikasjoner på barnevern, én på omsorgsovertakelse og fosterhjem, mens det finnes frem publikasjoner relatert til skole. Selv om dette er relativt lave tall, viser det at det er litt ulike fokus og ulike tema som får oppmerksomhet i litteraturen om de ulike minoritetsgruppene. For de andre nasjonale minoritetene (jøder, kvener, skogfinner og samer) er det sammenlagt/totalt to publikasjoner knyttet til skole. For jøder, kvener og skogfinner finnes det ingen publikasjoner på barnevern, omsorgsovertakelse eller fosterhjem. Likevel er det 15 publikasjoner om nasjonale minoriteter og barnevern og frem om nasjonale minoriteter og omsorgsovertakelse og fosterhjem. På samer og barnevern er det seks publikasjoner og én publikasjon på samer og omsorgsovertakelse.

## Sentrale tema fra individuelle intervju og fokusgruppeintervju



## Hva løfter deltakerne frem som utfordringer i møte med barnevernet?

Både de individuelle intervjuene og fokusgruppeintervjuene, tematiserte to forhold; behov og erfaringer som deltakeren hadde med barnevern og arbeid med minoriteter, samt forslag til kompetansehevende tiltak. I tillegg ble behov for kompetansemiljø med særskilt kompetanse på det samiske og samiske barns rettigheter tematisert i intervjuene med samiske deltakere. I denne rapporten har vi primært gjort analyser av deltakernes innspill på kompetansehevende tiltak. Analyser av de behov og erfaringer som de fortalte om ble avgrenset i forhold til det som pekte mot kompetanseheving. Denne avgrensingen er gjort fordi oppdraget vi har fått er å utrede kompetansehevende tiltak, behov for kompetansemiljø og oppfølging av samiske barns særlige rettigheter ved institusjonsopphold.

Vi ble ikke bedt om å undersøke hva som er utfordringen for barnevernet i møte med minoriteter. Når vi tok opp erfaringene innledningsvis i intervjuene var det av to grunner. For det første er det viktig å ta utgangspunkt i folk sine egne erfaringer når man skal drøfte tema som er komplekse og handler om innovasjon. Erfaringen vår er at barnevernets arbeid med minoriteter både er følelsesmessig og faglig komplekst. For det andre oppfatter vi at oppdraget om å utrede kompetansehevende tiltak handler om å drøfte nye tiltak for opplæring og vil fordre innovasjon i barnevernets praksis for kompetanseheving.

Selv om vi ikke primært skulle undersøke erfaringene som deltakerne gjorde rede for, eller de behovene de fortalte om, har vi gjort analyser av behovene i forbindelse med forarbeid til fokusgruppeintervjuene. Vi samlet opp de mest fremtredende erfaringene, enten fordi de ble delt av mange eller fordi de har stor innvirkning for barnevernet. Det vi fant var følgende:

- Kultursensitivitet er en viktig og nødvendig del av barnevernets grunnleggende kunnskap
- Religionssensitivitet er lite tematisert, men burde være en del av barnevernets begreper
- Språk er viktig
- Kommunikasjon er en nøkkelkompetanse

- Tillit og mistillit er en sentral del av utfordringen til barnevernets møte med minoriteter
- Barnevernets omdømme er dårlig i mange minoritetsmiljø
- Kjennskap og kunnskap om minoriteter er for svak i barnevernet
- Å involvere minoritetsforeldre er viktig for å lykkes, men skjer i for liten grad
- Lovgivning, rettigheter etter barneloven versus rettigheter som minoritet er en utfordring
- Identitet burde være et mer sentralt tema også for barnevernet
- Fornorsking har virkning også i dag
- NOU-er og andre offentlige utredninger drøftes mye og disse skaper både forventninger og skuffelser
- Storfamilien versus offentlige tjenester er både en utfordring og en mulighet for barnevernet
- Interne uenigheter i minoritetsgrupper kan være en utfordring for barnevernet
- Det er frykt for det norske i noen minoritetsmiljø
- Fortvilelse
- Det er mangel på kunnskap om hjelpen som barnevernet kan gi og tiltak som de kan tilby
- Isolasjon for en del minoriteter som selv oppsøker barnevernet kan være en belastning
- Reising versus skolegang
- Fattigdom
- Holdninger til minoriteter
- Medias generelles fremstilling av barnevernet og minoriteter
- Mengdetrening er vesentlig, det vil alltid være litt for få saker i forhold til å bygge kompetanse og dette krever en egen tilrettelegging for kompetanseheving

Denne listen er ikke helt utfyllende. Noen punkter som er formulert litt forskjellige av de ulike deltakerne, men som handler om det samme, er slått sammen. Ved det kan en del nyanser ha blitt borte. Hensikten med å vise frem denne listen er å vise at deltakere i vår undersøkelse forteller om mye av det sammen som andre har dokumentert i undersøkelser om minoriteters erfaringer med

barnevernet og barnevernets erfaringer med å jobbe med minoriteter. Listen ble brukt under fokusgruppeintervjuene som en hjelp til å rette oppmerksomheten mot kompetansehevende tiltak. I fokusgruppene spurte vi om hvordan barnevernet kan heve sin kompetanse for å møte punktene i listen.

Deltakerne brukte sterke formuleringer for å understreke behovet for at det skjer en kompetanseheving i barnevernet når det gjelder arbeid med minoriteter. De omtalte relasjonen mellom barnevernet og minoriteter som «*rått parti*» og at «*dagens barnevern ikke er laget for minoriteter*». De pekte på erfaringer om store forskjeller i barnevernets kompetanse, hvor noen er dyktige og har skaffet seg god kompetanse på tematikken, mens andre steder har relativt lite oppmerksomhet på minoriteter.

I rapporten «Myter og Realiteter. Innvandreres møter med barnevernet» har forskere intervjuet ansatte i barnevernet, familier og ungdommer, og kommet frem til at avstanden mellom minoriteter og barnevernet i mange tilfeller ikke er så stor (Berg, Midjo, Haugen, Garvik, og Tøssebro 2017). Videre viser rapporten at forskjellene mellom majoritet og minoritet når det gjelder omfanget av barnevernstiltak, spesielt omsorgsovertagelser er mindre enn antatt (Berg, Midjo, Haugen, Garvik, og Tøssebro 2017). Funnene i dette arbeidet viser at det er en rekke myter knyttet til hvordan minoriteter møter barnevernet. Samtidig som rapporten også viser til en rekke utfordringer barnevernet har knyttet til innvandrere.

I drøftingen av aktuelle kompetansehevende tiltak er det med andre ord utfordringer som allerede er dokumentert som er vår referanserammen. Det er ikke noe i våre data som tilsier at dette ikke er utfordringer som både brukere og barnevernet kjenner seg igjen i.

## Å tilhøre en minoritet – synlig versus usynlig

I fokusgruppene ble det snakket om variasjoner når det gjelder minoriteters synlighet. Å tilhøre en minoritet gir ulike erfaringer knyttet til synlighet versus usynlighet. Særlig kom det frem i de fokusgruppene hvor flere ulike minoritetsgrupper var sammen. Mens noen minoriteter er veldig synlige, er andre nesten usynlige. Deltakerne pekte på at synlighet eller usynlighet gir ulike utfordringer.

Å være synlig eller usynlig som minoritet kan dreie seg om egenopplevelse; det handler om egen identitet som minoritet får gyldighet i møte med andre. Minoriteters synlighet og usynlighet kan også handle om minoriteter får plass i media, i myndighetenes politikk eller i opplæring. Det handler om hvorvidt det finnes arena og medium hvor det gis tilstrekkelig informasjon om mangfoldet i befolkningen. Synlighet og usynlighet kan imidlertid også være konsekvenser av andres handlinger mot minoriteter; det handler om minoritetsstatusen blir anerkjent i møte med andre. Anerkjennelse, eller manglende anerkjennelse, fører til synliggjøring eller usynliggjøring. Synliggjøring og usynliggjøring som konsekvens av andres handlinger mot minoriteter, er en situasjon som det er vanskelig for minoriteter selv å endre. Spesielt er det vanskelig å gjøre noe med dette i møter med myndighetene. Mange av deltakerne snakket om dette.

Synlighet kan handle om at det er noen som er lett å identifisere, f.eks. gjennom utseende, klesdrakter, språk eller har levesett som skiller seg fra majoriteten. Noen av de nasjonale minoritetene er i denne situasjonen. Når en gruppe er veldig synlig kan det føre til positiv oppmerksomhet fordi forskjelligheten mellom minoritet og majoritet fremstår som åpenbar og noe man naturlig tar hensyn til. Men det kan også føre til negativ oppmerksomhet fordi det majoriteten oppfatter som «fremmed og problematisk» er det som blir mest aktualisert i møte mellom minoritet og majoritet.

Usynligheten kan lede til at minoritetsgruppen ikke når frem med sine saker og det kan handle om manglende anerkjennelse som minoritet. Deltakerne hadde, både i fokusgruppeintervjuene og i individuelle intervju, refleksjoner om hvordan synlighet og usynlighet preget minoritetsgruppens

relasjoner til andre, både i forhold til barnevernet og andre myndigheter. Noen ganger er usynligheten en fordel ved at det forenkler relasjonen til barnevernet og andre myndigheter, mens det andre ganger kan være en ulempe og gjøre relasjonen vanskeligere. Vi har forsøkt å presentere fordelene og ulempene i en firefeltstabell.

Vi vil understreke at firefeltstabellen har til hensikt å forenkle fremstillingene. Det må ikke forstås som absolutte inndelinger og gjensidig utelukkende kategorier; bruk av stripede linjer i tabellen har til hensikt å formidle at det ikke må forstås kategorisk. Vi har derfor ikke knyttet firefeltstabellen til de enkelte minoritetsgruppene. Minoriteter kan være berørt av de ulike kategoriene. På tross av at det er noen forbehold ved å fremstille det slik, får vi illustrert deltakernes fortellinger om at både det å være for synlig og det å være usynlig påvirker samarbeidet og kommunikasjonen som minoriteter har i møte med myndighetene.

	Fordel	Ulempe
<b>For synlig</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rettigheter innfris</li> <li>• Lett å legitimere behov for kulturell sensitivitet</li> <li>• Lett å identifisere for deretter å handle</li> <li>• Synligheten gjør det lettere å involvere brukerne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stereotypisering</li> <li>• Fordommer</li> <li>• Utsettes for rasisme</li> <li>• Individuelle behov kan være vanskeligere å se i forhold til kultur</li> <li>• Møter aktører som har ubevisste negative holdninger til minoritetsgruppen</li> </ul>
<b>Usynlig</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opplever lite rasisme</li> <li>• Unngår stereotypisering</li> <li>• Kobles ikke like lett til negative holdninger til minoriteter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rettigheter innfris ikke</li> <li>• Vanskeligere å se behov for kultursensitivitet (tolk, kjennskap til kultur, bevisst tydelig kommunikasjon, om de forstår)</li> <li>• Forventninger til kjennskap om norsk system og kultur</li> <li>• Får ikke relevant informasjon</li> <li>• Behov overskygges av andres behov</li> </ul>

Figur 9. Fordeler og ulemper knyttet til synlig versus usynlig

Synlighet og usynlighet kan variere innenfor sammen minoritetsgruppe. For eksempel fortalte deltakerne med samisk bakgrunn at samer i noen sammenhenger er veldig synlige som majoritet, mens de i andre sammenhenger er usynlige. Det kan henge sammen med at noen samer bor i områder hvor



de er en majoritet, f.eks. i noen bygder i Finnmark, mens samer i andre områder fremstår som en minoritet, som for eksempel i byer, i lulesamiske og sør-samiske områder. Språket spiller også en rolle. Bruk av samisk språk fører til at samer som minoritet fremstår som synlig. Samer som ikke behersker samisk språk kan oppleve å usynliggjøres, for eksempel i forbindelse med det å få innfridd rettigheter som urfolk.

Det deltakerne forteller er at det å bli sett og det å ikke bli sett som minoritet, begge er forhold som påvirker relasjonen til myndighetene, og der under relasjonen til barnevernet. Dette er det vanskelig for minoritetsfamiliene selv å ta ansvar for. De er avhengige av å møte et barnevern som forstår sin makt i denne relasjonen og hvordan barnevernets blikk, eller mangel på blikk, på minoritetene skaper kommunikasjon og samarbeid som familiene vanskelig kan unnslipe. Grunnleggende for kompetanseheving er at barnevernet erkjenner at deres måte å møte minoritetsfamilier er styrende for om familien sees og anerkjennes som minoritet, og hvordan barnevernet kan forholde seg til dette til beste for minoritetsbarna.

Når barnevernet *ser* – fordi minoritetsstatusen er synlig – er det vanskeligere å la være å forholde seg til at det er representanter for en minoritetsgruppe de møter. Synlighet kan være positiv for minoritetsfamiliene og minoritetsbarna ved at rettigheter innfris og behov for kultursensitiv praksis legitimeres. Innrømmelse av rettigheter og kultursensitiv praksis er god praksis som er avhengig av at den som har makt i relasjonen, det vil si barnevernet, anerkjenner den andre. Når minoritetsgruppen fremstår som synlig involveres de oftere, både i utvikling på systemnivå ved å sitte i råd og utvalg, og som brukere i enkeltsaker, for eksempel ved at familie og nettverksarbeid aktualiseres. Møtet kan også preges negativt ved at minoritetene møtes med stereotypifisering, diskriminering, fordommer, rasisme og ubevisste negative holdninger som virker negativt inn på relasjonen. Dette handler om at barnevernet som har makta i relasjonen ikke ser helheten og konteksten til minoritetsfamilien eller minoritetsbarnet og dermed blir tiltak og kommunikasjon ikke kulturelt tilpasset. Kun det som fremstår som «annerledes og fremmed» blir sett og tillagt vekt.

Minoritetsgrupper som er usynlige opplever lite rasisme, de unngår stereotypisering og kobles ikke like lett til negative holdninger til minoriteter. På andre siden er det vanskeligere å få sine rettigheter innfridd, og vanskeligere for barnevernet å se behov for kultursensitiv praksis. I denne situasjonen er det barnevernets manglende anerkjennelse av minoriteten som fører til at praksis ikke blir god. Forventninger om kjennskap til norsk system og kultur kan være for høye og derfor gjøres det ikke nok for å informere om rettigheter. Mange deltakere snakket om at en nøkkel i det å utvikle bedre kultursensitiv praksis handler om informasjon. I tillegg kan minoriteter som usynliggjøres av andre, oppleves at deres behov overskygges av andre minoritetsgruppers behov eller fortellinger om hva det vil si å være minoritet. Både synlighet og usynlighet kan være utfordrende og forsterke usymmetriske maktstrukturer mellom barnevernet og familier fra minoritetsgrupper.

Dikotomien som er stilt opp i firefeltstabellen mellom synlighet og usynlighet er ikke en inndeling av minoritetsgrupper. Alle minoritetsgruppene kan være i alle de fire feltene i dikotomien mellom synlig og usynlig og ha erfaringer av fordeler og ulemper. Imidlertid er det noen minoriteter som i større grad opplever å være enten for synlig eller usynlig. Kvenene snakker om at de ofte kommer i den usynlige gruppen. Usynligheten fører til at deres behov for å bevare språk og kultur forsvinner, og kvenene får lite plass og anerkjennelse for saker som de er opptatt av, som for eksempel rett til språkopplæring. Skogfinnene forteller om det samme, og viser til at sentralisering av kommunale tjenester gjennomføres med den konsekvens at arena for å bevare den skogfinske kulturen forsvinner. Som vi så i teksten overfor er samene en gruppe som av og til er synlig, mens de i andre sammenhenger er usynlig.

Noen av de offentlige deltakerne som ikke representerte noen av minoritetsgruppene la ansvaret for å gjøre seg og sine behov som minoritet kjent over på minoritetene. De som representerte minoritetene mente derimot at det må være barnevernets ansvar å se hvem de møter. Forskjelligheten i forståelsen av hvem som har ansvaret for at kulturelle og språklige hensyn tas kan være en vesentlig komponent i samarbeidet mellom minoritetsfamilier og barnevern. På grunn av ulik makt i møtet

mellom barnevern og minoriteter, og på grunn av rettighetene som minoritetsbarn har etter barnekonvensjonen, er det grunn til å utfordre barnevernets ansvarsfraskrivelse når minoritetene fremstår som usynlige. Minoritetene kan stort sett heller ikke selv velge når de er synlige eller usynlige, noe som forsterker behovet for at barnevernet tar ansvar for at familien sees på en positiv og fordelaktig måte. I kompetanseheving er det dermed viktig at det legges inn komponenter som oppøver barnevernets kompetanse i å se og forstå minoritetsfamilien og minoritetsbarnets, situasjon i kontekst.

### Forslag om kunnskapsnettverk og kollegastøtte

I fokusgruppene ble det av flere diskutert behovet for kunnskapsnettverk og kollegastøtte. Deltakerne tok utgangspunkt i at minoritetsrettet arbeid er noe som nesten alle barnevernsarbeidere kommer i kontakt med en eller annen gang. For mange er det likevel relativt sjelden at de har denne typen saker. Barnevernsarbeiderne «*mangler mengdetrening*», som en av deltakerne formulerte det. I fokusgruppene ble det derfor drøftet hvordan fagfeltet kan legge til rette for at de som kun i begrenset grad jobber med minoriteter kan få støtte til dette arbeidet. Deltakerne pekte på to hovedspor: kunnskapsnettverk og kollegabaserte nettverk.

Kunnskapsnettverk som barnevernsarbeiderne kan henvende seg til har særlig kompetanse og gir faglig støtte. Kunnskapsnettverk peker mot systemstøtte, hvor hensikten er å gi systematisk støtte slik at faglige standarder for god praksis kan innfris av tjenesten. Interesse- og brukerforeningene pekte på at deres oversikt og kjennskap til minoritetenes situasjon kan være hjørnesteiner i et kunnskapsnettverk. Operative kontor med administrativ støtte kan videreutvikles til å drifte ett kunnskapsnettverk, hvor det å spre informasjon om nettverket kan være en del av oppgaven. Deltakerne drøftet hvorvidt det kunne være én enhet som ivaretok alle de tre ulike minoritetsgruppene; samer, innvandrere og nasjonale minoriteter.

De fleste pekte på at de interne forskjellene mellom minoritetsgruppene, både når det gjaldt utfordringer, historie og nåværende sosioøkonomiske situasjon, var for betydningsfulle til at det fremstod som naturlig å samle alle. På den andre siden vil splitting av mindre grupper kunne innebære at andelen blir så liten at det er vanskelig å samle erfaringer til å danne kompetansegrunnlag for nettverket. Når hensikten er å jobbe på systemnivå kan det tale for at det er mulig å samle et felles kunnskapsnettverk.

Gjennomgangen av drøftingene i fokusgruppene og de individuelle intervjuene synliggjør behov for at kunnskapsnettverk bør suppleres med mer spissede kollegabaserte nettverk og kompetansemiljø. Samarbeid med forskningsmiljø innenfor de tre minoritetsgruppene kan være et slikt supplement. De samiske deltakerne pekte på nødvendigheten av et kompetansemiljø innenfor det samiske fordi samer som urfolk har særskilte rettigheter.

Det andre sporet som ble drøftet var kollegabasert støtte. Det er et mer løselig etablert nettverk hvor barnevernsarbeiderne kan søke støtte i konkrete saker. Kollegabasert støtte er konkret hjelp i aktuelle saker, hvor kyndige og erfarne fagfolk gjør seg tilgjengelig for å dele råd og erfaringer. Et kollegabasert nettverk fungerer som en arena for å finne diskusjonspartner i konkrete saker. Kollegabasert nettverk kan være et supplement til kunnskapsnettverk. Et slikt nettverk kan være mer knyttet til enkelte minoritetsgrupper til sammenligning med kunnskapsnettverk. Kollegabaserte nettverk kan være lokalt eller regionalt forankret og ta utgangspunkt i regionale aktører som kan fungere som ressurser.

I fokusgruppediskusjonen ble både fordeler og ulemper med disse to nettverksformene drøftet. Det ble pekt på at både kunnskapsnettverk og kollegabaserte nettverk er vanskelig å holde gående. Det er vanskelig å gjøre dem kjent for de som har behov og oppgavene for nettverket kan bli utydelige. Taushetsplikt er også en utfordring. Finansiering og organisering er også komplisert og krever god og koordinert satsing fra mange aktører. På tross av at det kan være vanskelig å utforme kunnskapsnettverk og kollegabaserte nettverk forstod vi deltakerne slik at dette er viktige aspekter ved kompetansehevede tiltak. De sa at det tar hensyn til behovet for mer kunnskap og bedre støtte i barnevernssakene som gjelder minoriteter.

## Bruk av familie og nettverk

Deltakerne fra alle minoritetsgruppene, både samer, innvandrere og nasjonale minoriteter, trekker frem familie og nettverk når de drøfter barnevernets arbeid med minoriteter. Alle de tre minoritetsgruppene peker på at slekt og nettverk er viktig. Flere sier også at de tror at økt bruk av slekt og nettverk i barnevernets arbeid har potensiale til å bidra til et bedre barnevern. Særlig er det tro på at tiltakene kan bli mer kulturelt relevante dersom slekt og nettverk brukes aktivt. Videre peker flere på at det kan føre til bedre kommunikasjon mellom barnevernet og familien, og at det kan føre til at det blir lettere å finne fosterhjem fra barnets kultur.

Deltakerne fra barneverntjenesten snakket også om at de har erfaring med at familiene og slekta ofte er engasjert i barnevernssaker som gjelder minoritetsfamilier. Barnevernet er imidlertid mer ambivalent enn interesseorganisasjonene og brukerforeningene i hensyn til hvor stort potensiale slekt og nettverk har for å forbedre barnevernets arbeid. En barnevernsarbeider sa det slik; «*Ja, storfamiliene er også veldig engasjert – Altså de er også veldig PÅ i lik grad som kanskje de partene det egentlig gjelder da*». Parten som det «egentlig gjelder» var kjernefamilien. Det viser at slekt og familie betraktes som litt utenfor og en ekstra belastning. Flere fra barnevernet trakk også frem at det er vanskelig å forvalte taushetsplikten når slektninger er involvert. Barnevernets ambivalens overfor potensialet i det å involvere slekt og nettverk kan også sees i dette utsagnet: «*Men vi ønsker jo også å snakke – Hvis vi skal vurdere noe, så MÅ vi jo snakke med mor i møtet – eller også hjemmebesøk. Så det hender seg jo at vi må jobbe litt med å få – få til møter uten bestemor eller bestefar til stede*». Familieråd trekkes frem av flere som en konkret metode som kan ha potensiale for å bidra til bedre barnevernstiltak. Tiltakene kan bli bedre forankret i familiens kulturelle livsform dersom familieråd brukes mer. Videre kan familieråd bidra til bedre kommunikasjon mellom barnevernet og familien, sier deltakerne.

Oppsummeringsvis ser vi at det er ulik oppfatning om det å involvere slekt og nettverk i barnevernets arbeid. Vi vil peke på at det kan være verdifullt å ha en debatt i barneverntjenesten om betydning av slekt og nettverk i arbeid med minoriteter. En debatt kan føre til at de to partene, minoritetene og barnevernet, kan utfordre hverandre og sammen utvikle en forståelse av hvordan slekt og familie kan involveres og hvilke utfordringer involvering innebærer. Videre kan en debatt sikre at det utvikles omforent praksis, basert på forskningsbasert kunnskap og god praksis, som forankres i barnevernledelsen. I dag fremstår det som om det er opp til barnevernsarbeideren selv å vurdere om involvering av slekt og nettverk er verdifullt.

## Relevante og hensiktsmessige kompetansetiltak



## Forslag til kompetansehevende tiltak

I dette kapittelet presenterer vi forslag til kompetansehevende tiltak som kan iverksettes overfor ansatte i kommunalt barnevern, fosterhjemtjenester og ansatte i barnevernsinstitusjoner. Rekkefølgen på forslagene vi presenterer er tilfeldig, og avspeiler ikke en rangering mellom dem. De ulike kompetansehevende tiltakene kan iverksettes uavhengig av hverandre, men noen vil styrkes av at andre settes i gang parallelt.

Våre forslag er begrunnet i at det som etterspørres i oppdraget er kompetansehevende tiltak utover videreutdanning som kan sette barnevernsansatte i bedre stand til å gjennomføre barnevernfaglige vurderinger og barnevernfaglig arbeid med urfolk, nasjonale minoriteter og innvandrere. Vi har ikke gjort beregninger av ressursbehovet som forslagene medfører. Der det er relevant tar vi med ressursbehov i drøftinger av vurderingene, hvor vi foreslår det minst ressurskrevende der det ikke gjør en omfattende forskjell hvilken modell eller komponent som velges. Vi tar heller ikke stilling til eventuelle organisatoriske forhold som måtte berøres av forslagene, og beskriver det kun der det måtte være relevant.

## Kurs som fremmer læring i organisasjonen

Vi vil anbefale at det utvikles et gruppebasert kurs i flerkulturelt arbeid som skal fremme læring i organisasjonen. Kurset bør ha fokus på å øve opp beste praksis og anvende case for å utvikle beste praksis. En liten del av kurset bør bestå av et teoretisk rammeverk, mens hoveddelen av kurset bør bestå av å øve og analysere case. Kurset bør bygges opp over modellen for kulturell kompetanse (Saus 2010) og casene analyseres i henhold til begreper som fremmer gode beslutninger i komplekse situasjoner; dilemma, paradoks, muligheter og handlingsvalg.

I det følgende drøfter vi ulike aspekter ved kursing som kompetansehevende tiltak. Hensikten er å synliggjøre bakgrunnen for forslag om et gruppebasert kurs. Forslaget er basert på drøfting av hva kurs som kompetansehevende tiltak innebærer, hvordan kurs bør legges opp for å føre til bedre



barnevernfaglig arbeid og bedre vurderinger i barnevernet, og hvilke komponenter som bør være tilstede for å oppnå den ønskede kompetanseutviklingen.

Kurset kan integreres i tjenestestøtteprogrammet (Barne- og likestillingsdepartementet 2016). Vi anbefaler imidlertid at kurset tilbys som et eget tjenestestøtteprogram av to grunner:

1) Tjenestestøtteprogrammet er utviklet og består av omfattende, grunnleggende tema for kommunal barneverntjeneste. Kultur og arbeid med minoriteter er ikke integrert i programmet. Det er vanskelig å se at det er plass til et nytt, omfattende tema, selv om minoritetsrettet arbeid i barnevernet kan argumenteres som et av flere grunnleggende tema for kvalitativt godt barnevernsarbeid.

2) Tjenestestøtteprogrammet er ment å tilbys til mange ulike kommuner og det er ikke alle disse hvor minoritetsrettet barnevernsarbeid oppleves som relevant.

For å sikre at kommuner som har ekstra behov for tjenestestøtte når det gjelder minoritetsrettet arbeid kan få det, og i det omfanget de har behov for, foreslår vi at dette gruppebaserte kurset ikke integreres i tjenestestøtteprogrammet, men at det utvikles et nytt kurs som spesifikt tar for seg dette temaet. Hvem som kan delta på kurset kan identifiseres i en dialog mellom Bufdir, Fylkesmennene, brukerorganisasjonene og kurstilbyder. Det bør imidlertid være et tett samarbeid mellom tjenestestøtteprogrammet og det minoritetsrettede kurset, noe som taler for at kompetansesentrene (RKBU-ene) bør være kurstilbyder siden det er disse som utvikler og driver tjenestestøtteprogrammet.

#### *To ulike idealtypiske modeller for kurs*

«Læring er ikke kurs» sier Jakobsen (2008) og mener med denne formuleringen å utfordre hvordan tradisjonelle kompetansehevede tiltak behandler læring. Hennes poeng er at tradisjonelle kurs ofte behandler læring som en individuell kognitiv prosess hvor den enkelte medarbeider får ny informasjon om kursets tema. Man forestiller seg at denne informasjonen uten videre er klar for anvendelse etter endt kurs. Kunnskap behandles da som objekt som skal gis til noen. Denne modellen tar ikke hensyn

til at læring er en relasjonell prosess hvor det å ta ny kunnskap i bruk handler om et samspill mellom å erverve seg ny kunnskap, øve på de nye ferdighetene og gjenskape kunnskapen i nye situasjoner sammen med andre på arbeidsplassen.

I vår drøfting av kursing som en del av kompetansehevende tiltak ligger det til grunn at slike tradisjonelle kurs har liten effekt for forbedringsprosesser i barnevernet. Vi foreslår ikke at det utvikles enkeltstående kurs som skal gis til medarbeidere som individuell kompetanseheving. Ensidige monologer og informasjonsoverføring fører ikke til endring i praksis. Når vi peker på kurs som et forslag til kompetansehevende tiltak, er det ikke den endimensjonale læringsmodellen som Jakobsen (2008) kritiserer som vi anbefaler. Læringsmodellen som anvendes må være grundig både hva angår tema som inngår i kurset, hvordan det legges opp til øving på de nye ferdighetene og hvordan barneverntjenesten tilrettelegger for et læringsmiljø på arbeidsplassen til kursdeltakeren. Vi foreslår et gruppebasert kurs hvor læring hovedsakelig skjer lokalt, og ved bruk av praktiske øvelser, refleksjon og samarbeid i organisasjonen.

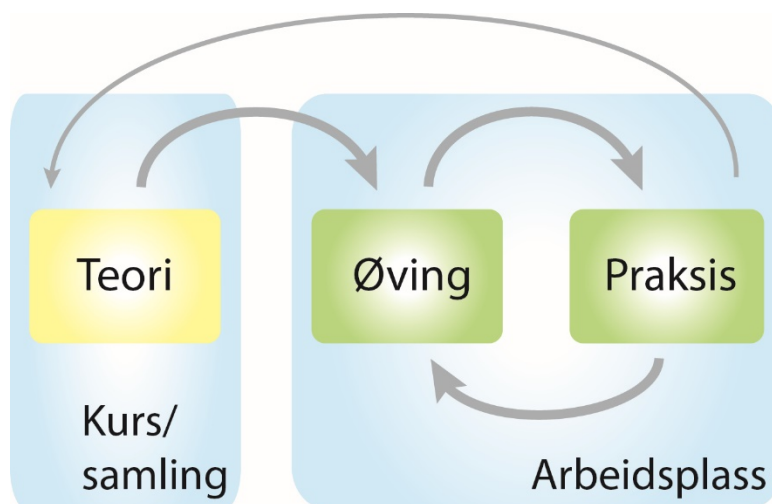
Den andre idealtypiske modellen kaller vi læring i organisasjonen. I en slik modell forstår man læring som noe som skjer i fellesskap og gjennom å øve og omsette det man har gjennomgått i praksis. Opplæringstiltak som følger en slik modell krever kurs som ikke står alene som enkeltstående episoder, men kobles til en ledelsesstyrt tilrettelegging av en felles læringsarena i tjenestene (Jakobsen 2008). Når man anvender en slik modell for kompetansehevende tiltak kan man legge til rette for en prosess hvor man øver opp evne til kritisk refleksjon og bedre dømmekraft (Horverak og Gjedrem 2010). Dette er grunnleggende ferdigheter for å kunne forbedre barnevernet på de områdene de får mest kritikk når det gjelder minoritetsrettet arbeid. Denne modellen fordrer et læringsmiljø på arbeidsplassen som preges av fellesskap og samarbeid. Dette handler om at læringsarenaen er i praksis, ikke på kurset, hvor læringen følger en prosess som illustreres i figur 9 og 10.

Kurset må være forankret i strategisk tilrettelegging av læringsarenaen på arbeidsplassen for de som deltar på kurset. Det betyr at kurs må være ledelsesforankret, og kreve tilrettelegging i organisasjonen

(på kontoret) slik at kursinnholdet omgjøres til praktiske ferdigheter. Dette er det som i kvalifikasjonsrammeverket kalles at læringsinnholdet fører til ferdigheter. For å oppnå livslang læring er dette grunnleggende.

### *Læring i organisasjonen*

Læring i organisasjonen fordrer at man legger til rette for gode læringsmiljø i barneverntjenesten. Vi vil nå presentere en arbeidsform som kan fremme dette. Figur 9 fremstiller arbeidsformen som en prosess. I figuren begynner prosessen med kurset, men den kan i prinsippet begynne på arbeidsplassen. Det vil være desto bedre med tanke på læringseffekten dersom arbeidsplassen allerede har satt tematikken på dagsorden før de tar kurset. I kurset er det en veksling mellom gjennomgang av ny kunnskap og arbeid med caser. Undervisningsformen veksler også mellom korte gjennomganger i plenum og deltakeraktivitet.

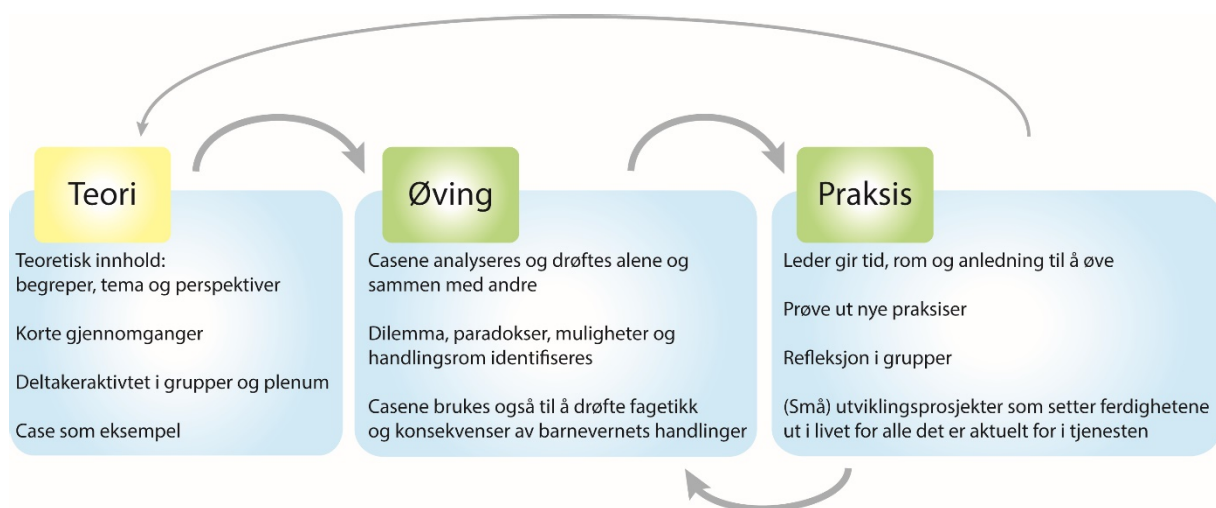


Figur 10. Kurs tilrettelagt for læring i organisasjonen.

Deltakeraktiviteten designes slik at kursdeltakerne så fort som mulig kan begynne å eie den nye kunnskapen selv. Etter kurset kan de jobbe med caser gjennom analyser og drøftinger der de identifiserer dilemma, paradokser, muligheter og handlingsrommet. Det er effektive øvelser for å forbedre barnevernfaglig arbeid og barnevernfaglige vurderinger. Grunnen til at disse fungerer er fordi

barnevernets virksomhet er preget av balansen mellom hjelpe- og kontrollrollen, og det gjør virksomheten komplisert og utfordrende.

Ofte er denne modellen løst gjennom flere kursdager fordelt over en periode, der det forventes egenaktivitet mellom samlingene. For eksempel er tjenestestøtteprogrammet og de fleste kursene med studiepoeng organisert slik. Det fungerer ofte bra fordi den samlingsbaserte formen gir naturlige rom for egenarbeid og fellesarbeid i tjenesten. Det gir også rom for at stoffet modnes over tid. Imidlertid kan anledningen til modning hemmes noe av at kurset samler ett og ett tema i en samling og i liten grad går tilbake til tidligere tema.



Figur 11. Arbeidsoppgaver i de tre delene av læring i organisasjonen.

Ansvar for egenaktivitet og felles refleksjon bør legges på lederne. Da vil de to siste delene av modellen, øving og praksis, kunne gjennomføres mer effektivt. Dersom lederne forplikter seg til å legge til rette for læring i tjenesten – det man kaller livslang læring – styrkes sløyfen mellom det å øve på nye ferdigheter og prøve ut ny praksis. Det vil være en mindre kostnadskrevenne modell, fordi det er involverer færre reiser for deltakerne og færre perioder med medarbeidere med fravær over flere dager. Særlig for små kommuner i distriktene kan dette være vesentlige faktorer. Imidlertid krever det mer av ledernes tilretteleggelse, og det er et ansvar som barnevernlederne tradisjonelt ikke har brukt mye tid på. I den nye kompetansestrategien for det kommunale barnevernet (BLD 2016) legges det

imidlertid opp til dialogmøter mellom Fylkesmennene og barnevernledere og kommunale ledere, hvor lokalt kvalitetsarbeid skal være tema. Strategien vil dermed kunne bidra til at barnevern- og kommunalledere i større grad tar ansvar for forbedringsprosesser i tjenesten. Med denne endringen kan det etableres en situasjon hvor kursing av medarbeidere på utvalgte tema blir bedre med tanke på kompetanse i utøvelse av arbeidet og samtidig noe mindre ressurskrevende. Om lederne tar ansvar for læringsmiljøet vil de også kunne ha mer styring over hva medarbeiderne kurser seg i, fordi kursene krever en innsats i hele tjenesten og ikke bare hos den enkelte medarbeider som deltar.

#### *Arbeidsformer som fremmer barnevernfaglig arbeid og barnevernfaglige vurderinger*

Kunnskapsverkstedet er et kompetansehevende tiltak som er utviklet for å øve opp skjønnsutøvelse i vanskelige beslutninger i barnevernet. Modellen ble utviklet i et doktorgradsprosjekt i barnevernet i Norge av Erstad (2005). Senere ble modellen videreutviklet, prøvd ut og evaluert som en pilot i et EU-prosjekt for barnevernfeltet i Norge, Danmark, Sverige, Estland og Spania (Erstad og Hansen 2013). I ettertid er den også prøvd ut i en egen gruppe med samiske barnevernsansatte (Boine m. fl. 2014). Evalueringer viser at det å jobbe med å analysere case fører til at den faglige tryggheten styrkes når vanskelige beslutninger skal tas og evnen til kritisk vurdering av eget faglig arbeid forbedres (Nordstoga 2014, Nordstoga 2008, Erstad 2005).

Kunnskapsverkstedet var lagt opp som et kurs over seks samlinger á tre dager hver, og med fortellinger hentet fra egen praksis. Dette er en form som er ressurskrevende, og det forventes at deltakerne er relativt erfarne og svært motiverte for å videreutvikle egen praksis. Det er krav som kan være vanskelig å oppnå i de fleste kurs, og vi vil på dette grunnlaget ikke anbefale dette kursopplegget som en del av en større pakke. Imidlertid vil vi anbefale at et kurs om barnevernsarbeid i møte med minoritetsfamilier henter inspirasjon fra arbeidsformen i kunnskapsverkstedet. Det innebærer å jobbe med analyse av gode fortellinger, hvor noen viser beste praksis og noen hvor det ble konfliktylt og vanskelig og uforenlige løsninger stod opp mot hverandre. I kunnskapsverkstedet jobber man med fortellingene

som case langsgående i de seks samlingene, og analyserte disse stadig mer grundig ved hjelp av begreper som dilemma, paradoks, muligheter og handlingsrom. Disse analysebegrepene anbefaler vi som sentrale komponenter i et gruppebasert kurs for minoritetsrettet arbeid i barnevernet. Å bruke firedelingen for å analysere case vil bidra til å fremme læring av barnevernfaglig arbeid og barnevernfaglige vurderinger.

Dilemma er vanskelige og problematiske saker hvor mange ulike forhold må tas hensyn til før beslutninger kan tas. I denne situasjonen opplever barnevernet gjerne at situasjonen er uoversiktlig. I arbeid med familier med minoritetsbakgrunn vil dette oftere kunne oppstå, både fordi familiene har sammensatte utfordringer, men også fordi de kan ha erfaringer som norske familier sjelden erfarer. Det kan være erfaringer med å flykte, å leve med æreskodekser, oppleve rasisme og at familiære normer har linjer til land langt fra der man bor. Disse forholdene må barnevernet ta hensyn til. De er med på å gjøre sakene uoversiktlige og resultatet er at opplevelse av dilemma når man skal ta beslutninger har lettere for å oppstå.

Paradoks er uløselige motsetninger. Paradoks innebærer at ingen beslutninger kan ta hensyn til alle de motstridende forholdene. Om man tar hensyn til ett forhold vil det bety at det står i motsetning til hensynet til et annet forhold. Dette er situasjoner hvor barnevernsansatte kan oppleve at «samme hva man gjør blir det galt». En del beslutninger i barnevernet bærer preg av paradokser. Barnevernets prinsipp om hensynet til barnets beste skal nettopp løse opp i noen av paradoksene som barnevernfaglig arbeid ofte står overfor. For eksempel er det en del ganger et paradoks mellom å ta hensyn til de voksnes ønsker og barnets behov, hvor hensynet til barnets beste skal løse opp i denne motsetningen. Imidlertid er det andre paradoksale forhold som preger barnevernfaglige beslutninger, hvor handlingsalternativene ikke er ferdig regulert i prinsipper. Et eksempel gjelder minoritetsbarns rett til språk og kultur. Det kan av og til bli stående i et motsetningsforhold til det barnevernet mener er det beste tiltaket for barnet. På den andre siden er det vanskelig å hevde at det er til barnets beste å ikke nyte godt av sitt eget språk og sin kultur. Saker som havner i media hvor barnevernet får kritikk

og manglende støtte handler ofte om nettopp slike motsetningsfylte forhold. Å øve opp evne til å identifisere når man er i en situasjon preget av paradokser vil føre til at barnevernet i større grad evner å løfte sakenes prinsipielle side, ha en grundig drøfting og redegjørelse av disse og eventuelt søke bistand før beslutninger tas. I dag oppleves det av og til som en overraskelse for barnevernet at disse sakene får negativ mediedekning, fordi de ikke har hatt oversikt over at de står i en situasjon med uløselige motsetninger. Å se paradoksene i egen praksis vil både kunne legge til rette for en bedre dialog med foreldrene eller samarbeidspartene hvor situasjonen kan drøftes, og legitimitet for beslutningen som fattes kan oppnås. Dialog kan også føre til nye muligheter, som barnevernet ikke hadde oversikt over.

Muligheter handler i denne sammenhengen om å åpne rommet for det man kan gjøre. Barnevernet er en tjeneste som mer enn andre er drevet av hjemler i lovverket. Det legger føringer på hele tjenesten, på barnevernets saksgang, tiltak og måten både stat og kommunene organiserer barneverntjenesten. Selv om alle velferdstjenestene er lovregulerte, er det ikke noen av de andre som er like mye styrt av dette som barnevernet. Det er med på å kvalitetssikre og beskytte rettsikkerheten til barna og familiene. Den sterke stillingen som loven har i tjenestene har også noen ulemper. En av disse er at det hemmer innovasjon og nytenkning. Selv om det ikke er noen direkte motsetning mellom sterk sans for lovhjemler og innovasjon, kan det føre til en kultur hvor det å prøve ut noe nytt har dårlige kår. Det sikreste er dermed å følge opp det man gjorde sist, noe som fører til en konservering av tiltakene, og det er vanskelig å utvikle et tiltaksmangfold. I arbeid med minoriteter er nettopp det at familiene og barna ikke er lik majoriteten noe av det som gjør det utfordrende for barnevernet. Få tiltak, og en «verktøykasse» med få alternativer, hemmer barnevernet i å finne frem til nye, innovative løsninger som både er i tråd med lovens hensikt og er tilpasset familier og barn med annen bakgrunn enn majoriteten. På dette grunnlaget mener vi at det å samarbeide med minoritetsmiljøene vil kunne åpne rommet for å se nye muligheter i barnevernfaglig arbeid og barnevernfaglige vurderinger, og at dette er noe av det som kan videreutvikle barnevernets minoritetsrettede arbeid.

Om man gjøre dette, vil arbeid med grensedragningene for hva som er mulig å gjøre aktualiseres. Derfor er handlingsrommet en viktig del av refleksjonsgrunnlaget som kan bidra til å kvalitetssikre tjenestene ved å jobbe med mulighetene, som beskrevet overfor, og inspirere til å bruke skjønn. Skjønn utvider muligheter og gir rom for å jobbe utenfor konformiteten. Det vil vi hevde er et viktig element for å utvikle en bedre barneverntjeneste for minoriteter. Men skjønn må også rammes inn av det som er mulig å gjøre og det man bør unngå. En del fagutvikling kan være forsøkt tidligere og ha vist seg ikke å leve opp til forventninger, mens andre har vist seg veldig virkningsfulle. Standardisering gjennom å systematisere er en del av metoden som må følge utviklingsarbeid. Når noe ikke fungerer fordi det støter mot regler, retningslinjer eller faktiske muligheter, må dette tas hensyn til. Derfor er handlingsrommet en viktig del av analysen. Hva kan vi gjøre, hva kan vi ikke gjøre, hva er andres erfaringer, er spørsmål som må løftes samtidig som man systematiserer erfaringer og utforsker nye muligheter. Løpende evalueringer av praksis er noe av det som kan bidra i denne retningen.

De fire begrepene; dilemma, paradoks, muligheter og handlingsrom er, som vi ser det, essensielle i analyser for barnevernets særskilte samfunnsoppdrag. De er særlig anvendelige i jobbing med kvalitetsheving i barnevernet. Utvikling av ferdigheter krever læringsprosesser som oppøver evne til kritisk refleksjon over egen praksis. Disse begrepene er egnet for å oppøve kritisk refleksjon over barnevernfaglig arbeid og barnevernfaglige vurderinger.

#### *Kulturell kompetanse som metode for å oppnå læringsutbytte*

I tråd med drøftingen av kvalifikasjonsrammeverket mener vi at utformingen av det pedagogiske opplegget i kurset bør ta utgangspunkt i læringsutbyttebeskrivelsen. Kunnskap, ferdigheter og kompetanse er da alle momenter som må inngå i kursbeskrivelsen, og vekten må legges på hvordan kurset fører til økt kunnskap, økte ferdigheter og bedre kompetanse etter endt kurs. Disse tre læringsutbyttene er beskrevet i figur 9 læring i organisasjon. Kunnskap, ferdigheter og kompetanse er integrert i den teoretiske overbygningen i samlinger, øving på ferdigheter gjennom analyser av case på



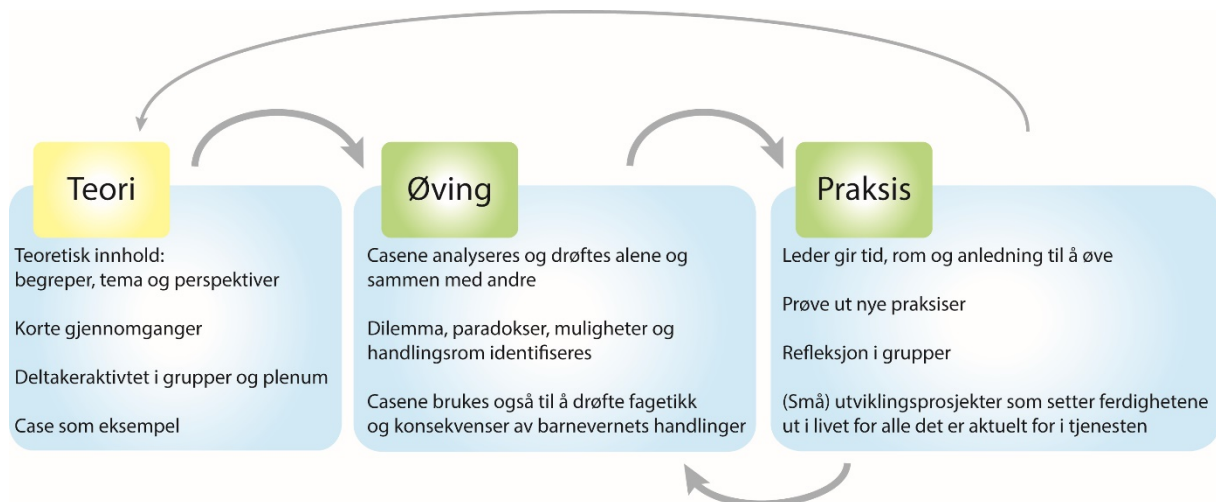
arbeidsstedet og utvikling av ny kompetanse ved å omsette dette i praktiske situasjoner. Det å gjennomgå dette systematisk sammen med kollegaer eller å ha små utviklingsprosjekter, styrker læringsutbyttet.

For å oppnå læringsutbytte vil vi hente inn den tredelte modellen for kulturell kompetanse. De tre nivåene legger til rette for å utvikle kulturell kompetanse og er egnet som grunnlag for utvikling av innholdskomponentene i kurset.



Figur 3. Modell for kulturell kompetanse (Saus 2010).

Den tredelte modellen for kulturkompetanse er sammenfallende med læringsmodellen for læring i organisasjoner. Teori er det andre nivået, øving på dilemma, paradokser, muligheter og handlingsrom er med på å operasjonalisere nivå 1 holdninger og kultursensitiv kompetanse. Det tredje nivået som inneholder ferdigheter er det man oppøver i den praktiske delen av kursmodellen.



Figur 11. Beskrivelse av arbeidsoppgaver i de tre delene av modellen for læring i organisasjon.

Et viktig poeng som kommer frem i denne modellen, er at det ikke er den enkelte barnevernsarbeideren som kan ta ansvaret for at barneverntjenesten har kulturell kompetanse. Det er et ledelsesansvar. Lederne må ta ansvaret for at tjenesten fremstår med tilstrekkelig kompetanse på grunnleggende utfordringer i tjenesten. Manglende struktur på krav til kompetanse, opplæring og evaluering når det gjelder minoritetsrettet arbeid betyr at det ikke er kvalitetssikring av tjenesten på dette området. Hvorvidt tjenesten besitter nødvendig kompetanse for minoritetsrettet arbeid blir avhengig av tilfeldigheter, som den enkelte barnevernsansattes vilje og evne til å prioritere dette, og ledernes tilfeldige interesse for temaet. Det betyr at noen tjenester antakelig har høy kompetanse, mens andre har tilsvarende mangler i tjenestekvaliteten. Dette er en tilfeldighet som går på bekostning av barns rettssikkerhet slik denne er formulert i barnekonvensjonen og andre lover som regulerer retten til barn med minoritetsbakgrunn, prinsippet om likeverdige tjenester og kravet om å tilby best mulig tilgjengelig praksis. Trekant-modellen for kulturell kompetanse er utformet slik at den både er egnet for opplæring og gir mulighet for evaluering. Dette er grunnleggende komponenter i kvalitetssikring.

### *Utvikling av case til kurset basert på medforskermodell*

Det aktuelle kurset må være basert på gode caser. De må både vise forbilledlig praksis og eksempler på saker med forbedringspotensial. Slike caser har man ikke i dag. Det er ingen som har gjort en systematisk innsamling av case som er egnet for læring. Vi vil anbefale at det gjøres et forarbeid hvor man identifiserer beste praksis og praksis som kan bli bedre og ut fra dette utvikler adekvate og læringsgode eksempler. Det kan utvikles som et forskningsprosjekt hvor man går gjennom arkivdata med det mål å lage opplæringscase. I tillegg kan man intervjuer barnevernsarbeidere, familier og barn i saker hvor det har gått veldig bra (på tross av omstendighetene) og saker med høyt konfliktnivå som berører de områder man vet er utfordrende for barnevernet: mistillit, forståelse av barneomsorg, mangel på informasjon om vold, overgrep og traumer.

Et slikt forskningsprosjekt bør gjennomføres etter en medforskermodell. Det vil si at de berørte er involvert i prosjektet gjennom hele forskningsprosessen, altså at både barnevernsarbeidere og representanter for brukergruppene er medvirkende i hele forskningsprosjektet. I stedet for at deres erfaringer er objekter for kunnskapsutviklingen, bidrar de til å bringe kunnskapen frem. En slik prosess legger til rette for at flere perspektiver gis gyldighet i kunnskapsutviklingen, og analysene prøves ut mot de som selv har erfaring med det som det forskes om. Hensikten med å argumentere for en medforskermodell henger sammen med at det beskrevne prosjektet søker etter beste praksis. For å lykkes med det, bør prosjektet gjennomføres så tett på praksis som mulig og være så relevant som mulig for de som skal ta kunnskapen i bruk og de kunnskapen skal komme til nytte. Kristiansen og Borg (2009) peker nettopp på at gjennom nært samarbeid mellom forsker og personer med brukererfaring kan man oppnå en kunnskapsutviklingsprosess som er sensitiv og leder til adekvate ferdigheter. I forskning om reindriftssamers psykososiale forhold er det også brukt en slik medforskermodell (Møllersen m. fl. 2015), og der pekes det på at det er samarbeidet som gjorde det mulig å identifisere temaene som kom frem i undersøkelsen.

*Hvilke komponenter må være med for at kurset skal fungere etter hensikten?*

I dette kapitlet har vi argumentert for at det utvikles et tjenestestøttekurs som er rettet mot minoritetsrettet barnevernsarbeid. Vi har drøftet ulike aspekter i utviklingen av et slikt kurs, og i løpet av diskusjonen pekt på en del komponenter som må være med, enten i gjennomføringen eller som premiss for å arrangere kurset. Disse komponentene har vi samlet i denne listen:

- Kurset må være svært praksisnært og basert på læring i arbeid med case
- Kurset må være ledelsesforankret, både hos barnevernleder og kommunalledelsen
- Ledelsen må legge til rette for tid og rom for øving og analyser av case
- Kurset må rekruttere flere fra tjenesten (eller fra interkommunale samarbeidsmodeller) og være gruppebasert
- Kurset må i hovedsak foregå som gruppearbeid lokalt
- Kursmodellen følger modellen for kulturell kompetanse
- Det må utvikles gode caser basert på forskningsbasert kunnskap om beste praksis, hvor både det som fungerer og ikke fungerer beskrives og samles i idealtypiske case
- Analyse av case bør skje ved hjelp av de fire analysebegrepene: dilemma, paradoks, mulighet og handlingsrom.
- Det bør være (små) utviklingsprosjekt som løper parallelt med kurset

## Fagdager

Fagdager er en vanlig form for kompetanseheving. Fagdager er infrastruktur for kompetanseheving som er målrettet og strategisk. Den mest formålstjenlige effekten av fagdager er antakelig ikke reell økning av kompetanse, men bevisstgjøring ved økt oppmerksomhet mot et temaområde. Fagdager er en strategi for selvhjelp og et bidrag til å utvikle lærende organisasjoner. Økt oppmerksomhet er grunnleggende for å legge til rette for kompetanseheving. I trekantmodellen for kulturell kompetanse er fagdager arbeid på nivå 1, hvor man utfordrer barnevernet i forhold til kulturell sensitivitet.

Fagdager har typisk en til to dagers varighet, og gjennomføres ved at hele tjenesten eller en avdeling jobber sammen i forhold til ett aktuelt tema. De fleste innenfor kommunale og statlige barneverntjenester har en eller flere fagdager i løpet av året. Fagdagene fungerer både som en arena for læring og som en måte for organisasjonen å jobbe mot samme mål.

Mange av våre deltakere fra barneverntjenesten i denne utredningen hadde erfaring med fagdager og vurderer det som en verdifull del av sin kontinuerlige kvalitetssikring og opplæringsaktivitet. De som har hatt erfaring med fagdagpakken til RESAK/RESAG, Bufetat region Nord (Regionalt samisk kompetansesenter, Barne- ungdoms- og familieetaten, region Nord) fremhevet denne som god. Fagdagpakken til RESAK/RESAG er et dagskurs hvor arbeid med barn og familier med samisk bakgrunn settes på dagsorden. Deltakerne fremhever den som god fordi den setter i gang refleksjoner og gir konkrete innspill til hvordan de kan integrere kultur, språk og etnisitet i barnevernsarbeid. Både kommunal barneverntjeneste, fosterhjemtjenester og barneverninstitusjoner har sagt at dette fungerer for å få økt kompetanse på arbeid med samiske barn og familier. På bakgrunn av dette vil vi anbefale at RESAK sin fagdagpakke gjøres tilgjengelig nasjonalt til alle barnevernstjenester som møter samiske barn og familier. Vi mener at dette vil bidra til at barneverntjenesten utvikler en mer kultursensitiv praksis i forhold til samer.

I tillegg til å gjøre RESAK/RESAG fagdager tilgjengelig for flere, kan det utvikles maler for fagdager i minoritetsrettet barnevernsarbeid. Mal betyr at en del av innholdet er forhåndsbestemt, for eksempel

ved at det utvikles en manual for gjennomføring av fagdagene. Bruk av manualene må være så enkel at en barnevernsleder skal kunne gjennomføre fagdagen uten ekstra støtte. En slik fagdagpakke kan derfor bestå av ferdige videoopptak av kunnskap som belyser aktuelle tema, og en manual som tar opp aktuelle problemstillinger til drøfting. En slik pakke legger til rette for at faggruppen kan gjøre felles refleksjoner over aktuelle problemstillinger. RESAK/RESAG sin fagdagpakke inneholder også et spill som har til hensikt å bidra til bevisstgjøring. Dette er pedagogiske modeller som fungerer for å sette i gang felles drøfting og utvikling av holdninger.

Fagdage som RESAK/RESAG har utviklet gjennomføres litt ulikt, avhengig av hvem som er målgruppen.

I all hovedsak er den lagt opp etter denne malen:

- Kulturspillet BaFa – BaFa, eller et annet kulturspill.
- «Om vår tenkning». Teoretisk gjennomgang med utgangspunkt i den canadiske filosofen C. Taylor.
- Redskaper som kan bruke i terapirommet.
- Gjennomgang av kultursensitivitet, for å konkretisere hva vi gjør og hvordan vi bruker redskapene.
- Gjennomgang av «De tre blikkene» som er filosofiske begrep av Meløe omsatt til barnevernets virksomhet av Saus.
- Gjennomgang av familiekart og årshjul som eksempler på kulturtilpassende metoder. Praksis utfordres med spørsmål: «Hva gjør folk til forskjellige årstider? Hva er viktig for dem? Verdier?

Vanligvis gjennomføres fagdagen over to dager, men det kan variere og er for tiden under utvikling.

Figur 12. Mal for fagdag av RESAK/RESAG

Bruk av mal gir mulighet til å tilby kvalitetssikrede læringsstier hvor fokuset er rettet mot barnevernets minoritetsrettede arbeid. Læringsstier er i denne sammenhengen en systematisk og forhåndsbestemt gjennomgang av læringsstoffet. Maler kan legges opp slik at de presenterer temaet på en engasjerende og inspirerende måte. Det vil også kunne være en måte å unngå at hver enkelt avdeling selv må finne frem til hva som er aktuelt, hvem som kan bidra og hvordan en slik dag kan gjennomføres. Fagdagemalen kan gi et ferdig design for hvordan en fagdag skal gjennomføres, med struktur for organisering av dagen, gruppeoppgaver og måter å sette i gang refleksjoner på. Å utvikle et godt program for en fagdag er noe som krever relativt god kompetanse på tematikken som skal belyses. En

fagdagsmal har som formål å sikre at læringsmålene for dagen er lagt opp i tråd med hensikten. Uten mal er det vanskeligere for en organisasjon å gjennomføre fagdag uten støtte fra innleide ressurser. Ved bruk av innleide ressurser vil læringsutbyttet enten bero på tilfeldighet i forhold til om programmet treffer hensikten, eller om arrangørene er prisgitt den enkelte foreleser som de leier inn. Ferdigutviklede manualer er også ressursbesparende. Ved å bruke mal kan også opplegget kvalitetssikres underveis i anvendelse av det, ved at noen får ansvar for å evaluere og følge opp læringseffekten systematisk. Det kan for eksempel være en oppgave for aktuelle kompetansesentre.

Fagdage bidrar til bedre barnevernfaglige vurderinger ved at deltakerne på fagdage lærer nye metoder. Det fører til bedre ferdigheter og bedre barnevernfaglig arbeid. Ferdighetstrening er en sentral del av kompetanseheving, og det er en vesentlig komponent i fagdagsmodellen som RESAK/RESAG har utviklet.

#### *Korte filmer som grunnlag for fagdager*

I forbindelse med fagdager er det en ressurs å bruke små filmer som eksemplifiserer aktuelle poeng. Bufdir har selv laget, eller tatt initiativ til å få laget, mange slike små filmer. Slike filmer fungerer godt når budskapet er tydelig og er en fin måte å presentere kunnskap på, slik det er beskrevet i kvalifikasjonsrammeverket. Filmene som er utviklet av Bufdir er enten rettet mot befolkningen og laget for å informere om barnevernet, eller rettet mot barnevernsarbeidere og laget for å spre kunnskap om arbeidsmetoder eller vurderingsformer i barnevernet. Filmer som skal brukes på fagdager må være rettet mot barnevernsansatte. De må være utformet for å kunne bidra til refleksjon.

Korte filmer er en måte å presentere kunnskap på og kan erstatte behovet for å leie inn eksterne foredragsholdere eller kursholdere. For kommunale barnevernskontor og barnevernsinstitusjoner i distriktene vil dette være ressursbesparende. Det gjør det også mulig å løse fagdage fleksibelt i forhold til lokale behov, fordi deltakerne kan se filmene i forkant av selve fagdagen, eller man kan velge

å dele fagdagen opp i to deler. Slike hensyn kan være nødvendig å ta, spesielt i små enheter eller enheter som er organisert som interkommunale tjenester og ikke er lokalisert på samme sted.

Forskningsprosjektet som vi foreslår i forbindelse med kurs som fremmer lærende organisasjoner kan danne grunnlag for slike filmer. I arbeidet med å søke etter beste praksis i et medforskerprosjekt vil man kunne få grunnlag til å utforme caser som spilles ut i korte filmer. I forskningsprosjektet vil man få frem eksempler på god praksis og mindre god praksis. Disse kan omformes som filmer hvor manuset er utformet slik at dilemma og paradokser kommer godt frem og hvor man etter filmen kan være inspirert til å drøfte ulike problemstillinger.

#### *Fagdager og livslang læring*

Prosjektgruppa foreslår at fagdager gjennomføres utfra modellen som RESAK/ RESAG har utviklet og gjennomført. Vi ser av deltakernes innspill i intervju og fokusgruppeintervju at de som har erfaringer med å delta i fagdagsmodellen som RESAK/RESAG holder, opplever at dette er fagdager som er bevisstgjørende for barnevernfaglige ansatte i deres vurderinger. For at dette skal fungere etter hensikten må fagdage holdes én eller flere ganger i året, og gjentas. Fagdage kan ikke være en engangshendelser. Omfanget av kompetansehevingen er lavterskel, i den forstand at den skal være holdningsendrende og bevisstgjørende. Utvikling av ny praksis er avhengig av bevisstgjøringsprosesser, men formålet med fagdage kan ikke være læring av ny praksis. Det kan komme som et resultat av fagdager. Vi ser også av intervjuene at deltakerne rapportere om relativt få forsøk på praksisendring, selv om det finnes noen få eksempler på piloter og egne tiltak for særlig utsatte minoritetsgrupper. I lys av kvalifikasjonsrammeverkets læringsutbyttebeskrivelse for livslang læring er det behov for grunnleggende innsats på alle tre områdene kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse i praksis i arbeid med minoriteter. Fagdage kan jobbe på alle tre områdene, men på grunnleggende nivå. Fagdage kan bidra til litt kunnskaper, det vil si forståelse av teorier, fakta, begreper, prinsipper, prosedyrer innenfor faget. Fagdage kan bidra til utvikling av ferdigheter og evne til å anvende



kunnskap til å løse problemer og oppgaver gjennom øvelser som fremmer kognitive, praktiske, kreative og kommunikative ferdigheter. I opplæringstiltak som skjer i arbeidslivet som en del av livslang læring, vil det å omsette kunnskap og ferdigheter tid rett til og i riktig situasjoner skje i praksis og utenfor fagdage. For at det skal bli klart hva fagdage kan bidra med anbefaler vi at det gjennomføres en læringsutbyttebeskrivelse, hvor det konkretiseres hva fagdage kan bidra med hensyn til kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse. Dette vil bidra til at fagdage treffer godt i forhold til det aktuelle behovet for de som gjennomfører fagdage.

*Hvilke komponenter må være med for at mal for fagdage skal fungere etter hensikten?*

Fagdage har som hensikt å bidra til økt kultursensitiv praksis. For at det skal lykkes bør noen komponenter være med:

- Det bør utvikles maler slik at kommunale barnevernkontor eller barnevernsinstitusjoner selv kan gjennomføre dagen.
- Malen er viktig for å sikre at det er kvalitetssikrende læringsstier som anvendes og for at læringsutbyttet kan evalueres.
- Korte filmer kan anvendes for å presentere kunnskap.
- Filmene må lages slik at de initierer refleksjon.
- Aktuelle kompetansesenter bør utforme malene basert på et utviklingsprosjekt hvor en medforskermodell anvendes og hvor både barnevernet og brukerrepresentanter er med.
- Fagdagemodellen bør gis en læringsutbyttebeskrivelse i henhold til kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse.
- RESAK/RESAG sin modell for fagdage bør gjøres tilgjengelig for alle barnevernstjenester som jobber med samiske barn og familier. Det vil kreve mer ressurser enn RESAK/RESAG har og flere medarbeidere i forhold til dagens volum.

## Nettbaserte ressurser

Digital teknologi kan være et nyttig redskap for å fremme refleksjon, samarbeid og læring samtidig som det gir fleksibilitet. For praktikere i barneverntjenesten vil tradisjonelle læringsformer med oppmøte i klasserom være lite egnet. Nettbasert opplæring, kurs og kompetanseheving kan gi en fleksibilitet som mange ansatte i barneverntjenesten trenger for å kunne delta. Dette vil være spesielt gjeldende for barneverntjenesten i distriktet som er preget av få ansatte på det enkelte barnevernkontor og ofte store geografiske avstander. Disse forholdene innebærer at det for mange ansatte i distriktet kan det være vanskelig eller umulig å delta i et fulltids klasseromskurs. Da vil nettbasert opplæring være et godt alternativ ved at det kan gi mer fleksibilitet i forhold til når og hvor læring foregår for den enkelte ansatte. Samtidig kan nettbasert læring og læringsressurser være krevende og innebære at den enkelte må ta et større ansvar for egen læring. Utfordringen ved slike kurs som er gratis og gjøres på eget initiativ er at færre deltar og fullfører og det blir lav deltakelse/stort frafall. Sertifisering og diplom etter endt kurs kan være motiverende for å fullføre. Videre kan det oppstå tekniske problemer, og nettverk som bryter sammen. Programvarer som kan kreve oppdatering kan være en utfordring. Til tross for dette er det mange positive erfaringer med åpne, gratis kurs på nett som er fleksible og tilgjengelig for mange.

Ledelsen i barnevernstjenesten må lede bruken av nettbaserte ressurser i barnevernstjenesten. Dette kan gjøres ved å ha en egen faggruppe som har dette som oppgave i de store tjenestene. Mindre tjenester kan samarbeide om dette med nabokommuner gjennom interkommunalt samarbeid. Nettbaserte ressurser forutsetter at ansatte i barnevernstjenesten får tid og mulighet til å benytte seg av slike ressurser i arbeidstiden. Det må være et kontinuerlig arbeid med fokus på nettbaserte ressurser for å øke kunnskapen blant ansatte slik at man er bedre i stand til å gjennomføre barnevernfaglige vurderinger. For å sikre kontinuitet i dette arbeidet kan man for eksempel starte en slik prosess med fokus på nettressurser med en fagdag hvor bruk av digitale ressurser presenteres for ansatte i barnevernet. Dette kan følges videre opp ved at man på den enkelte arbeidsplass innfører «Den digitale læringshalvtimen», der alle ansatte skal bruke 30 minutter i uken på digital læring

gjennom å benytte seg av et utvalg nettressurser. Kunnskapen man tilegner seg gjennom de nettbaserte ressursene skal aktivt brukes ved å reflektere sammen med og videreformidle til kollegaer i barnevernstjenesten. Dette kan bidra til å ruste de ansatte i barnevernstjenesten i sitt barnevernfaglige arbeid og motvirke til at mange slutter.

Nettbaserte ressurser vil føre til bedre barnevernfaglige vurderinger ved at barnevernsarbeideren har en mulighet til kontinuerlig kompetanseheving. Barnevernet får mye oppmerksomhet og forventningene til kvalitet i barnevernets arbeid er økende. Dette bidrar til at det barnevernfaglige arbeidet stadig blir mer komplekst, i tillegg til at den enkelte opplever stadig større krav til sin praksis. Dette fordrer stadig kompetanseheving å kunne delta i kritisk refleksjon over egen praksis. Nettbaserte ressurser gjør det mulig for barnevernsarbeiderne å følge opp disse nye kravene, og gjennom det blir det barnevernfaglige arbeidet stadig bedre.

#### *Åpne læringsressurser*

Det vil være hensiktsmessig å samle ulike former for nettbaserte ressurser i en felles portal for barneverntjenesten. Det innebærer fritt tilgjengelige digitale læremidler som er samlet i en portal. Slike portaler skal være dynamiske og i stadig utvikling, i tråd med faglige og fagpolitiske endringer på området. Det er også viktig at de som bruker portalen, de ansatte, kan komme med tilbakemeldinger på portalen og at disse tilbakemeldingene tas med i evalueringer og eventuelle justeringer. Erfaringsmessig er det en fordel at slike portaler er åpne og ikke krever en brukerkonto. Det innebærer at de er lett tilgjengelige og det blir kort vei for den enkelte bruker å benytte seg av. Det bør være utarbeidet brukerveiledning for en slik nettressurs for den enkelte bruker. Det innebærer en anbefaling av hvordan hele nettressursen kan tas i bruk for å skape felles refleksjon og kompetanseløft for barnevernstjenesten.

Slike portaler vil gjerne bestå av ulike deler (ofte omtalt som moduler) hvorav noen er overordnet og generelle mens andre moduler kan være mer spisset innenfor spesifikke fagområder. Det vil være

tilknyttet tekst som presenterer de ulike modulene og være utarbeidet refleksjonsspørsmål til de ulike modulene. Man arbeider med modulene i gitte rekkefølger. Det betyr at kunnskapen som presenteres i de ulike delene bygger på hverandre og utfyller hverandre.

Det er også vanlig å benytte seg av video for å eksemplifisere ulike tematikker. Bruk av video vil være preget av interaktivitet. Her menes videoinnhold som kombineres med andre ressurser som f.eks. quiz, og spørsmålslenker. Videoen vil stoppe på et gitt tidspunkt, og stille den som deltar et spørsmål som må besvares før videoen fortsetter. Ofte vil flere spørsmålstyper være tilgjengelige. Spørsmålet kan også være et refleksjonsspørsmål som deltakeren tenker gjennom før deltakeren selv aktiviserer videre videoavspilling. Interaktivitet er nyttig i læringsprosessen ved at det holder deltakerne fokuserte.

Potensialet ved å formidle gjennom video er mange for barnevernstjenesten. Det er mulig å skape meningsfylte og læringsrike situasjoner som kan bidra til at ansatte i barnevernet er bedre forberedt på situasjoner de kan møte i sitt barnevernfaglige arbeid og dermed bedre forberedt til å gjøre vurderinger. Gjennom videoer er det mulig å formidle fra ulike typer situasjoner som kan danne utgangspunkt for refleksjoner. For eksempel kan man vise ulike typer hjemmebesøks situasjoner hvor en film viser en minoritetsfamilie som er harmonisk, mens en annen video kan vise en film fra et hjemmebesøk hvor konfliktnivået er høyt. Et annet fokus kan være gode og dårlige eksempler på ulike måter å henvende seg til barn og unge på i ulike situasjoner, eller til foreldre ved hjemmebesøk. Det vil da være viktig at kvaliteten på videoene er god, og at de ulike situasjonene som beskrives oppleves som autentiske. Videoene og spørsmålene kan bidra til å skape engasjement og økt refleksjon over de vurderinger som gjøres i barnevernfaglig arbeid. Hensikten med å bruke video og spørsmål sammen vil ikke være å komme frem til et fasitsvar, men vil være å skape gode diskusjoner og slik bidra til økt læring og bedre barnevernfaglige vurderinger.

## MOOC

Forkortelsen MOOC står for et massivt åpent nettkurs (massive open online course) som vil skje via en læringsplattform som f.eks. Fronter, Canvas, Neon, Its Learning eller lignende. Dette er et opplegg for læring gjennom gratis fjernundervisningskurs. Deltakerne deltar gjennom videoforelesninger, ulike gruppediskusjoner på nett, skriver oppgaver og løser flervalgsoppgaver på nett (Kaplan og Haenlein 2016). Antall deltakere kan være tusenvis. Nettet brukes til toveiskommunikasjon mellom deltakerne istedenfor å bruke den digitale teknologien til å formidle enveiskommunikasjon mellom kursarrangører og deltaker. I mange åpne kurs er det en praksis for at deltakere kan rette, kommentere og skrive sammen og slik ha en aktiv deltakelse i egen og andres læringsprosess. Bruk av slike MOOC for ansatte i barnevernstjenesten kan bidra til at ansatte i ulike kommuner kan samarbeide på tvers og dele ulike typer erfaringer. For eksempel kan ansatte i kommuner med få minoriteter eller lite erfaring kunne lære av ansatte i kommuner med mye erfaring innenfor dette feltet.

### *Hvilke komponenter må være med for at nettbaserte ressurser skal fungere etter hensikten?*

Hensikten med nettbaserte ressurser er at det er et kostnadseffektivt og fleksibelt kompetansehevende tiltak. For at dette skal fungere etter hensikten må disse komponentene være til stede:

- Tilgjengelige hensiktsmessige tekniske løsninger og teknisk support i organisasjonen
- Deltakelse på nettbaserte kurs må være ledelsesforankret og ledelsesstyrt
- Det må settes av tid og mulighet i arbeidstiden til å bruke de nettbaserte ressursene, f.eks. ved ordninger som «den digitale halvtimen»
- Det er hensiktsmessig at det etableres en felles portal for barnevern og minoritetsrettet arbeid hvor ulike ressurser samles
- Det må utvikles moduler for nettbaserte kurs

## Sertifisering av grunnleggende kunnskap

Flere av deltakerne vi intervjuet har løftet frem at det må finnes ordninger som sikrer at barnevernet har et minimum av kunnskap om minoritetsrettet barnevernsarbeid og hvilke konsekvenser dette kan ha for barnevernfaglige vurderinger.

Vi mener at en form for sertifisering av kompetanse innenfor minoritetsrettet arbeid kan være en strategi for å innfri en slik forventning. Arbeid med minoriteter ligner på arbeid innenfor fagområdet etikk fordi det handler om å kunne integrere sentrale verdier som respekt, verdighet, integritet, likeverdighet og empati. Det å omsette etikk til etiske handlinger krever et bevisst forhold til sensitivitet. Omsetningsjobben gjøres i praksis og krever ferdigheter som kan oppøves gjennom arbeid med case, refleksjoner og drøfting. Dette er parallelt med det man gjør i kurset for å fremme lærende organisasjoner som vi har foreslått. Å jobbe med etikken er arbeid som krever samme innsats som vi har beskrevet i trekantmodellen for flerkulturell kompetanse (figur 3) hvor etisk arbeid er å aktivisere alle nivåene i trekanten. Når det gjelder etikk er det blitt vanlig at etisk kompetanse kvalitetssikres gjennom en standardisering av grunnlagskompetansen. De beskrevne testene går kort gjennom etikkens historie, prinsipper, dilemma og handlingskrav. For å sikre et minimum av kulturell sensitivitet må man inneha noen grunnleggende kunnskaper. Disse kan man lære gjennom en nettbasert læringsportal, hvor ulike tema gjennomgås og avsluttes med enkle spørsmål. Disse må besvares uten for mange feil, før man får sertifiseringen. Testen kan tas på egen datamaskin, og hvor som helst og når som helst. Det gis en unik kvittering ved bestått test.

Innenfor forskningsetikk i helsefag bruker man også nettbasert standardisert test som en del av intern opplæring og kompetanseheving (Helsebiblioteket 2012, NorCRIN 2017). Dette er en praksis hvor man har overført innlæring av grunnleggende kunnskap til en nettbasert standardisert test. Tanken er at det er noen grunnleggende kunnskaper man må tilegne seg for å sikre at prosjektet gjennomføres etter minstemål av forventninger om etisk bevissthet. Denne praksisen kan overføres til arbeid med kompetanseutvikling for kulturell sensitivitet.

### *Sertifisering av kultursensitiv kunnskap*

Vi ber direktoratet vurdere om praksisen fra helse- og etikkfeltet kan være til inspirasjon for kompetanseheving innen kultursensitiv barnevernsarbeid som bidrar til å sikre et minimum av grunnlagskompetanse. Særlig for medarbeidere i institusjoner kan dette være viktig fordi de jobber direkte med brukeren på heltid. Lederne er en annen gruppe som man kan forvente har et minimum kunnskap om kulturell sensitivitet som kan dokumenteres. Å innføre standardiserte tester for å dokumentere kulturell kompetanse kan sikre at institusjonsmedarbeidere og ledere har et minimum av kunnskap, og det kan være en sentral del av en strategi for å øke kompetansen på minoritetsområdet i barnevernet.

For å kunne utvikle en nettbasert portal for sertifisering av grunnkunnskap kreves det at kurset utvikles. Kunnskapen som må inkluderes i et slikt kurs eksisterer, men den må identifiseres systematisk. Dette kan gjøres av erfarne undervisere i høgskole- og universitetssektoren eller av forskere i kompetansesentrene eller instituttsektoren. I tillegg må noen med kompetanse i nettbasert undervisning bidra, f.eks. Norgesuniversitetet som har til oppgave å bidra til digitalisering av lærings- og vurderingsformer. Det finnes også andre miljø som kan bidra i en slik digitaliseringsprosess. Et sertifiseringssystem krever en viss administrasjon, det må være en form for bank som lagrer hvem som har oppnådd sertifisering, og det må avgjøres hvilket nivå som skal forvalte denne oversikten. Dette kan delegeres til enhetsnivå, hvor det er kommunens leder og institusjonens leder som skal påse at medarbeidere har sertifiseringen, og at Fylkesmannen innlemmer dette i tilsynet. En slik ordning vil kreve noe ressurser til utvikling og innføring og vedlikehold, men er et relativt lite kostbart kompetansehevende tiltak i forhold til hvor bredt det kan nå.

Barnevernfaglige vurderinger og barnevernfaglig arbeid blir bedre fordi barnevernsarbeideren har deltatt i en strategisk måte å oppøve kultursensitiv kunnskap.

*Hvilke komponenter må være med for at sertifisering skal fungere etter hensikten?*

Hensikten med sertifisering er at det skal bidra til å heve grunnleggende kunnskap i kultursensitivt barnevernsarbeid. Målgruppen bør være de som jobber i barnevernsinstitusjoner og barnevernsledere. Komponenter som er nødvendig i dette kompetansehevende tiltaket er:

- Etablere en portal for den nettbaserte læringsstien
- Systematisere læringsstien
- Den nettbaserte læringsstien må utvikles
- Erfarne undervisere eller forskere med spesialområde flerkulturelt barnevernsarbeid bør utvikle læringsstien i samarbeid med noen med kompetanse på digital læring
- Utvikle et system for å administrere sertifiseringen. Det kan delegeres til laveste nivå, men krever tilsyn for å kunne fungere tilfredsstillende.
- Med hensyn til ressursbruk kreves det mest i utvikling av læringsstien og tilpasning til den digitale formen, noe mindre i vedlikehold og administrering

## Kompetansenettverk

I fokusgruppeintervjuene ble det diskutert å etablere nasjonale eller regionale kompetansekontor for minoritetsbarnevern. Hvordan dette nettverket kan organiseres ble også diskutert. Det kom opp forslag om et nasjonalt kontor som følger opp nettverket. Nettverket bør bestå av ressurspersoner fra innvandrer miljøene, minoritetsmiljøene og den samiske befolkningen. Et nasjonalt kontor koordinerer nettverkets innsats og fungerer som et kontaktpunkt for de som vil kontakte nettverket. Den enkelte barnevernsansatte eller barnevernskontor skal ikke ta direkte kontakt med personene i nettverket, det er det kompetansekontoret som gjør.

Deltakerne er samstemte i at det er behov for kompetansenettverk i forbindelse med barnevern og minoriteter. Imidlertid spriker innspillene når det gjelder hvordan dette skal organiseres, hvordan det kan fungere best mulig og hva som skal være kompetansenettverkets fremste funksjon. I en linje



mellom kompetansesenter og løst etablert nettverk som to ytterpunkt, synes deltakerne å peke på noe i mellom disse ytterpunktene. Nettverk kan bli for løst, mens kompetansesenter kan fjerne nettverket fra den opprinnelige hensikten, nemlig å skape en effektiv kommunikasjon og erfaringsutveksling mellom de som har mye erfaring og de som har behov for støtte i aktuelle saker.

Et kompetansenettverk vil bidra til å gjøre barnevernfaglige vurderinger bedre fordi det er en infrastruktur for å spre kompetanse og erfaringer. Støtte og opplevelsen av å møte noen med de samme komplekse problemstillingene kan føre til at det barnevernfaglige arbeidet blir bedre fordi barnevernsarbeidere kan bli tryggere og dele nyttige erfaringer med hverandre. Det å dele felles utfordringer i jobb gjennom kollegastøtte er et kjerneelement for å bygge opp ny kompetanse. Dette handler om å lage infrastruktur slik at kompetansenoder innenfor barnevernets arbeid med minoriteter kan utvikles og spres regionalt, men med linjer mellom hverandre. I litteraturgjennomgangen så vi at mengden masteroppgaver som tar opp dette tema er økende, og vi har sett at det er mange med kompetanse på dette feltet med nettverk i egen region. Vi mener at det vil være hensiktsmessig å støtte disse nettverkene. I arbeid med barnevern i samiske områder var det å støtte opp kompetansenoder i Finnmark med nettverksseminarer en effektiv måte å støtte opp under praksisnær fagutvikling (Saus og Boine 2008). Fordelen var at kompetanse ble utviklet regionalt og forble i regionen. Det førte også til at barnevernsarbeidere med minoritetsbakgrunn fikk et støttende nettverk.

I kapitlet om kompetansemiljø utreder vi om det er behov for et eget kompetansemiljø med spesialkunnskap om samiske barn og familier og måter å ivareta deres behov og rettigheter i møte med barneverntjenesten. Diskusjonen som trekkes opp i kapitlet om kompetansemiljø har paralleller til dette kapitlet, men her løfter vi frem ønsker om kompetansenettverk slik det kom frem fra alle minoritetsgruppene, ikke kun det samiske. Dersom man går videre med dette forslaget, anbefaler vi at det sees i sammenheng med en eventuell videreutvikling av RESAK/RESAG, og at det skapes infrastruktur for god samhandling mellom ulike kompetansemiljøer.

Et veiledningskorps eller veiledningsteam kan brukes for å spre kjernekompetanse effektivt.

Veiledningskorps er mer effektivt enn direkte opplæring av hver enkelt. En av oppgavene til et kompetansenettverk kan være å administrere et veiledningskorps.



Figur 13. Veiledningskorps (Tilpasset fra Colourbox©).

### *Kvalitetssikring gjennom forskning*

Kompetansenettverket kan ikke ha selvstendig ansvar for kvalitetssikring gjennom forskning, evaluering og systematisering av informasjon. Det må et kompetansesenter for forskning ha. Det bør derimot være forpliktende avtaler om at aktuelle kompetansenettverk og offentlig finansierte forskningsmiljøer må følge opp kompetansenettverket slik at arbeidet dokumenteres og kvalitetssikres. Forskningsmiljøene bør ha ansvar for å forvalte aktuelle grunnlagsdata som kan brukes for å få oversikt over virksomheten og kvalitetssikre aktiviteten. Grunnlagsdata kan være hva nettverket gjør, hvor mange henvendelser det mottar, hva henvendelsene gjelder og lignende. I tillegg er systematisk oppfølging av arbeid med minoriteter og data som er relevant for minoriteter, en del av det som kan ligge som grunnlagt for samarbeidet. Evaluering gjennom praksisnær forskning er en sentral del av kvalitetssikringen av tjenestene. Vi anbefaler også her en medforskermodell.

*Hvilke komponenter må være med for at kompetansenettverk skal fungere etter hensikten?*

Hensikten med et kompetansenettverk er å spre informasjon, dele erfaringer og støtte lokal kompetanseheving. For at det skal fungere etter hensikten er det noen komponenter som bør være til stede:

- Etablere et nasjonalt kompetansekontor for minoritetsbarnevern
- Et eller flere sekretariat med god kontakt med "grasrota"
- Kompetansenettverket må bestå av ressurspersoner fra de ulike minoritetsgruppene
- Kompetansenettverket må basere seg på systemer og rutiner for å sikre at lovfestede rettigheter for innvandrere, minoriteter og samer blir ivaretatt i barnevernet
- Det bør være advokater knyttet til kompetansesenteret som er uavhengige av barnevernet og henvisning fra barnevernet
- Tolketjenester bør inngå i kompetansesenteret
- Et kompetansenettverk kan organiseres som kompetansenoder med «satellitter» rundt i landet. For å støtte opp om en slik organisering bør det utvikles digitale verktøy og teknologi med en god nettside som fungerer veiledende for barnevernsansatte. Man kan tenke seg at man lager opplæringsvideoer som ligger tilgjengelig på nettsiden
- Kompetansenettverket bør ha medlemmer fra praksisfeltet, som kjenner til hvilke utfordringer barnevernet står ovenfor i møte med innvandrere, nasjonale minoriteter og samer
- Det nasjonale kontoret bør også ha ansvar for et nettbibliotek av oppdatert praksisnær forskning innenfor minoritetsbarnevern
- Det bør være et toårig pilotprosjekt for å prøve ut en modell for kompetansesenter for minoritetsbarnevern

## Mentorer fra egen kultur

Det er viktig å arbeide for ulike typer tiltak for å øke deltakelsen i samfunnet for barn og unge med minoritetsbakgrunn. Målsettingen må være å styrke muligheten til sosial deltakelse for denne gruppen barn og unge og på den måten motvirke utenforskap. Tiltak for gode oppvekstkår rettet mot barn og unge med minoritetsbakgrunn bør være på de arenaer hvor barn og unge er, som for eksempel barnehage, skole, ungdomsklubber, fritidsarenaer, idrettsforeninger mm. Eksempler på dette kan være tiltak for å styrke språkopplæring til barn, unge og foreldre, styrke foreldredeltakelse med økt samfunnsdeltakelse og kunnskap, tettere samarbeid med skole, øke barn og unge med minoritetsbakgrunn sin deltakelse i fritidsaktiviteter mm.

I dette arbeidet vil personer med samisk bakgrunn, innvandrerbakgrunn og bakgrunn fra nasjonale minoriteter være potensielt viktige rollemodeller og brobyggere for yngre generasjoner. Forsøk med kulturloser fra ulike former for barnevernfaglig tiltaksarbeid i møte med ungdom med minoritetsbakgrunn, er positive. Se informasjon om de samiske veiviserne på hjemmesiden til Sami allaskuvla/Samisk høyskole (2017). Dette er ordninger med kulturlos hvor man rekrutterer minoritetsetnisk ungdom og voksne som rollemodeller og mentorer for yngre minoritetsetnisk ungdom. For barn og unge med minoritetsbakgrunn vil det være positivt å møte en rollemodell som selv har erfaringer med å være minoritet i møte med barnevernet. Gode rollemodeller for innvandrere må bidra aktivt i konkret arbeid med barn og unge. Funksjonen til slike rollemodeller kan sammenlignes med støttekontakttarbeid eller mentor som skal veilede og støtte det enkelte barn og unge og deres familie. Barneverntjenesten bør vurdere etter gitte kriterier om hvem som kan være god rollemodell som mentor. Det må også tilbys opplæring og veiledning underveis av potensielle mentorer slik at de er forberedt på hvilke utfordringer de kan møte samtidig som de kan få veiledning til å løse vanskelige utfordringer. I dag er det flere tiltak som kan fungere som inspirasjon til mentorer fra egen kultur, som for eksempel de kvenske losene, de samiske veiviserne og Romtiltaket for å nevne noen. Dette er kulturmentorer som synes å ha stor tillit i egne kulturer, ifølge deltakerne.

Barnevernfaglige vurderinger og barnevernfaglig arbeid vil kunne bli bedre gjennom at kulturlosene kan gi rammen for god kommunikasjon ved at arbeidet er basert på bedre kjennskap til minoritetens situasjon.

*Hvilke komponenter må være med for at kulturmentorene skal fungere etter hensikten?*

Hensikten med kulturmentorer er at de skal fungere som en kommunikasjons- og brubygger mellom barnevernet og minoritetsgruppene. For at det skal fungere etter hensikten er det noen komponenter som må være til stede:

- En organisasjon må ta ansvaret for opplæring og administrering av kulturlosene
- Det må lages et opplegg for kulturlosene slik at de kan få støtte i sin virksomhet og nødvendig tilrettelegging for de praktiske delene av oppgaven
- Det bør utvikles en nettside som bidrar til å gjøre ordningen kjent for minoritetsungdommene de skal fungere som rollemodell for

## Oppsummering

På grunnlag av deltakernes innspill og litteraturen vi har funnet frem til i litteraturgjennomgangen har vi foreslått til sammen seks relativt store og omfattende tiltak for å heve kompetansen i barnevernet i arbeid med innvandrere, urfolk og nasjonale minoriteter. Vi har lagt vekt på at det er kompetansehevende tiltak som er utenom de ordinære opplæringstiltakene og videreutdanning. Rammen om opplæringstiltakene er derfor at de gjennomføres i tjeneste. Vi har imidlertid anvendt livslang læring og kvalifikasjonsrammeverket som referanseramme for kvalitetssikring av læringsmålene. I oppdraget ble vi også bedt om å presisere hvilke komponenter som må være med for at de skal fungere etter hensikten. Det har vi gjort i etterkant av hvert av forslagene.

På bakgrunn av denne utredningen foreslår vi disse opplæringstiltakene:

- **Kurs for fremmer læring i organisasjonen:** Vi foreslår et tjenestestøttekurs som er rettet mot minoritetsrettet barnevernsarbeid. Vi foreslår at kurset baserer seg på trekantmodellen for kulturell kompetanse.
- **Fagdager:** Vi foreslår at fagdagmodellen som er utviklet av RESAK/RESAG anvendes som mal for fagdager for alle i barneverntjenesten.
- **Nettbaserte ressurser:** Vi foreslår nettbaserte ressurser som kostnadseffektivt og fleksibelt kompetansehevende tiltak.
- **Sertifisering av grunnleggende kompetanse:** Vi foreslår at ledere i barnevernet og ansatte på barnevernsinstitusjoner må gjennomgå et nettbasert kurs som gir sertifisering i kulturell kompetanse.
- **Kompetansenettverk:** Vi foreslår kompetansenettverk for å spre informasjon, dele erfaringer og støtte lokal kompetanseheving. Kompetansenettverket kan også bidra i utvikling av veiledningsteam eller veiledningskorps. Vi henviser også til kapittelet om «*Kompetansemiljø*» hvor dette drøftes grundigere.
- **Mentorer fra egen kultur:** Vi foreslår kulturmentorer som kan fungere som en kommunikasjons- og brubygger mellom barnevernet og minoritetsgruppene.

Kompetansmiljø



## Innledning

I oppdraget ble vi bedt om å vurdere om det er behov for et eget kompetansemiljø med spesialkunnskap om samiske barn og familier. Videre ble vi bedt om å vurdere om et slikt kompetansemiljø eventuelt skal ha et veilederansvar overfor barneverntjenesten. Vi baserer drøftingen på individuelle intervju og fokusgruppeintervju med samiske representanter fra interesse- og brukerforeninger, fagpersoner fra kommunal- og statlig barneverntjeneste og andre tilgrensende profesjoner. Noen av fokusgruppene har kun samiske deltakere, mens andre er sammensatt slik at den samiske representantene er en av flere minoritetsgrupper. I tillegg har vi hatt en egen fokusgruppe med samisk ungdom over 18 år. I fokusgruppene som var sammensatt ble behovet for et eget kompetansemiljø drøftet i forhold til andre nasjonale minoriteters behov, noe som gir grunnlag for å drøfte om det er et *særskilt* behov for kompetansesentre som ivaretar samiske rettigheter og behov i møte med barneverntjenesten. I tillegg til fokusgruppeintervjuene, ble det gjennomført individuelle intervju. Til sammen er det 27 samiske deltakere som danner grunnlag for anbefalingene.

I dette kapittelet vil vi innlede med en kort historisk presentasjon av samiske samfunn og en kort presentasjon av samiske samfunn i dag. Bakgrunnen er at historiske forståelse kan være et perspektiv for å forstå dagens utfordringer. Deretter drøfter vi behovene med bakgrunn i analyse av de behov og erfaringer som deltakerne har sagt.

Vi konkluderer med at vi anbefaler videre utbygging av RESAK/RESAG som et nasjonalt kompetansemiljø med særlig ansvar for det samiske og med veilederansvar. Vi forutsetter at det innledes tett samarbeid med andre aktører som Fylkesmennene, KS og kompetansesentrene, og at det knyttes forskning for evaluering og kvalitetssikring.

I neste kapittel, *Samiske barns særlige rettigheter i barnevernsinstitusjon*, redegjør vi for lover og konvensjoner som styrer samiske rettigheter i barnevernet. Vi vil derfor ikke berøre rettigheter, lover eller paragrafer i dette kapittelet, men henviser til neste kapittel for presentasjon og drøfting av rettigheter og konvensjoner.



## Samiske samfunn

Den samiske befolkningen har opplevd en koloniseringsprosess, som startet på 1700-tallet, intensiverte på midten av 1800-tallet og ble avskaffet med lov i 1959. Minoritetspolitikken overfor samene i Norge var i denne perioden knyttet til assimilasjonspolitik, også kalt fornorskingspolitikk overfor samene (Minde 2005). Denne politikken overfor samene (som også omhandlet den kvenske befolkningen) hadde et klart mål om å assimilere disse to folkene i nasjonalstatens Norge sine premisser. Samene skulle bli «gode nordmenn», og legge vekk viktige kulturelle verdier og identitetsmarkører, som språk, levesett og religion (Minde 1995).

Bakgrunnen for fornorskingspolitikken finner vi blant annet i nasjonalbyggingsideologien, der Norge var en ung nasjon, som skulle utvikle seg til å bli en moderne nasjonalstat, med idealer om: ett folk, én nasjon og ett språk (Brandal m. fl. 2017). Dette var en ideologi, som gikk igjen i de fleste vestlige land. I denne ideologien ble samene og de nasjonale minoritetene den store tapende part. Nasjonalbyggingen i Nord-Norge var også knyttet til sikkerhetspolitikken og faren fra øst, slik at assimileringen eller minoritetspolitikken av samene og kvenene i Nord-Norge var nært knyttet til utenriks- og forsvarspolitik. Derfor er det ikke tilfeldig at de sterkeste fornorskingstiltakene ble satt til de utsatte grensestrøkene mot Finland og Russland; Nord-Troms og Finnmark. I perioden 1905 til 1951 ble det bygget 51 internatskoler i Finnmark. Disse skolene hadde som hovedmål å assimilere de samiske og kvenske barna til å bli norske, rent språklig og kulturelt (Hansen 2017).

Fornorskning har slått ut ulikt i forskjellige lokalsamfunn, der noen samiske samfunn har blitt mer fornorsket, og mistet viktige kulturelle elementer som det samiske språket og viktige identitetsmarkører: som klesstil, mattradisjoner og verdigrunnlag (Hansen 2011).

Ved opprettelse av Sametinget og nytt lovverk fikk vi et skifte i denne politikken og i dag opplever vi en revitalisering og dekolonisering i det samiske samfunnet (Hansen 2017). Likevel kaster assimileringspolitikken en skygge oven samene i nåtiden, ved at mange samer har mistet kulturelle elementer og sitt samisk språk (Hansen 2017). I dag er utfordringen for mange samiske familier å ta

tilbake det samiske språket og samiske kulturelle verdier, dette er særlig gjeldende i samiske områder der samer bor i minoritetsposisjon, og som ikke er definert som samiske kjerneområder (Ibid).

Samiske barn og unge vokser i dag opp i skjæringspunktet mellom den norske og samiske kulturen. Flere forskere; som Asta Balto, Else Målfrid Boine, Kristine Nystad og Anne Cecilie Javo viser i sin forskning at det er forskjeller på samisk og norsk barneoppdragelse (Balto 1997, Boine 2010, Nystad 2016, Javo 2010). For eksempel peker Javo i sin forskning og kliniske praksis på at samisk språk (særlig i indre Finnmark), den samiske storfamilien (i rurale samiske kjerneområder) og samiske verdier og tradisjoner, er viktige elementer i den samiske barneoppdragelsen. Foreldrene ønsker at barna tidlig skal bli selvstendige (tenke selv og ta avgjørelser), robuste (hardføre) og ha stor frihet til å utforske, noe som kan være forskjellig fra norsk barneoppdragelse, der man er mer beskyttende. Samisk barneoppdragelsen er mer indirekte, med bruk av fortellinger, eventyr og historier (Javo, 2010). Boine har gjennom sin forskning vist at noen samiske fedre har idealer for barneoppdragelsen som skiller seg fra den som formidles av profesjonelle i sosiale og pedagogiske tjenester (Boine 2012, Boine og Saus 2012). Hun finner at samiske fedre var opptatt av *birget*, det «å begres»; klare seg økonomisk og sosialt, *birgehallat*, det å klare seg sammen med andre, *gulahallat*, evnen til å forstå og lytte, og *bálddalagaid*, side-ved-side kommunikasjon. Oppdragelsesidealet var knyttet til å lære seg å klare seg i livet og sammen med andre.

Samiske kvinner og menn rapporterer betydelig høyere tall for vold sammenlignet med majoritetsbefolkningen (Eriksen m.fl. 2015). Internasjonal forskning viser at vold blant urfolk er et samfunnsproblem (Eriksen m. fl. 2015). Samiske kvinner opplever betydelig høyere grad av diskriminering enn ikke-samiske kvinner (49,1% mot 34,7%), og rapporterer at de har opplevd mer vold i barndommen. Andelen samiske menn som rapporterer om vold er lavere enn samiske kvinner, men høyere enn den mannlige majoritetsbefolkningen (Eriksen m. fl. 2015).

I rapporten «Om du tør å spørre, tør folk å svare» har forskere ved NKVTS Oslo snakket med ansatte i hjelpeapparatet (inkludert det kommunale barnevernet) i ulike områder med samisk befolkning, både

i områder der samer er i minoritet og der de er i majoritet (Øverli m. fl. 2017). I denne rapporten viser man at det er en taushetskultur i det samiske å snakke om vold, og at dette er særlig fremtredende i små lokalsamfunn. Ansatte i hjelpeapparatet beretter om at frykten for å skape konflikter i samiske familier, slekter og løse opp familiebånd, er årsaker til at voldsutsatte samer ikke melder fram om vold til hjelpeapparatet, og at hjelpeapparatet også mangler god nok kunnskap om det samiske samfunnet, for å gi god hjelp (Øverli m. fl. 2017). Rapporten peker også på at samer har mistillit til det norske hjelpeapparatet. Forskerne i rapporten antyder at denne mistilliten er knyttet til fornorskingspolitikken mot samene, og at disse «fornorskingsårene» har skapt et kollektivt traume blant mange personer i den samiske befolkningen. Rapporten anbefaler at det er helt avgjørende at denne tilliten mellom hjelpeapparatet og de samiske brukerne bedres, for å gi likeverdige helse- og sosial tjenester. Dette er spesielt viktig når hjelpeapparatet møter samer som er utsatt for ulike typer av vold og omsorgssvikt (Øverli m. fl. 2017).

Deltakerne i vår undersøkelse sa at de opplevde at det var behov for et eget kompetansesenter med særlig ansvar for samiske saker. En av begrunnelsene de pekte på var knyttet til samenes særlige historie med undertrykking og fornorsking. Mange mener at det er nødvendig at barnevernet ikke bidrar til fortsatt undertrykking av samisk språk og kultur, men sikrer at samiske barn som har tiltak fra barnevernet også får bevare tilknytning til det samiske. Rettighetstenkningen står med andre ord sterkt. Det er en rett samisk barn har, og denne retten må sikres selv om barnet er opplever omsorgssvikt eller har andre livsutfordringer.

## Barnevern i samiske områder

En inndeling av samisk område som anvendes mye både av befolkningen og innenfor forvaltningen, er «forvaltningsområdet». Forvaltningsområdet for samisk språk omfatter kommunene: Karasjok, Kautokeino, Nesseby, Porsanger, Tana, Kåfjord, Tysfjord, Lavangen, Snåsa og Røyrvik. De fire nordligste fylkeskommunene, Finnmark, Troms, Nordland og Nord-Trøndelag, er også omfattet av forvaltningsområdet (KMD 2014).

Alle elever i grunnskolealder som bor i et samisk distrikt har rett til opplæring i og på samisk. Elever i samiske distrikt skal ha opplæring i samsvar med Læreplanverket for Kunnskapsløftet – Samisk. Det samme gjelder elever utenfor samiske distrikt når de får opplæring på samisk (Lovdata; opplæringslova). I forvaltningsområdet for samisk språk gjelder blant annet følgende krav i henhold til barnehageloven og opplæringsloven: *«Kommunen har ansvaret for at barnehagetilbudet til samiske barn i samiske distrikt bygger på samisk språk og kultur. I øvrige kommuner skal forholdene legges til rette for at samiske barn kan sikre og utvikle sitt språk og sin kultur»* (KD 2006). Oppmerksomheten har tidligere vært rettet mot fagmodeller for barnevernfaglig arbeid i samiske områder (Saus og Boine 2008). Ifølge litteraturgjennomgangen vi har gjennomført i forbindelse med denne utredningen er ikke dette ikke vesentlig endret de siste tiårene, tvert imot synes det som om forskningsbaserte publikasjoner har gått noe ned de siste årene. På den andre siden er det langt flere masteroppgaver og oppgaver innenfor juridiske utdanningsløp som handler om barnevern og samiske samfunn. Det betyr at det kanskje er en økt kompetanse innenfor dette feltet hos nyutdannede kandidater.

Det finnes noen få studier som har sammenligner barnevernet overfor samiske familier med barnevern i andre urfolkssamfunn (Nygård og Saus 2017, Nicolai og Saus 2014, Jacobs og Saus 2012). Studiene viser at det er mye som er likt mellom barnevernet i samiske områder og barnevern i andre urfolkssamfunn, både når det gjelder historie, lov og dagens forvaltning. Imidlertid er det endel forskjeller. Norge har ikke særbarnevern, noe USA praktiserer gjennom en barnevernslov (The Indian Childwelfare Act ICWA) som sier at folkegruppen som barnet tilhører skal overta barnevernssaken

(Jacobs og Saus 2012). En annen forskjell er at barnevernet i USA legger mye mer vekt på historisk traume sammenlignet med barnevernet i Norge (Nygård og Saus 2017, Nicolai og Saus 2014).

Det er flere forklaringer på disse to forskjellene og vi skal ikke trekke frem alle her. Imidlertid vil vi rette oppmerksomheten på en forklaring fordi den er relevant i sammenhengen med vurdering av behovet for et kompetansemiljø. Særbarnevernet gjennom ICWA skal sikre at urfolksbarn med tiltak fra barnevernet får en kulturell relevant tjeneste og opprettholder kontakt med sin folkegruppe. Når vi i Norge ikke har særbarnevern, må vi sikre på andre måter at samiske barn med tiltak fra barnevernet får opprettholde kontakt med sitt språk og sin kultur. Et kompetansemiljø med særlig ansvar for dette vil kunne bidra til en kvalitetssikring. I dag har vi ikke noe nasjonalt system for kvalitetssikring av kulturell kompetanse. Vi vet ikke om barnevernet gjør systematisk urett mot samiske barn. Flere av våre deltakere frykter det, men det er i dag ingen statistikk, forskningsmessig oppfølging av praksis eller annet bakgrunnsmateriale for å vite dette sikkert. Et kompetansemiljø vil kunne bidra til at barnevernets virksomhet overfor samiske barn og familier kvalitetssikres.

### Rettighetsperspektiv versus behovsperspektiv

Når vi spurte deltakerne om det var behov for et eget kompetansemiljø så svarte nær sagt alle deltakerne at det er et slikt behov. Ingen hadde motforestillinger mot at det burde være et kompetansemiljø, og ingen argumenterte mot et slikt behov. Mange knyttet begrunnelsen til rettighetsperspektivet.

I arbeid med samiske barn med behov for tiltak fra barnevernet, kan av og til rettighetsperspektivet bli satt opp som kontrast til behovsperspektivet (Saus 2003). Mens rettighetsperspektivet peker på at samiske barn har rett til å nyte godt av sin kultur, uavhengig av om barnet har behov for barnevernets tjenester, fokuserer behovsperspektivet på somatiske og psykiske faktorer og tiltakets endringseffekt. Mens samiske deltakere kan ha en tendens til å peke på rettighetsperspektivet, kan representantene for det norske barnevernet ha en tendens til å rette oppmerksomheten mot behovsperspektivet. I

behovsperspektivet blir kulturell tilrettelagt tjeneste noe som må begrunnes ut fra at det er nyttig eller nødvendig i forhold til barnets endringsbehov.

At fagfeltet er splittet i perspektiv gjør kommunikasjonen vanskelig. Ulike innfallsvinkler fører til ulike situasjonsbeskrivelser. Valg av gode tiltak er avhengig av hvordan man beskriver situasjonen og hvordan man forstår problemstillingen. Vi forstår deltakerne slik at de opplever at det er et behov for støtte til å gi gode, omforente fortellinger om hvordan barnevernets skal håndtere at samer har rettigheter som urfolk. En deltaker besvarte spørsmålet om «*Hvem er det som trenger kompetanseheving?*» slik: «*Alle ledd og alle nivå i det offentlige.*» Vi ser dette som et uttrykk for at deltakerne ikke forstår det slik at det kun er praktisk implementering av beviselig god praksis som er utfordringen, men like mye en endret bevissthet som gjelder alle nivå. «*Det er et stort gap av forståelse høyere opp i systemene for hva kommunene jobber med. Folk fra feltet må også kunne påvirke og bli hørt*», sier en av deltakerne.

Vi fortolker disse utsagnene til at når deltakerne mener at det er et behov for et kompetansemiljø med særlig kunnskap om samiske forhold, er det ikke kun eget opplæringsbehov de mener må dekkes. Det er også et behov for dialog og prosesser mot omforente strategier i forhold til det samiske mellom barnevernet nasjonalt og barnevernsansatte med erfaring fra å jobbe med samiske familier.

## Tillit og mistillit

På bakgrunn av analyse av deltakernes fortellinger vil vi si at tillitsproblemstikken til barnevernet er større enn vi trodde før undersøkelsen. Noen av deltakerne viser ikke bare at det er manglende tillit, men også mistillit til barnevernet. En sa det slik: «*....Noen ganger så når barnevernet kommer inn i en familie og kommer med sine vestlige øyne. De vet faktisk ikke hva de skal se etter, de vet ikke hva som skjer. Tolker på sin måte og de er i stand til å både begå overgrep, et nytt overgrep og samtidig.*» Deltakerne viser imidlertid også til nyanser, og at de også har forhåpninger og tillit til barnevernet. Deltakerne som kom med uttalelsen i sitatet overfor, fortsatte med: «*Men de kan også samtidig være*

*til hjelp noen ganger og det kommer an på.» Deltakerne er stort sett ikke imot at det er behov for barnevern og flere viser at de tar barnets perspektiv: «Sett inn tiltak tidlig. Er det noen som har problemer med omsorgssvikt så må vedkommende få veiledning, og så hjelp til å beholde ungen og hjelp til å bli frisk for eksempel hvis det er en psykisk, psykisk sykdom eller et eller annet. Så jeg tror jo vi må ha et vern, et barnevern som setter inn tiltak, hjelper foreldrene, hjelper storfamilien i stedet for å ha så stort fokus på å ta vekk unger, men noen ganger er det riktig hvis det er en.... en voldelig familie med to alkoholiserende foreldre. Da er det rett å gi ungen et nytt tilbud i en samisk familie. Det kan være en annen plass, men det.... Og det kan være riktig i perioder å ta ungen vekk helt ifra lokalmiljøet, men at hun ungen kommer til en samisk familie. Og men det kan jo gjerne være en annen plass i Sapmi.»*

Det interessante her er at denne deltakeren har fokus på barnets beste og at det synes å komme foran lokalsamfunnet, familien og storfamilien. Slik vi forstår dette utsagnet, mener deltakeren at barnets beste allikevel er å finne innenfor samisk samfunn; Sápmi.

For å kunne jobbe med manglende tillit til barnevernet, kan det være fruktbart å opprette et kompetansemiljø med særlig ansvar for praktisk barnevernsarbeid med samiske familier. Gjennom å styrke barnevernets kunnskap om det samiske og tilby regionalt forankrede veiledere, vil barnevernet nærmer seg det lokale samiske samfunnet. Noen av deltakerne i vår undersøkelse viser hvordan de legger vekt på barnets beste uten at det går på bekostning av fortsatt tilknytning til samisk kultur. Dette er i tråd med rettighetene som samiske barn har etter barnekonvensjonen. Et kompetansesenter med særlig ansvar for det samiske vil kunne være i dialog med befolkningen og gjennom dialogen videreutvikle denne innsikten slik at det blir tilgjengelig kunnskap for barneverntjenesten. Det vil potensielt ha stor innvirkning på tilliten til barnevernet i befolkningen.

## Kontekstuell kompetanse

I en kunnskapsoppsummering av forskning om helse- og sosialtjenester for samisk befolkning av Blix, pekes det på at den samiske befolkningen er mangfoldig og at det derfor er nødvendig med individuell tilrettelegging og lokalforankring av konkrete tiltak (Blix 2016). Hva som skal til for å sikre rettighetene til samer er avhengig av hvem det er og hvor vedkommende bor i landet. Videre oppsummerer Blix (2016) at det er nødvendig at de profesjonelle har kunnskap om sosiale, historiske og lokale kulturelle faktorer. Det samme gjelder for barnevernsfeltet, ifølge Saus (2003), og kaller barnevern i samiske områder for kontekstuell barnevern. Kontekstuell barnevern er barnevern som integrerer kulturell forståelse i alle deler av den barnevernsfaglige virksomheten; i metodisk arbeid, i relasjonsarbeid, i tiltaksarbeid og i vurderingen av barnets beste (Saus 2006a). I tillegg krever kulturorientert barnevernsarbeid en kontekstuell tilnærming hvor fortolkningen gjøres i relasjon til historisk og lokal kunnskap (Saus 2006b, Skytte 2015) legger også vekt på kontekstuelle perspektiv når hun drøfter kultur i forbindelse med fosterhjem i slekt og nettverk. I kontekstuelle perspektiv legges det vekt på kultur som relasjonelt og flytende. I dette perspektivet blir barnevernsarbeiderne opptatt av variasjoner og mangfoldet når de jobber med minoriteter.

Deltakerne i vår undersøkelse, både profesjonelle aktører og bruker- og interesseforeninger, viser gjennom sine svar at de kjenner til de ulike definisjonene av kultur og gjenkjenner at det er den kontekstuelle forståelsen som har gyldighet i det norske samfunnet. De viser også at de opplever at kontekstuelle perspektiv er nyttige og relevante. Forskning som har anvendt kontekstuelle perspektiv blir fremhevet og er kjent for de profesjonelle deltakerne. Det gjelder Skyttes bok fra 1999, Boines opplæringshefte *Kulturorientert praksis* fra 2020 og opplæringsheftene fra 2006 av Saus. Deltakerne opplever imidlertid at dette er gammelt stoff og at det mangler nyere beskrivelser. En sa det slik: «*På universitetspensumet for eksempel; det finnes jo ikke oppdatert kunnskap om det moderne samiske samfunnet. Nå har det vært en tiårsperiode der det har kommet veldig lite. Det finnes ikke ny kunnskap.*» En annen viser hvordan manglende nyere forskning påvirker praksis: «*Når jeg går i fylkesnemnda og skal gjøre vurderinger på barnevernssaker så er det beste å gjøre det saklig og basert*



*på forskning. Det er enkelt når det er på norske for det finnes masse oppdatert litteratur. Men det finnes ikke ny forskning på det samiske, så da kan jeg ikke basere meg på forskning. Da må jeg basere meg på egne erfaringer og forsvare det med min lange erfaring.»*

Deltakerne peker på behov for nyere kunnskap og oppdatert forskningslitteraturen innenfor barnevern i samiske områder. Vi undersøkte i forbindelse med disse refleksjonene om det var et forskningscenter som fagfeltet etterspurte. Det var imidlertid ikke deltakerne helt overbevist om: «*Det må være noe som er nærmere praksisfeltet.*» Men flere av deltakerne pekte på at det må være forpliktende samarbeid mellom et kompetansemiljø og forskningsmiljø. En del var også bekymret for at oppbygging av et kompetansemiljø ville tappe kommunene for de med mest erfaring. «*Om man etablerer kompetansesenter så man utdanne flere og rekruttere flere. For man må ikke tappe kommunene*», var det en som sa. I den forbindelse ble også forskningsmiljø trukket frem som en måte å hindre en slik utvikling.

Det er ifølge deltakerne behov for nyere og oppdatert kunnskap om konteksten for samiske barn og unge med tiltak fra barnevernet. Selv om et praksisnært kompetansemiljø, med ansvar for veiledning, ikke kan forventes å gjennomføre selvstendig forskning, kan et kompetansemiljø være en viktig del av en strategi for å oppnå mer praksisrelevant forskning. Forpliktende samarbeid med forskningsmiljø og kompetansemiljø vil kunne legge til rette for prosjekter hvor kunnskapen oppleves som relevant og blir anvendt i praksis.

## Manglende fagspråk for sentrale erfaringer

Å vise til egenskaper ved gruppen og argumenter for særskilte ordninger basert på kulturell egenart, er noe ekspertene har gått bort i fra. Deltakerne i vår undersøkelse viser både at de vet det og har adoptert denne kunnskapen som sin: *«Jeg opplever jo at det er mange likhetstrekk med samiske befolkninga og resten av verden vil jeg anta. Men i de her årene så har jeg begynt å tenke veldig mye på hva er det spesifikke som... hva som er forskjellene liksom. For det er veldig mange spørsmål... Det er veldig mange som sier at men samer og nordmenn har jo levd side om side og samer er jo veldig tokulturell og veldig integrert i det norske. Er det no egentlig noe...»* Mange deltakere peker, slik denne deltakeren gjør, på variasjon og mangfold når de drøfter kultur og barnevern. Innimellom kan vi se at det er et behov for et språk som viser frem det særegne. Det ser vi et eksempel på i fortsettelsen av utsagnet til deltakeren overfor: *«Jeg tenker at det er veldig mange i dag som fortsatt tenker at er det nå nødvendig med noe...»*

Dette men-et legger mange til. For å forstå hvorfor mange peker på behovet for et kompetansemiljø er dette men-et en nøkkel. Det er mange deltakere som innleder med den lærte fortellingen om mangfold, variasjon og likhet mellom minoritetsgrupper, men som går videre til å forsøke og finne ord som formulerer behovet for et tilrettelagt tilbud. Begrepsbruken blir mindre tydelig, men intensiteten i deltakernes fortelling går opp. *«Og så er det den her kulturforståelsen som mange synes er veldig sånn, inkludert meg selv da av og til, litt sånn abstrakt begrep. Hva er no egentlig det? Fordi kultur er jo så stort ord, men, og det går fra bitte bittesmå, subtile ting til, tenker jeg, til holdning og en forståelse av at (sukk).»* Sukket får her illustrere intensiteten.

Det kontekstuelle perspektivet gir mulighet til å løse opp stereotypiseringen, men gir lite mulighet til å beskrive behovet for tjenester som ivaretar minoritetenes erfaringer av at det som finnes ikke er tilstrekkelig. En erfarnе samisk, profesjonell i en tjeneste som grenser til barnevernet, sa det slik: *«Det er nesten bare når man jobber i feltet eller har kjent på det på kroppen selv eller er same selv man klarer å skjønne de utfordringene.»* En samisk barnevernsarbeider sa det slik: *«Om vi kjenner til sånn*

*kultur om hvordan dem lever og vet stor sett hva som er viktig og ikke å ta hensyn til så... så tenker det også gjør at det er lettere... at, ja vi spør ikke, altså vi spør ikke fordi at vi ikke vet eller kjenner til kulturen så... ja, det er letter å ikke tråkke på... tråkke feil, for å si det sånn..»*

Deltakerne mangler altså ord for å forklare sin erfaring om at det har betydning å vite noe om hva det vil si å være same i dag, og hvordan samenes historie påvirker mange samiske familier også i dag. Det vi ser er et fagfelt som mangler anerkjente faglige begrep for å beskrive det de erfarer.

At det mangler fagspråk for erfaringer og behov for barnevernsarbeiderne som jobber med samiske familier, viser at tematikken er faglig underutviklet. Det tyder på at det er behov for styrket innsats på dette kompetanseområdet.

### Psykisk helse for samisk ungdom i barnevernsinstitusjon

Forskning viser at forekomsten av psykiske helsevansker og rusmisbruk blant urfolk i arktiske strøk er høyere enn majoritetsbefolkningen, særlig når det gjelder suicidal atferd. En systematisk gjennomgang av forskning på barn og unges psykiske helse blant barn og unge blant urfolk i arktiske land, viste derimot at det er gjort lite forskning på psykisk helse på ungdom med urfolkbakgrunn og nesten ingenting om barn (Lehti 2009). Forfatterne er overrasket over denne mangelen på interesse for velferd og psykisk helse for disse barna siden de lever i høyt utviklede land som er aktive i arktiske geopolitiske spørsmål. Det er fremdeles ikke gjennomført noen større studier som retter opp i inntrykket av at dette er et underutviklet kunnskapsområdet. Det synes å være lite interesse for kunnskapsutvikling når det gjelder velferd og psykisk helse for barn og unge med urfolksbakgrunn. Gjennom forskningen til Kayed, Jozefiak, Rimehaug, Tjelflaat, Brubakk og Wichstrøm (2015) er det avdekket at mange ungdommer i barnevernsinstitusjoner har psykiske helseplager. Det er dermed grunn til å anta at også samiske barn i barnevernsinstitusjoner har psykiske helseplager.

Kombinasjonen av kunnskap om at urfolk generelt har høyere forekomst av psykiske helsevansker og kunnskapen om psykiske helsevansker for unge på barnevernsinstitusjon, gir grunnlag for å reise spørsmål om samiske barn og unge på barnevernsinstitusjon også har høyere forekomst enn majoritetsbefolkningen. Det vet vi ikke. Vi vil peke på behovet for å legge til rette for undersøkelser som gir innsikt i dette. Et kompetansesenter for samiske barn kan gi infrastruktur for å få frem slik kunnskap. Det kan være ressurskrevende for et kompetansemiljø med ansvar for veiledning og utvikling av praksis å ha ansvaret for grunnlagsdata som gir innsikt i samiske barns psykiske helse og velferd. Forvaltning av slike data krever grundig kompetanse i metode og statistikk. Dermed er det mest effektivt at et forskningsmiljø ivaretar selve databehandlingen. Imidlertid vil et kompetansemiljø kunne fungere som en katalysator for at slik data samles inn og anvendes til utvikling og forbedringsprosesser i barnevernet for den samiske barne- og ungdomsbefolkningen.

Vi vil på bakgrunn av denne drøftingen argumentere for at et forpliktende samarbeid mellom et kompetansemiljø og et forskningsmiljø med kompetanse på samisk barnevern, vil innebære en langsiktig og betydelig forbedring i forhold til kvalitetssikring av både rettighetene som samiske barn har, men også de psykiske behovene denne gruppen kanskje har for kulturelt tilrettelagt barneverntjeneste.

### Praksisnær og tilgjengelig

Deltakerne pekte på at et kompetansemiljø må være praksisnær og tilgjengelig. Forskning blir for virkelighetsfjernt dersom det skal yte konkret bistand i sakene. Brukerne som bor slik i landet at de ikke har erfaring med å få støtte til å jobbe med samiske saker var litt usikre på hvordan et slikt kompetansemiljø kunne utformes, men var like klar på at det ikke kan være et forskningsmiljø. De kan bistå med grunnlagskunnskap og kvalitetssikring av god praksis, men bør ikke være førstelinjetjeneste for konkret praksisstøtte. «*Men det kunne gjerne vært et kompetansemiljø, jeg tror ikke bare av forskere og, eller folk som kommer med kompetanse fra utdanning. Men jeg tror det med*

*brukermedvirkning, det at du har noen som har kjent det på kroppen og kan veilede andre er kjempeviktig.»*

Tilgjengelighet var også et poeng som flere dro frem. I den forbindelse var det flere av fokusgruppene som drøftet hvordan kunnskapsnettverk kunne fungere. De problematiserte at det er vanskelig å få slike nettverk til å fungere. Allikevel mente de fleste at det er nødvendig med kunnskapsnettverk fordi det er så store utfordringer med kompetansen i barnevernet på minoritetsområdet. Disse drøftingene kan man lese mer om i delkapittelet «*Forslag om kunnskapsnettverk og kollegabaserte nettverk*» i kapittelet «*Sentrale tema fra individuelle intervju og fokusgruppeintervju.*»

### Regionalt samisk kompetansesenter i Bufetat, region Nord

Regionalt samisk kompetansesenter i Bufetat (RESAK/RESAG) ble opprettet 01.01.2011. Formålet med senteret er å betjene familievernet og det statlige barnevernet i region nord. Senteret skal utvikle likeverdige og tilgjengelige familievern- og barnevernfaglige tjenester som gjenspeiler et urfolks- og minoritetsperspektiv. Dette arbeidet har tilført senteret kompetanse og erfaringer som har overføringsverdi til arbeid med andre kulturer og etniske minoriteter. Ifølge virksomhetsbeskrivelsen skal RESAK/RESAG utvikle tjenester og metoder, drive med opplæring, gjennomføre erfaringsbaserte utviklingsprosjekt, undervise, veilede, tilby praksisplasser og samarbeide med universitet, høyskoler og urfolksinstitusjoner. Opprettelsen av RESAK/RESAG kan sees på som en naturlig forlengelse av den samarbeidsavtalen som allerede eksisterte mellom Sametinget og Bufetat, region Nord.

RESAK/RESAG FoU er organisert ved regionskontoret i Alta. Leder er imidlertid også leder for familievernkontoret i Karasjok. RESAK/RESAG har kun ansvar for region nord. Dette betyr at RESAK/RESAG i dag ikke kan tilby tjenester til den samisk befolkning i byene utenfor region nord, for eksempel i Oslo, Bergen, Trondheim eller til den sørsamiske befolkningen. Gjennom dette senteret har Bufetat, region Nord, institusjonalisert ansvaret, og utviklet en organisasjonsstruktur for at samiske

barns rettigheter skal ivaretas. Et eventuelt kompetansemiljø bør ta utgangspunkt i denne strukturen og videreutvikle denne.

### Vurdering av fagmiljø som kan utvikles til et kompetansemiljø

Når det gjaldt hvem som kunne utvikles til et kompetansemiljø av eksisterende tilbud var det tre eksisterende miljø som ble trukket frem; RESAK/RESAG, SANKS/SANAG og RKBU Nord. Det siste først: Forskernes ved RKBU Nord's rolle må være å støtte et kompetansemiljø, syntes å være en gjennomgående mening. Vi går derfor ikke videre med å utforske RKBU Nord's rolle, utover å peke på at deltakerne hadde forventninger om at forskningsmiljøet må bistå et eventuelt nasjonalt kompetansesenter. Det andre kompetansesenteret som ble drøftet var SANKS/SANAG (Samisk nasjonal kompetansetjeneste – psykisk helsevern og rus) ved Finnmarksklinikken. Barnevernsarbeiderne, både de samiske og de norske som av og til jobbet med samiske familier, sa at SANKS/SANAG fungerer godt med hensyn til veiledning på konkrete psykiske helsetema, som vold, traume og selvmord. Imidlertid fører det somatiske og psykiske helsefokuset til at barnevernfaglig tema som beslutninger, saksbehandling og undersøkelser får lite oppmerksomhet og dermed blir SANKS/SANAG mindre barnevernfaglige relevant. Deltakerne syntes å frykte at barnevernfaglige problemstillinger forsvinner dersom kompetansemiljøet skal utvikles med utgangspunkt i sykehusvirksomhet. I likhet med vurdering av at forskerne må være nødvendige samarbeidsparter, sa også deltakerne at SANKS/SANAG kan være en nødvendig samarbeidspart, men ikke selv være kompetansemiljøet.

De fleste pekte på RESAK/RESAG som aktuell for å bekle en slik rolle. Det var en klar anbefaling fra deltakerne om at dette er et miljø som er egnet som utgangspunkt for et kompetansemiljø. De som har brukt RESAK/RESAG sine tjenester er fornøyde og det er ikke kommet frem noen særlig kritiske innspill. Veiledningen som de driver i dag oppleves som meningsfull og nyttig. De sier at det oppleves som relevant og nyttig og treffer godt i forhold til utfordringene. RESAK/RESAG har spesialkunnskap

om samiske barn og familier og utfører en virksomhet som er innrettet mot å øke kompetansen i barnevernet med hensyn til å ivareta samiske barns behov og rettigheter i møte med barneverntjenesten. Dermed må ikke dette senteret endre faglige profil dersom det utvikles videre til et kompetansemiljø. Til spørsmål om det er andre aktører som kan videreutvikles til å bli et kompetansemiljø er det ingen andre institusjoner som trekkes frem.

Deltakerne fremhevet at det er ønskelig å videreutvikle RESAK/RESAG slik at det får kapasitet til å drive veiledning til både kommunalt og statlig barnevern i hele landet. Noen av deltakerne fremhevet behovet for mer forskning. De mente at dette ikke nødvendigvis burde ligge hos kompetansemiljøet, men at det kan samarbeide med forskningsmiljø om forskning for kontinuerlig evaluering og kvalitetssikring.

RESAK/RESAG har en forholdsvis liten stab i dag, og de som snakket om ressursbehov i forhold til et kompetansemiljø mente at de måtte få tilført mer ressurser, dersom det skal få en økt portefølje. De fleste mente at et slikt kompetansemiljø bør ha et nasjonalt ansvar. I områder hvor samiske barn er en minoritet har antakelig barnevernet mindre kompetanse på samiske barns særskilte rettigheter og hvilke krav dette retter mot barnevernet. Dermed har de desto mer behov for støtte av et kompetansemiljø.

## Veiledning

Vi vil anbefale at et eventuelt kompetansemiljø har et veilederansvar. Det er flere begrunnelsen for denne anbefalingen, og vi vil i det følgende drøfte disse. Vi vil også anbefale en veiledningsmodell.

Deltakerne i vår undersøkelse mente at veiledning burde være en sentral del av oppdraget for et kompetansemiljø. Barnevernsansatte med erfaring fra veiledning fra RESAK/RESAG er også veldig fornøyd med det og opplever det som nyttig. Veiledning er en hensiktsmessig måte å nå de barnevernsarbeiderne som kun jobber med samiske barn og familier en sjelden gang. I områder der

samer er i minoritet, kan det være relativt sjelden at en samisk familie har tiltak fra barnevernet. For denne gruppen er det særlig viktig å ha en instans som kan gi veiledning når behovet melder seg. Kompleksiteten i arbeid med urfolksrettighetene til samiske barns med tiltak fra barnevernet ser vi i neste kapittel, hvor dikotomien mellom rettighetene og behovene drøftes.

En av deltakerne uttrykte det slik: *«Kan et slikt kompetansesenter få nok kompetanse? Man kan tenke seg mer «satellitter» rundt der ute med forskjellig kompetanse, og slik at man kan møtes. Man kan bruke ulike digitale verktøy og teknologi. Man kan bruke lyd/bilde. Ett kompetansesenter på ett sted er nesten umulig.»* Slike refleksjoner var med på at vi løftet frem kunnskapsnoder som en teoretisk modell for kunnskapsnettverk. Kunnskapsnoder som en aktiv bruk av opphoping av kompetanse i regioner er en underbrukt ressurs. Dersom kompetansemiljøet aktivt jobber mot regionale kunnskapsnoder, og lærer opp disse som veiledere, vil det være en effektiv modell for å spre kunnskap.

Når det gjelder organisering av veilederoppgaven vil vi peke på at det er ganske ressurskrevende, og det krever en stor stab dersom den til enhver tid skal være klar til veiledning når behovet melder seg. Derfor vil vi knytte noen kommentarer til hvordan organisering av veilederansvaret kan gjennomføres. Vi tar utgangspunkt i to ulike modeller for veiledning:

**Modell 1:** Kompetansemiljøet tilbyr veiledning til barnevernsarbeidere. Veiledningen gis etter behov. Kompetansemiljøets oppgave er å til enhver tid ha kapasitet og mulighet til å drive veiledning og ha infrastruktur som gjør det mulig å tilby veiledning uansett region.

**Modell 2:** Kompetansemiljøet har ansvaret for å lære opp regionale veiledere som utfører veiledning i sin region. Kompetansemiljøets oppgave er å utvikle kurs og moduler for veiledningsopplæring, holde kontakt med veiledningskorpset og støtte de regionale veilederne.

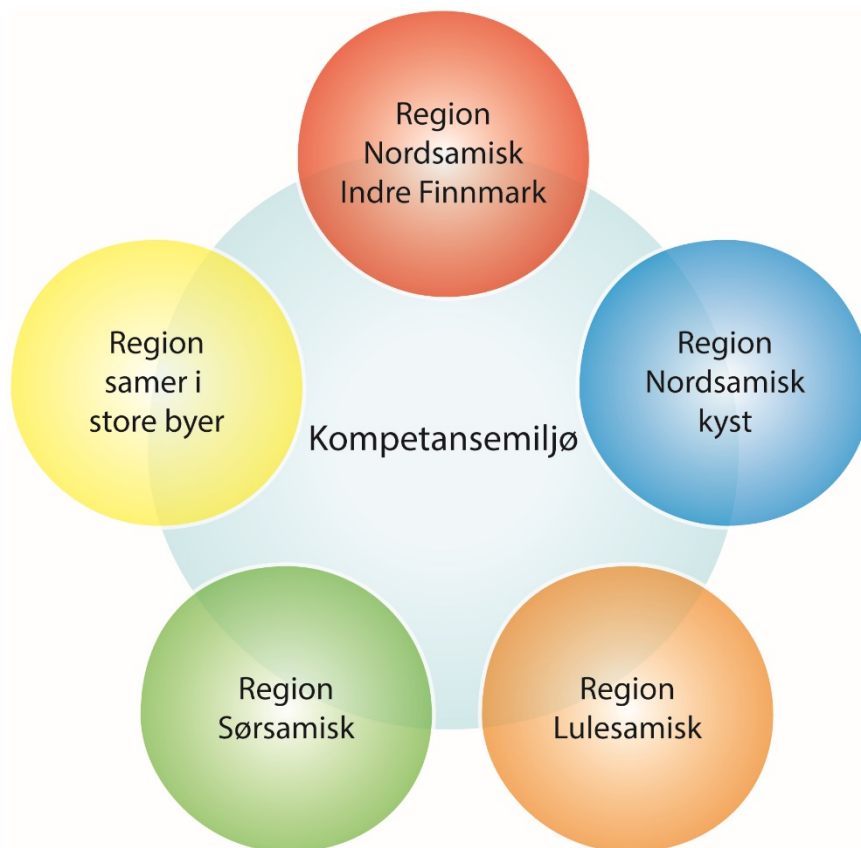
Vi anbefaler modell 2 som grunnlag for organisering av veiledning.

Modell 1 er ressurskrevende og praktisk vanskelig å få til. Det er også utfordrende å spre informasjon om en slik veiledningstjeneste til alle potensielle brukere og det er svært vanskelig å ha ressurser



tilgjengelig til enhver tid som kan settes inn på kort varsel. Vi tviler på at en slik veiledningsmodell vil fungere dersom kompetansemiljøet har et nasjonalt ansvar.

Modell 2 innebærer at kompetansemiljøet gjennomfører kurs for opplæring av regionale veiledere. Kurset kan være utviklet av kompetansemiljøet i samarbeid med andre aktører, som for eksempel utdanningsinstitusjoner eller forskningsinstitusjoner. De eksterne samarbeidspartene kan ha ansvaret for at kvalifikasjonsrammeverket for livslang læring ligger til grunn for læringsmålene i veiledningskurset. Regionale veiledere gjennomfører kurset som kvalifiserer dem til å være regionale veiledere. I kurset gjennomgås både teoretisk grunnlag for minoritetsrettet arbeid, god veiledningspraksis og opplæring i god praksis i barnevernfaglig arbeid med samiske barn og familier.



Figur 14. Modell 2: Veiledningsnettverk for regionale veiledere

Modell 2 innebærer en desentralisering av veiledningen. Det er en modell som er enklere å planlegge i forhold til ressursbruk og den er mer fleksibel når det gjelder ulike regionale behov. I noen områder kan det være behov for å ha regionale veiledere på heltid, mens det i andre regioner kan være noen

som har dette som en liten del av en annen hovedstilling. I tillegg er det mer fleksibelt med hensyn til ulike behov for kompetanseoppbygging i ulike regioner. Det kan være hensiktsmessig å samordne en veiledere med andre tjenester i lulesamiske og sørsamiske områder. Det kan bidra til å styrke den samlende helse- og sosialtjenesten i disse områdene, mens det i de store byene kan være formålstjenlig å rekruttere veiledere strategisk ut fra kompetanse.

Det er for tiden prosesser som innebærer oppbygging av læringsnettverk (BLD 2017). Veiledningen som kompetansemiljøet driver bør sees i sammenheng med denne satsingen. Det innebærer at kompetansemiljøet må innlede forpliktende samarbeid med kommunene og KS. Videre skal det ifølge strategien for kommunalt barnevern etableres veiledningsteam for å tilby lederstøtte for kommuner med høy risiko for svikt i tjenesten. Disse kommunene vil kanskje også ha behov for ekstra støtte i arbeid med samiske barn og familier. Det bør derfor innledes forpliktende samarbeid og koordinering mellom kompetansemiljøet og veiledningsteamene. Vi vil også peke på at innsatsen med hensyn til samiske barn og familier bør være samstemt med strategisk kompetansesatsing innenfor barnevernet for øvrig. Det taler for at kompetansemiljøet bør være forankret til Bufetat/Bufdir-systemet.

### Samarbeid med andre aktører

For at et kompetansemiljø skal kunne fungere etter hensikten, må det samarbeide med andre aktører. For tiden gjennomføres det en stor innsats for å øke kvaliteten i barneverntjenesten. Det utvikles kompetansestrategier, settes i verk nye utdanninger og mer barnevernsforskning initieres. Utvikling av barnevern for samiske barn og familier bør ikke frikobles kvalitetssikringsprosessene som foregår. Tvert imot bør kompetansemiljøet jobbe for at strategiene også gjelder for arbeid med samiske barn og familier. Litteraturgjennomgangen tilsier at det er en tendens til at samiske problemstillinger ikke er del av den nasjonale innsatsen for økt kvalitet i barnevernet. Det er lite forskning som settes i verk innenfor barnevern med samiske brukere, lite kunnskap om samiske barns særlige situasjon og ingen

kunnskap om samiske barns brukerforløp (pasientforløp) i barnevernet. Det burde gjennomføres forskning på disse områdene for å følge med hvorvidt og hvordan samiske rettigheter ivaretas.

Vi forutsetter at det innledes tett samarbeid med andre aktører som Fylkesmennene, KS og aktuelle forskningssentre og at det knyttes forskning for evaluering og kvalitetssikring dersom det opprettes et nasjonalt samisk kompetansemiljø innen barnevernet.

### Behov for et nasjonalt samisk kompetansemiljø

I drøftingene i delkapitlene overfor har vi tatt utgangspunkt i analyser av deltakernes refleksjoner om behovet for et samisk kompetansemiljø. Deltakerne mener at det er behov for et kompetansemiljø med særlig ansvar for det samiske og at det bør ha veilederansvar. Deltakerne har pekt på flere forhold når de argumenterer for et kompetansemiljø. Samenes historie, særlige utfordringer for barnevernet i samiske områder, samiske barns rettigheter og tillitsutfordringer er viktige forhold som de trekker frem når de argumenterer. Videre begrunner deltakerne sitt syn med viktigheten av kunnskap om samisk kontekst, manglende samisk fagspråk og bekymring for den psykiske helsen for samiske barn i barnevernet. Deltakerne fremhevet at praksisnær og tilgjengelig fagstøtte må være viktige komponenter for et kompetansemiljø.

RESAK/RESAG er et eksisterende faglig senter som har oppgaver som kan utvikles videre til et nasjonalt kompetansemiljø. Vi anbefaler å videreutvikle RESAK/RESAG som nasjonalt kompetansemiljø med spesialkunnskap om samiske barn og familier og måter å ivareta deres behov og rettigheter på i møte med barneverntjenesten. Det er flere forhold som ligger bak vår anbefaling:

- 1) deltakernes klare råd om at det er behov for et kompetansemiljø,
- 2) at RESAK/RESAG allerede ivaretar oppgaver som kan videreutvikles,
- 3) deltakerne med erfaring med arbeidsformen til RESAK/RESAG opplever dem som relevante og nyttige, og
- 4) RESAK/RESAG er forankret i Bufetat-systemet.

I tillegg er det flere forhold som deltakerne i undersøkelsen trekker inn som støtter opp om at det bør opprettes et kompetansemiljø innenfor det samiske. Det er behov for å øke kompetanse og spre informasjon om rettighetene som samiske barn med tiltak i barnevernet har ifølge internasjonale konvensjoner. Barnevernsarbeiderne i områder med samisk befolkning gir uttrykk for at de må ta utgangspunkt i samiske kulturer og samfunnsformer for å tilby en kulturell adekvat tjeneste. Barnevernsarbeidere gir uttrykk for at de i liten grad får kompetanse til å jobbe med samiske familier og samiske barn i grunnutdanningen (med unntak av de som er utdannet ved UiT Norges arktiske universitet som inkluderer dette i løpet av studiet). Det er behov for å få operasjonalisert rettighetene som samer har ifølge internasjonale konvensjoner til praktisk barnevernfaglig arbeid.

### Motforestillinger mot eget kompetansemiljø

Vi har motforestillinger mot eget kompetansemiljø dersom det leder til særbarnevern. Utvikling av eget kompetansemiljø med særlig ansvar for det samiske kan føre til et «særbarnevern». Med særbarnevern mener vi et eget barnevernssystem for samiske familier. Det kan ha uheldige og utilsiktede effekter. Med et særbarnevern vil det kunne være vanskelig å tilby likeverdige tjenester til den samiske befolkningen i forhold til resten av befolkningen. Det samiske befolkningsgrunnlaget er lavt, og det vil derfor være relativt få brukere av særbarnevernet. Resultatet kan være at det blir vanskelig å sikre god nok kvalitet i alle deler av tjenesten. Barnevernet er en kompleks tjeneste som både har hjelpe- og kontrollrolle. I et særbarnevern må alle disse komponentene være like gode for at den samlede kvaliteten er god nok. Det er vanskelig å oppnå når det er få brukere.

Vi har motforestillinger mot eget kompetansemiljø dersom det leder til at språk får en for dominerende plass i avgrensingen til kompetansemiljøet. Et resultat av fornorskingen mot den samiske befolkningen er at mange ikke behersker samisk språk. Dersom rettigheten til den samiske befolkningen begrenses av det å beherske samisk språk, brukes i realiteten effekten av fornorsking som grunnlag til å ekskludere samiske barn fra urfolksrettighetene. For å lese mer om urfolksrettigheter viser vi til

kapittelet om «*Samiske barns særlige rettigheter i barnevernsinstitusjoner*». Utvikling av et kompetansemiljø bør derfor ha et bredere perspektiv enn samisk språk for sitt arbeid.

Vi har motforestillinger mot eget kompetansemiljø dersom det ikke jobber praksisnært og bekles av medarbeidere med erfaring og kjennskap til barnevernsarbeid. Barnevern er en kompleks virksomhet, som på vesentlige områder skiller seg fra tilgrensende fag som helse og skole. Barnevernet jobber med mange oppgaver som er dikotomiske, i den forstand at det er oppgaver med motsatte mål. Eksempler på motsetningsfylte oppgaver er hjelp versus kontroll, undersøkelser versus tiltaksarbeid og saksbehandling versus relasjonsarbeid. Dette er særegent for barnevernet. I arbeid med minoriteter og barnevern for samiske familier er det også motsetningsfylte oppgaver som for eksempel retten til å nyte godt av egen kultur versus retten til å få et tiltak som er i tråd med bakgrunnen for tiltaket, som vi kommer til å drøfte i neste kapittel. På det grunnlaget bør støtte til barnevernsarbeid med samiske familier være basert på kyndighet i barnevernets arbeid.

Vi har også motforestillinger mot eget kompetansemiljø dersom det ikke gjennomføres som forpliktende samarbeid med andre fagmiljø innen helse og skole. Det bør også knyttes fortløpende forskning til virksomheten for å kvalitetssikre og evaluere om innsatsen er relevant. Ikke minst bør forskning initieres for grunnleggende kunnskap om samiske barn i barnevernet. Det har vi ikke i dag.

## Oppsummering

Oppdraget vårt var å utrede behovet for opprettelse av et kompetansemiljø med spesialkunnskap om samiske barn og familier og måter å ivareta deres behov og rettigheter i møte med barneverntjenesten. Vi har løst oppdraget ved å gjennomføre individuelle intervju og fokusgruppeintervju med ansatte i kommunalt- og statlig barnevern og støttet oss til en litteraturgjennomgang. I dag har Bufetat, region Nord, Regionalt samisk kompetansesenter gjennom kompetansesentret RESAK/RESAG ansvar for å styrke og utvikle et likeverdig behandlingstilbud til den samiske befolkningen innen det statlige barne- og familievernet i den nordnorske regionen. Deltakerne

i vår undersøkelse som kjente til dette senteret var positive fordi de har opplevd relevant støtte og fagdager som var lærerike. På det grunnlaget har vi vurdert om dette senteret kan videreutvikles som et kompetansemiljø.

Vi anbefaler videre utbygging av RESAK/RESAG som et nasjonalt kompetansemiljø med særlig ansvar for det samiske og med veilederansvar. Noen forutsetninger mener vi er nødvendig. I dag har senteret få ansatte. Det bør økes dersom sentret skal ha nasjonalt nedslagsfelt. Et kompetansemiljø bør ha et nasjonalt nedslagsfelt dersom det skal kunne gi likeverdige tjenester til alle samiske barn og familier i barnevernet. Veiledning og tilbud om fagdager bør være en nøkkelvirkosomhet ved sentret. Men veiledning bør ikke organiseres som et en-til-en forhold mellom kompetansemiljøet og det enkelte barnevernkontor eller barnevernsansatt. Det bør være ledelsesforankret og gjennomføres som opplæring av regionale veiledere. Veiledning på enkeltpersonnivå mellom kompetansemiljøet og enkeltmedarbeider vil ikke være bærekraftig og ikke nå langt nok ut. Vi forutsetter at det innledes tett samarbeid med andre aktører som Fylkesmennene, KS og kompetansesentrene, og at det tilknyttes forskning for evaluering og kvalitetssikring. Forskningen bør både ha en innretning mot å følge brukerforløpet (pasientforløpet) for samiske barn i barnevernet, og følge med hvorvidt og hvordan samiske rettigheter ivaretas.

- **Samenes særlige historie med undertrykking og fornorsking:** Det er nødvendig at myndigheter som barnevernet ikke bidrar til fortsatt undertrykking av samisk språk og kultur, men sikrer at samiske barn som har tiltak fra barnevernet også får bevare tilknytning til det samiske.
- **Kvalitetssikring av barnevernet:** Et kompetansemiljø vil kunne bidra til at barnevernets virksomhet overfor samiske barn og familier kvalitetssikres.
- **Dialog i fagfeltet:** Det er også et behov for dialog og prosesser mot omforente strategier i forhold til det samiske mellom barnevernet nasjonalt og barnevernsansatte med erfaring fra å jobbe med samiske familier.

- **Manglende tillit:** Gjennom å styrke barnevernets kunnskap om det samiske og tilby regionalt forankrede veiledere, vil barnevernet nærmer seg det lokale samiske samfunnet. Et kompetansesenter vil kunne ha forutsetninger for å være i dialog med befolkningen og finne frem til hvordan barnets beste kan ivaretas uten at det går på bekostning av fortsatt tilknytning til samisk kultur.
- **Behov for nyere kunnskap:** Deltakerne sier at det er behov for oppdatert forskningslitteraturen som viser hva som er konteksten for samiske barn med tiltak fra barnevernet i dag.
- **Forpliktende samarbeid:** Det må være forpliktende samarbeid mellom et kompetansemiljø og forskningsmiljø.
- **Unngå å tappe kommunene:** Deltakerne sier at det er viktig at man ikke taper kommunene for erfarne medarbeidere ved utvikling av kompetansemiljøet. I den forbindelse ble også forskningsmiljø trukket frem som en måte å hindre en slik utvikling.
- **Manglende fagspråk:** Det er behov for å bidra til begrepsutvikling slik at faglige arbeidsmetoder som handler om det samiske lettere inkluderes i praksis.
- **Psykisk helse:** Det er grunn til å være bekymret for den psykiske helsen for samiske barn i institusjon siden denne gruppen kanskje har dobbelt risiko; både som barn på barnevernsinstitusjon og som barn med urfolksbakgrunn.
- **Praksisnær og tilgjengelig:** For at et kompetansemiljø skal fungere må det være tett forankret i praksis og tilgjengelig for kommunene.





## Samiske barns særlige rettigheter i barnevernsinstitusjon



## Innledning

Samiske barn har særskilte rettigheter som urfolk basert på internasjonale konvensjoner som Norge har ratifisert. I dette kapitlet skal vi drøfte følgende problemstillinger: Hvordan kan barnevernsinstitusjoner oppfylle de spesielle rettigheter samiske barn har til å ivareta sin kultur, religion, etnisitet og språk, etter plassering utenfor hjemmet? Hvordan kan barnevernsinstitusjoner oppfylle slike rettigheter på en måte som er i samsvar med formålet for det enkelte barns plassering og i tråd med institusjonens målsettinger og rammer?

I 2016 leverte et utvalg ledet av Sørensen forslag til hvordan barnevernloven kan forenkles; NOU 2016:16 *Ny barnevernslov*. Utvalget drøfter språklige, religiøse og kulturelle rettigheter og kultursensitivitet. Utvalget tar utgangspunkt i at barns kulturelle, språklige og religiøse bakgrunn er sentralt for alle beslutninger som gjelder barn og foreslår derfor at barnevernloven i større grad skal synliggjøre dette, og at det skal være ett av momentene som vurderes for hva som er til barnets beste. Når det gjelder kultursensitivitet sier utvalget at det primært fremmes gjennom andre virkemidler enn lovgivning. Vår utredning kan forstås i den grensedragningen som utvalget med dette stiller opp. Lovgivning er et virkemiddel for å sikre rettigheter. Kultursensitivitet er et virkemiddel for å oppnå rettighetene. Det er en operasjonalisering av den retten som lovgiverne har gitt samiske barn. I lys av et slikt skille, retter vi oss mot hvordan institusjonen kan iverksette rettigheten samtidig som institusjonen også iverksetter det mandatet som er gitt i begrunnelsen for plassering.

## Samiske barns rettigheter og barnevern

Samiske barns rett til bruk av samisk språk og nyte godt av samisk kultur er en følge av både nasjonale lover og internasjonale menneskerettigheter. Retten er hjemlet i ILO-konvensjonen 169, FNs erklæring om urfolksrettigheter og barnekonvensjonen. I barnekonvensjonen står det i artikkel 30 «*I stater hvor det finnes etniske, religiøse eller språklige minoriteter eller personer som tilhører en urbefolkning, skal et barn som tilhører en slik minoritet eller urbefolkningen, ikke nektes retten til, sammen med andre*

*medlemmer av sin gruppe, å leve i pakt med sin kultur, bekjenne seg til og utøve sin religion, eller bruke sitt eget språk.» Retten er også hjemlet i sameloven i grunnlovens § 108, som sier at Norge er etablert på territoriet til to land, samer og nordmenn, og begge har rett og det samme krav på å kunne utvikle sin kultur og sitt språk. I barnevernloven § 4-15 står det «Det skal også tas tilbørlig hensyn til at det er ønskelig med kontinuitet i barnets oppdragelse, og til barnets etniske, religiøse, kulturelle og språklige bakgrunn.» I forskrift om fosterhjem tar de også opp dette i § 4 «Ved flytting til fosterhjem, har samiske barn rett til å få komme til et fosterhjem hvor de kan bruke og videreutvikle sitt samiske språk og kultur.»*

Det er relativt ukontroversielt å forstå rettighetene dithen at samiske barn må få retten til å beholde og videreutvikle sitt samiske språk og kultur når de er under tiltak fra barnevernet der det *ikke* kommer i konflikt med tiltak for å bedre barnets situasjon. Derimot oppstår det oftere motsetningsfylte fortolkninger om hva *tilbørlig* innebærer og hvor sterkt formuleringen *ønskelig* forplikter barnevernet. Et annet område som gir grunnlag for konflikt er hvordan retten til kultur og språk egentlig forvaltes i helhetsvurderingene, med tanke på at det i forarbeidet står at: «*Forslaget innebærer ikke at dette hensynet skal tilrettelegges avgjørende vekt, men at disse skal inngå i den helhetsvurdering som skal foretas når man søker å komme frem til hva som er til barnets beste*» (Op.prp. Nr. 45 (2002-2003)). I NOU 2016: 16 *Ny barnevernslov* mener utvalget «at loven i større grad enn i dag må synliggjøre at foreldre og barns etniske, religiøse, kulturelle og språklige bakgrunn, er sentralt for alle handlinger og beslutninger som berører barn» (s. 34).

Vår og sommer 2016 var det en debatt i mediene om samisk barnevern, hvor samiske politikere og forskere utfordret barnevernets handlinger i en fosterhjemsak (se for eksempel NRK Sápmi 23/9 2017). Debatten som verserte i media er et uttrykk for at det er uenighet om hvordan retten til å beholde og videreutvikle språk og kultur er tatt opp i barnevernloven. Mediedebatten viser at det å omsette samiske rettigheter i praksis er vanskelig. Det er ulike oppfatninger om hvilke praktiske konsekvenser rettighetene får i enkeltsaker. Hva rettighetene som følger de internasjonale konvensjonene

innebærer for praktisk barnevernsarbeid er ikke opplagt. Dermed får man en situasjon hvor barnevernsarbeidere eller representanter for minoritetsbefolkningen trekker ulike slutninger om konsekvensene av rettighetene for barnevernfaglig arbeid og barnevernfaglige beslutninger. Det kan henge sammen med at det er et spenn i fortolkningen av samiske barns rettigheter ifølge de internasjonale konvensjonene til formuleringene man finner i barnevernloven. Samiske barns rettigheter slik de er formulert i barnekonvensjonen fremstår mye mer forpliktende enn formuleringene *tilbørlig hensyn til at det er ønskelig* og at slik *tilrettelegging ikke skal tillegges avgjørende vekt, men inngå i en helhetsvurdering*. Formuleringene innenfor barnevernet er relativt svake, mens formuleringene i barnekonvensjonen og urfolkskonvensjonen fremstår sterkere, i alle fall for ikke-jurister. Det er grunn til å stille spørsmål om rettighetene er for svakt fortolket i barnevernloven i forhold til kravene i de internasjonale menneskerettighetene. Vi vil ikke i det videre gjøre lovfortolkninger, annet enn å antyde at det kan være en diskrepans mellom vektingen av språk og kultur som de internasjonale lovene krever og den man gjenfinner i barnevernet. Vi anbefaler at det vurderes om det bør gjøres en gjennomgang av barnevernloven i forhold til rettighetene som er hjemlet i de internasjonale konvensjonene.

Vi vil ta utgangspunkt i den relativt ukontroversielle forståelsen om at samiske barn og unge har en rett til å nyte godt av samisk språk og kultur og at det må innfris innenfor rammen av barnevernets tiltak og uten at det går ut over hensikten med plassering i barnevernsinstitusjon. Utgangspunktet vårt er altså et minimumsnivå av forståelsen av hvilket rettsvern samiske barn har med hensyn til kultur og språk når de er under omsorg av barnevernet. Ingen av deltakerne bestred en slik minimumsforståelse, uavhengig av om de representerte barnevernet eller den samiske befolkningen.

## En port inn

Mange andre land med urfolk har valgt særbarnevern for å sikre rettighetene til urfolksbarn. I USA har de en lov som heter Indian Child Welfare Act (ICWA). Den sier at barnevernet har plikt til å identifisere om et barn er medlem av en tribe, hvor tribe betyr urfolksgrupper i USA som gjennom konstitusjonen har delvis selvråderett. Dersom barnet har tilknytning til en tribe, skal denne triben kontaktes (det vil si at barnevernet må kontakte selvstyremyndighetene som gjerne er lokalisert på et reservat). De overtar saksbehandlingen. Det er altså et særbarnevern. I Norge har vi ikke det, og det er ikke sikkert at særbarnevern er et godt alternativ. Det er i hvert fall lite i den offentlige debatt som tyder på at det er en ønskelig vei for norsk barnevern. Ingen av deltakerne i vårt studie pekte på dette som et alternativ. Det kan være vanskelig å sikre likeverdige tjenester dersom man lager særordninger.

Vi vil rette oppmerksomheten mot konsekvensen av at vi i Norge har en port inn til barnevernets tjenester, uavhengig av etnisitet, kultur, språk eller religion. Det innebærer at alle forpliktelsene som følger de internasjonale lovene og konvensjonene må løses i rommet innenfor denne porten. I neste kapittel ser vi nærmere på utfordringer som kommer av at vi ikke registrerer på etnisitet i Norge. Når man ikke registrerer på etnisitet har det betydning for en ordning med en port inn. Hvordan kan vi sikre at samiske barns rettigheter som urfolk blir tatt hensyn til innenfor porten når vi ikke registrerer etnisitet? Hvem skal sikre det? Skal det være opp til barna og deres familier selv å be om det, eller skal det være barnevernets ansvar at rettighetene aktualiseres og innfris? I det amerikanske systemet har det statlige barnevernet ansvar for å avdekke om barnet har rettigheter som medlem av en anerkjent urfolksgruppe (ikke alle urfolksgrupper har fått den føderale anerkjennelsen som kreves for å få delvis selvråderett, men dette går vi ikke videre inn på her).

Det at det er en port inn forplikter barnevernet desto mer til at den tjenesten som tilbys innenfor porten ivaretar urfolks rettigheter. I dag er denne forpliktelsen ikke forvaltet av en instans, og det er i liten grad gjort eksplisitt hvem som har ansvar for at rettighetene innfris. Forventningen er spredt på alle roller, og integrert i alles ansvar. Det må være barnevernets ansvar å innfri rettigheten, ikke noe

som familiene eller barna selv må be om. Grunnen til det er at det er en tjeneste som forvalter en betydelig makt. Denne ujevne maktfordelingen kan føre til at det er vanskelig for samiske familier og barn å hevde sin rett. I flere av barnevernets involvering i samiske familier har verken barna eller foreldrene mulighet til å unndra seg barnevernets handlinger eller vedtak. I denne situasjonen vil det være urimelig at det er den samiske familien og barna selv som må sikre at rettighetene som urfolk innfris.

Vi vil anbefale at det også i Norge legges ned et prinsipp om at det er barnevernet som har ansvaret for at samiske barns rettighet som urfolk innfris og at dette gjøres kjent i barnevernfeltet. Det innebærer at barnevernet må sikre en infrastruktur i institusjonene som påser at denne rettigheten etterleves.

For å sikre at samiske barns rettigheter som urfolk blir tatt hensyn til innenfor porten når vi ikke registrerer etnisitet, må det legges desto mer vekt på kvalitetssikring innenfor porten. Når alle skal få sine rettigheter innfridd gjennom samme system, må systemet være lagt opp slik at det er mulig. I drøfting av behovet for et eget kompetansemiljø med ansvar for barnevern overfor samiske barn og familier, pekte vi på at et kompetansemiljø kan legge til rette for et system som sikrer kvalitet innenfor det ordinære barnevernet. Vi drøftet særbarnevernet som finnes i USA gjennom ICWA og viste til at dersom det ikke skal være særbarnevern i Norge, kan et kompetansemiljø legge til rette for systematisk kvalitetssikring. En forutsetning er at kompetansemiljøet blir stort nok, er praksisnær og samarbeider med andre tilgrensende fagmiljø og forskning.

## Registrering på etnisk grunnlag

I Norge har vi ikke helseregister som registrerer på etnisitet og det er heller ikke tillatt (Siri 2015). I forskningsprosjekter kan det gjøres, men det skal behandles som særlig sensitive data og tillatelse gis kun dersom det er særlige gode grunner (Christiansen og Fosslund 2015). Drøftingene om vi burde registret på etnisitet kommer opp med jevne mellomrom, for mer om dette se for eksempel Niemi og Semb (2009). Faren for at registrering på etnisk grunnlag bidrar til stigmatisering, fordommer og fører til registreringer utover det som er nødvendig for å gi tilstrekkelig god helse- og sosialtjeneste til den enkelte, oppveier nytten. Registrering på etnisitet har vært misbrukt tidligere, og det kan misbrukes igjen (Nagel og Christiansen 2009).

Hvordan kan man sikre at rettighetene til barn fra et urfolk blir realisert når man organiserer tjenesten med en port inn, samtidig som man ikke registrerer på etnisk grunnlag? Dette er et stor spørsmål for barnverntjenesten i forbindelse med vurdering av samiske barns rettigheter i institusjon satt opp mot hensikten med plasseringen. Det at hensikten med plasseringen er godt dokumentert i saksbehandlingen og vedtaket, mens etnisitet ikke dokumenteres, kan føre til at dette representerer to ulike typer informasjon som behandles svært forskjellig.

Hensikten med plasseringen er vel kjent for barnevernsinstitusjoner og godt dokumentert. Det andre forholdet, at barnet er samisk, er opplysninger som tilfeldigvis er kjent og denne kjennskapen er ikke basert på aktivt registrering. Det betyr at de to forholdene som skal avveies *tilbørlig i forhold til hverandre, og i en helhetsvurdering*, er informasjon som er svært ulikt forvaltet. Det ene er veldokumentert gjennom en langvarig prosess, det andre er basert på tilfeldigheter og uregistrert. Det er vanskelig å sette disse opp mot hverandre og gjøre en reell helhetsvurdering. Når hensikten med plasseringen er veldokumentert fører det antakeligvis til at barnevernsarbeiderne opplever dette som viktigst. At etnisitet er uregistrert (fordi det anses som så viktig del av et menneskes identitet og personlig integritet) og dermed ukommentert, fører antakelig til at det oppleves som mindre aktuelt i for barnevernsarbeideren i saken hun eller han jobber med.

Dersom dette er situasjonen, betyr det at rettighetene samiske barn har som urfolk ikke innfris fordi oppmerksomheten mot hensikten usynliggjør urfolksrettighetene. I så fall innfrir ikke barnevernsinstitusjonen menneskerettighetsforpliktelsene overfor samiske barn. Da er det ikke en helhetsvurdering som gjennomføres, men en usynliggjøringsprosess. Det kan ha paralleller med fornorskingsprosessen. På sikt kan hans/hennes samiske identitetstilknytning bli svekket eller "forsvinne" og barnet fremstår med norsk identitet, holdninger og verdier. Særlig er dette en situasjon som kan gjelde samiske barn fra områder hvor det samiske språket er tapt.

Kulturell sensitivitet handler om å øke bevissthet. For at barnevernsinstitusjoner skal kunne oppdage samiske barn eller ungdommer i institusjonene kan de bruke kulturell sensitivitet i alle saker. Særlig barn fra fornorskede områder vil kunne oppleve at institusjonen ikke ser dem som samer, og at de dermed ikke får innfridd sine rettighetene som samiske barn. Vi forslår at sertifiseringskurset som vi beskriver som kompetansehevende tiltak vil være egnet for å øke kulturell sensitivitet og dermed gi en bevissthet om de usynlige samiske barns.

På dette grunnlaget er det viktig at de som leder barnevernsinstitusjoner, og de som er ansatt på barnevernsinstitusjoner, er bevisste på at rettighetene som urfolk og rettigheten til å motta tilbudet fra institusjonen er to forhold som begge er knyttet til barnets rettigheter. De kan ikke settes opp mot hverandre, men begge må løses.

### Tilbørlig hensyn; hva betyr det?

Barnevernsloven sier at det skal legges tilbørlig hensyn til barnets språklige og kulturelle bakgrunn (§4-15). Tilbørlig i leksikalsk betydning handler om at det er passelig, på sin plass, det som passer seg, det som sømmer seg, rimelig, forsvarlig eller tilstrekkelig. Det er et begrep som peker på samstemmighet mellom to forhold; straffen må stå i passelig forhold til ugjerningen, straffen må ta hensyn til relevante forhold, ytre forhold som hadde betydning er det tatt tilstrekkelig hensyn til, å stå på forsvarlig avstand til noe farlig eller det ble tatt rimelig hensyn til mindretallet. Å ta tilbørlig hensyn handler således om



å gi noe relevans og at det tas hensyn til det i en samlet vurdering, sammen med andre betydningsfulle forhold. Betydningen er altså ikke helt tydelig, og i dagligtale vil det være sammenhengen som begrepet anvendes i som avgjør hvordan man fortolker det.

Begrepet anvendes lite i dagligtale blant folk flest, men benyttes mye innenfor jussen. Begrepet forekommer også ofte i lovtekster. Fordi betydningen er kontekstavhengig og lite brukt, har begrepet potensiale for å bidra til juridisk elitisme. Med det mener vi at det kun er ekspertene som vet nøyaktig hva som menes når ordet anvendes. Det gjør det vanskelig for den vanlige befolkningen å være med og drøfte innholdet, og betydningen blir noe kun ekspertene har tilgang til. Ifølge urfolkskonvensjonens artikkel 2 har samiske samfunn rett til å delta i tiltak som skal bidra til å verne samenes rettigheter og garantere at deres integritet blir respektert. Det blir vanskelig dersom drøfting av dette låses i juridisk begrepsbruk som er utilgjengelig for prinsipiell debatt. Vi anbefaler at det åpnes for en større dialog om hva tilbørlig hensyn til å ta hensyn til samisk språk og kultur innebærer i institusjonssammenheng. Det kan ikke kun være barnevernet som er premissleverandør for å avklare dette. Det samiske samfunn må også ha en tydelig stemme i definisjonen av hvilken praktisk betydning konvensjonene skal få for barnevernet. Til nå har samiske samfunn kanskje hatt for liten innflytelse på dette fortolkningsarbeidet.

Våre deltakere er delt i forhold til det å ta hensyn til kultur og språk i barnevernsinstitusjoner. Deltakerne fra barnevernet som ikke selv identifiserer seg som samisk, mener at dette er relativt ukomplisert. De opplever ikke motsetningsforhold mellom det å ta tilbørlig hensyn til kultur og det å jobbe i tråd med hensikten med institusjonsoppholdet. Deltakere med samisk tilknytning, både brukerrepresentanter og samiske barnevernsarbeidere, er mer bekymret. De argumenterer med at hensynet til kultur forsvinner i møte med grunnlaget for at tiltaket settes i verk.

Endel av arbeidet med å sikre at samiske barns rettigheter ivaretas også når de er under barnevernets omsorg i barnevernsinstitusjon, er å skape debatt og utfordre hvordan *tilbørlig* hensyn til språk og kultur skal fortolkes. Det må legges vekt på at en slik debatt inkluderer samiske stemmer, og ikke være

en debatt kun for barnevernet og lovfortolkerne. Samiske samfunn må inviteres inn i slike debatter for å møte de kravene som stilles i urfolkskonvensjonen.

### Hvor blir det av kultur i helhetsvurderingen

Det samme dilemma oppstår med begrepet helhetsvurdering. Der kultur har en tendens til å bli nullet ut av tilbørighetsvurderingen, har kultur en tendens til å bli nullet ut av helhet fordi det forsvinner i forhold til de andre hensynene. Våre deltakere fortalte om erfaringer der hensynet til kultur og språk ble borte i helhetsvurdering for eksempel fordi hensynet til fritidsaktiviteter ble funnet å være viktigere. Slike eksempler er det flere av. Gjennomgående er det at helhetsvurderingen er så lite forpliktende at hensynet til kultur blir borte i enkeltsaker. I prinsippet er alle enige om at kultur skal tillegges vekt, men i de enkelte saker forsvinner det i sakens øvrige alvorlighetsgrad. Vi har inntrykk av at alle mener at det skal tas hensyn til kultur, problemet er mer at det er vanskelig å få det overført til handlinger i hver enkelt sak. Dette er en utfordring i hele barnevernssystemet, ikke først og fremst i institusjonen, selv om det også er en utfordring for institusjonene.

Vårt forslag for å løse denne utfordringen tar utgangspunkt i at det er en omforent holdning om man skal ta hensyn til kultur, men at det er vanskelig i praksis. Når utfordringen er å få integrert en praksis som alle ønsker velkommen, men ikke helt vet hvordan man skal gjøre, er systematisk dokumentasjon av hva man gjør en måte å øke bevisstheten på. Dersom man må registrere hva man gjør for å ivareta kultur, vil man gjennom egendokumentasjon se om man faktisk gjør det. Videre vil man selv kunne oppdage det, dersom det stadig vekk er kultur som forsvinner i helhetsvurderingen. Vårt forslag er derfor å utvikle skjemaer som viser hvordan man tar hensyn til identitet og kultur i måten man jobber på. I dag finnes det noen skjemaer innenfor helsesektoren som kan omarbeides til barneverntjenesten. Innenfor barnevernet finnes det for eksempel The Cultural and Linguistic Competence Family Organization Assessment (Goode 2010). Self-Assessment of Cultural Awareness questionnaire (Majumdar m. fl. 2004) og Inventory to Assess the Process of Cultural Competence among Healthcare

Professionals (Transcultural C.A.R.E. Associates 2017) er hentet fra helse som har mange flere slike støtteskjemaer for å bevisstgjøring og opplæring. Vi har ikke innenfor rammen av dette prosjektet gjort undersøkelser av hvilke som kan være aktuelle for barnevernsinstitusjoner med samiske ungdom. Oversettelse, utprøving og validering av slike skjema er krevende. Vi vil likevel anbefale at det settes i gang prosjekt som har som målsetting å utvikle eller oversette eksisterende vurderingsskjemaer innenfor kulturell kompetanse, validere de og prøve dem ut i norske institusjoner.

### Konflikt mellom retten som samisk barn har og formålet med plasseringen

I utredning for å finne frem til hvordan barnevernsinstitusjoner kan oppfylle slike rettigheter på en måte som er i samsvar med formålet for det enkelte barns plassering og i tråd med institusjonens målsetninger og rammer, ligger det en forutsetning om at det er en (potensiell) konflikt mellom de to forholdene. Å ivareta samiske barns rett står i motsetning til å ivareta formålet med institusjonsoppholdet. Noen av deltakerne fulgte opp denne motsetningen og mente at det er en potensiell konflikt: *«Ja, altså -... Det – det følger jo av barnevernloven og også barnekonvensjonen, at barnevernet skal tilstrebe kontinuitet i forhold til språk og kultur ...når man plasser- - når man plasseres i fosterhjem eller utafør hjemmet.... Det – det klarer man ikke i noen særlig grad. Og mitt inntrykk er jo det at man legger vel mer eller mindre vekt på det i ulike ...deler av landet.»* Representantene for samiske bruker- og interesseforeninger fremhevet rettigheten som urfolk: *«Et samisk samfunn med en samisk kultur og et samisk språk ikke minst, og jeg tenker at det skal, være en grunnleggende rettighet at barnet blir møtt med både sin språklige og kulturelle forståelse. Det vil si at barn skal bli møtt innenfor barnevernet med sitt språk og med sin kultur. Og det er en plikt barnevernet har til å fylle opp i forhold til samiske barns rettigheter.»* For ansatte i kommunalt og statlig barnevern er det imidlertid mindre åpenbart at det er konflikt mellom rettighetene; *«Så har vi selvfølgelig bekymringsmeldinger som kommer inn som omhandler samiske barn, men de blir håndtert etter loven slik de skal gjøre. Så*

*det der er ingen forskjell».* Konflikten oppheves ved at barnevernloven og begrunnelsen for institusjonsoppholdet overstyrer kulturelle hensyn.

At det er en så stor forskjell mellom situasjonsbeskrivelsen til brukerne og barnevernet er en utfordring i forbindelse med å kunne løse eventuelle konflikter mellom samiske barns rettigheter og formålet med institusjonsoppholdet. I vårt materialet fremkommer det at det er to utgangspunkt for hva som er viktigst for å oppnå barnets beste; oppfyllelse av rettigheten som urfolk og oppfyllelse av behovet for institusjonsopphold. Denne todelingen er en variant av diskusjonen mellom rettighetsperspektivet og behovsperspektivet som ble drøftet i kapittelet om «*Behovet for et kompetansemiljø*». Vår anbefaling er at barnevernet tar initiativ sammen med Sametinget om å komme frem til et harmoniserende perspektiv hvor samiske barns beste handler både om å ivareta samiske barns rettigheter som urfolk og samiske barns rett til gode, virkningsfulle tjenester fra barnevernet. Ytterligere spissing av dikotomisering av rettighet versus behov er lite fruktbart. En samlende dialog om hvordan harmoniserende perspektiv kan utvikles og tas i bruk er nødvendig for å utvikle bedre tjenester for samiske barn. Et konstruktivt utgangspunkt er at alle deltakerne er enige om at barns beste er det overordnede. Uenigheten går på hva som er barnets beste.

### Hvordan kan institusjonene innfri forventningene om å være kulturelt kompetente?

Det er flere forhold som må være på plass for at en felles tjeneste i en velferdsstat skal innfri forventningene. Det må være god kvalitet i tjenestene og tjenestene må være likeverdige og rettferdig fordelt, uavhengig av etnisitet, kultur, språk eller religion. For å innfri disse er det to forhold som må være på plass.

For det første må det være god opplæring av barnevernsansatte i kommunene og det statlige barnevernet, som gjør at alle institusjoner har et minimum av kulturkompetanse. Tidligere i rapporten har vi drøftet ulike kompetansehevende tiltak som kan øke barnevernets, inkludert barnevernsinstitusjonenes, kulturelle kompetanse i arbeid med den samiske minoriteten (og andre

minoriteter). Forskning viser også at opplæring i kulturell kompetanse gir mer fornøyde brukere, i hvert fall i helsesektoren (Govere og Govere 2016). Siden urfolksrettigheten ikke er knyttet til regioner eller noen spesielle kommuner, kan alle barnevernsinstitusjoner i prinsippet få i oppgave å jobbe med samiske barn og unge, uansett hvor i landet institusjonen er plassert. Derfor må alle, uansett region, ha et minimum av kompetanse om hvilke rettigheter samiske barn har, og hva det innebærer for institusjonen. Kulturell kompetanse bør derfor inkluderes i den ordinære grunnutdanningen. I tillegg viser deltakerne i vår undersøkelse at det er behov for ytterligere innsats i å sikre at det er et minimum av kunnskap og ferdigheter i institusjonene på dette området.

For det andre må innsatsen evalueres. For å kvalitetssikre tjenestene må man systematisk kunne vurdere om de målene man har satt innfris i henhold til planene. Dette krever evaluering. Evaluering bidrar til kvalitetssikring av tjenestene ved at man får grunnlag til å vurdere om målene innfris. Dette bidrar til rettsikkerhet. Vi vil derfor peke på et behov for at det innføres strukturer som gir mulighet til systematisk oppfølging av hvordan rettighetene til samiske barn ivaretas på institusjonene. Vi vil peke på to muligheter for å begynne denne prosessen. For det første kan ivaretagelse av rettigheter som samiske barn har, integreres bedre i tilsyn. Det vil gi en evalueringmulighet som følger forvaltningens interne kvalitetskrav. For det andre kan ivaretagelse av rettighetene som urfolk har, systematisk gjennomføres som forpliktende samarbeid mellom praktiske enheter og forskningsmiljø. For å bygge opp en slik form for kvalitetssikring fremstår RESAK/RESAG som en naturlig part fra praksis, mens RKBU Nord, som har tjenestestøtte som mandat og forskningskompetanse på samisk barnevern, kunne vært et forskningsmiljø som samarbeidet med RESAK/RESAG om systematisk evaluering.

## Terapi fra Sápmi

I samiske helse- og sosialtjenester er det utviklet terapeutiske innfallsvinkler som baserer seg på tradisjonell samisk tradisjon og kultur. Javo (2007) utviklet en villmarksterapi som heter Meahcceterapiija. Terapien handler om å bruke naturen og elementer fra samisk kultur. I løpet av institusjonsoppholdet foregår to dager ute. Når terapi foregår ute kan andre arenaer enn kontoret fungere som ramme for å snakke om vanskelige tema og det skapes kontekst for endringsprosesser i naturens rytmer. For mer utfyllende om denne terapiformen kan man lese Boines artikkel fra 2011. Flere andre aktører har blitt inspirert av villmarksterapi og utviklet egne arbeidsformer hvor villmarksopplevelser brukes som grunnlag. Slike innfallsvinkler plasserer seg i en tradisjon hvor man forsøker å utvikle arbeidsmodeller basert på lokale og kulturelle praksisformer som en motvekt til bruk av universelle metoder. Boine (2012) beskrev hvordan samiske fedre hadde det å berge seg som mål for oppdragelsen. For barnevernsinstitusjoner betyr dette, sier hun, at de må legge til rette for refleksjon over forskjellige former for anerkjennelse av ulike kulturelle normer og handlingsformer. Det kan lett integreres i villmarksterapi. Det er desto vanskeligere å få rom for de samiske fedrenes oppdragerstil innenfor institusjonenes sedvanlige rammer.

Meahcceterapiija er utviklet innenfor helsevernets institusjoner, ikke barnevernets. I vår undersøkelse fant vi kun noen få forsøk på å integrere kulturell kompetanse innenfor institusjonenes ramme. Ett unntak var nettopp utprøving av villmarksterapi innenfor institusjonsbehandling av ungdom. Vi vil anbefale at det settes i gang flere slike piloter, og at det gjennomføres systematisk evaluering i forbindelse med utprøvingene. Evalueringen bør gjennomføres som forskning slik at de som utvikler og prøver det ut kan vise til eventuell støtte i forskning for å dokumentere om det de gjør representerer god praksis. Det er viktig at lovende praksis følges opp slik at det kan dokumenteres at det fungerer etter hensikten. Det er en vesentlig del av kvalitetssikringen. Forskingsdokumentasjon av god praksis kan bidra til å løfte barnevernsfeltet når det gjelder å imøtekomme samiske barns rettigheter under omsorg av barneverntjenesten.

## Kulturell støtteplan

En av deltakerne hadde et konkret forslag om å utvikle en støtteplan for å ivareta samiske barns rettigheter på institusjon: *«...en kulturell støtteplan for samiske barn i barnevernssaker. Og en sånn støtteplan, og det er jo det der kanskje du er inne på en sånn, en ressursgruppe eller en sånn.. en gruppe som, en støtte som kan sikre at samiske barn beholder sin tilknytning til familien, til lokalsamfunnet og den samiske kulturen uavhengig av hvor barnet plasseres.....»*

Forslaget ligner på forslaget om mentor og støttepersoner som kom fra deltakerne fra de andre minoritetsgruppene; innvandrere og nasjonale minoriteter. De foreslo egne mentorer for minoritetsfamilier i møte med barnevernet. Som en av dem sa det; *«...det er rått parti...»*. Ordninger med mentorer for minoriteter skal ha som hensikt å sikre at kommunikasjonen blir så god som mulig. I tillegg skal mentorordninger sikre at familien får informasjon om rettigheter og plikter. Det kan bidra til bedre samarbeid mellom brukerne og barnevernet. Støtteplaner skal sikre at barnets rett som urfolk (eller minoritet) ivaretas i tiltaket. Det vil kunne fungere som et bindende dokument som sørger for at barnevernet utformer en kulturelt tilpasset ordning.

## Barnevernsinstitusjoner i samiske lokalsamfunn

I urfolkskonvensjonens artikkel 25, punkt 2, står det at helsetjenester så langt det er mulig skal være forankret i lokalsamfunnet. Siden de fleste barnevernsinstitusjoner både har omsorgsmandat og jobber med endring, kan det diskuteres om ikke denne artikkelen både legger føringer på at mer av institusjonsvirksomheten må skje lokalt.

I noen få kommuner i indre Finnmark er samer i majoritetsposisjon, dette er kommuner med cirka 3000 innbyggere. I områder med tett befolkning er samene en minoritet. Det betyr at samiske barn alltid kommer til å være en liten gruppe i barnevernet, i faktiske tall. Det betyr ikke dermed at de ikke er overrepresentert i barnevernet, tall fra KOSTRA kan antyde at kommuner innenfor samisk forvaltningsområde har høyere andel av barn med barneverntiltak (KOSTRA 2017). At samiske barn

alltid er en relativt liten gruppe i nasjonal eller regional målestokk, kan føre til at rettigheten til å bli møtt av barnevernsarbeidere som viser respekt for den samiske kulturen til barnet og møter dem med verdighet svekkes. Det blir rett og slett for lite mengdetrening. De som jobber i institusjon opplever for sjelden at de må være kultursensitive, og de oppøver dermed ikke kompetanse som er nødvendig.

Å ha små institusjoner i samiske lokalsamfunn hvor samiske barn kan bo, er én måte å løse dette på. Det kan løses som faste bygningsmasser som fungerer som små institusjoner, eller muligheten til å opprette enetiltak som er uavhengig av hjemmelen for vedtaket. Enetiltak er kritisert fordi det overlater barn eller ungdom til å bo alene på en institusjon med kun voksne som jobber i boligen. Blant annet har Forandringsfabrikken vært skeptisk til dette og pekt på at det oppleves som utrygt (Dagbladet 07.08.2017). For å bygge opp lokalbaserte institusjoner kan barnevernet utforme institusjoner som har løsere rammer i form av bygningsmasse og stab enn det som er vanlig i etablerte institusjoner. Egnede boliger i lokalsamfunnet kan anvendes som bygg. Omsorgspersonene som skal jobbe i tiltaket kan rekrutteres lokalt eller fra nettverket, og frikjøpes for å jobbe med ungdommen. De kan vi kalle «nærpersoner» for å understreke at de skal være nær ungdommene og tilby trygghet. De profesjonelle barnevernsarbeiderne sørger for at «nærpersonene» får veiledning. I tillegg kan barnevernet følge opp tiltakene slik at det bidrar til endringer som er vurdert som nødvendig.

En annen strategi for å forankre institusjoner i lokalsamfunnet er å bygge opp egne samiske institusjoner for samiske barn. Det er grunn til å merke seg at ikke alle samiske barn behersker samisk som følge av fornskingsprosessen. Det er også en liten gruppe samiske barn som ikke snakker nordsamisk, men lulesamisk eller sørsamisk. Om man bygger opp samiske barnevernsinstitusjon som samiskspråklig institusjoner, må man samtidig gjøre vurdering av hvordan samiske barn som ikke snakker nord-samisk skal få et tilbud som er tilpasset deres samiske kultur. Det er grunn til å hevde at det finnes gode argumenter for å opprette en egen samiskspråklig barnevernsinstitusjon. Det å bo på en barnevernsinstitusjon betyr at det er barn som er i en vanskelig situasjon. Selv om institusjonen både kan være det beste for barnet, og barnet opplever det som positivt, er det en fordel om barnet



mottar omsorg, støtte og hjelp på morsmålet. Den nordsamiske befolkningen er stor nok til at det kan forsvares å bygge opp en samisk språklig barnevernsinstitusjon. Institusjonen må være bred i forhold til lovhjemlene som den dekker, og det er ikke sikkert den passer for alle samiske barn.

Å ha egne samiske institusjoner er en av de mest effektive måtene å sikre at samiske barns rettigheter ivaretas, uten at det er til hinder for å jobbe med hensikten med tiltaket. Det kreves imidlertid en god del forarbeid slik at disse institusjonene blir gode og trygge alternativer for samisk ungdom. Å drive tiltaksutvikling for å kunne lage nye institusjonsformer, som er lokalt forankret både i form og innhold, er nye veier som kan ha stor betydning for muligheten til å sikre samiske barn og unge rettighetene de har gjennom internasjonale lover og konvensjoner.

#### Digitalt opplæringsprogram som fører til sertifisering før arbeid i institusjon.

Vi har tidligere drøftet et forslag om sertifisering av grunnleggende kunnskap om urfolk og minoriteter i barnevernet som et av flere kompetansehevende tiltak (se s. 83). Vi vil argumentere for at et nettbasert kurs for sertifisering er egnet for de som jobber i barnevernsinstitusjoner. Det vil være egnet fordi det kan dempe utfordringene som oppstår fordi vi ikke registrere på etnisk grunnlag. Sertifiseringskurs er også egnet for å sikre at institusjonen klarer å innfri samfunnets forventinger om å være kulturelt kompetente. Kompetanseheving av kulturell kompetanse sikrer at tjenestene er likeverdige og rettferdige fordelt. Vi mener også at fagdage som vi har foreslått (se s. 73) vil kunne føre til økte ferdigheter når det gjelder hvordan man kan jobbe i tråd med samiske barns rettigheter på barnevernsinstitusjon. Fagdage kan sees i sammenheng med et digitalt opplæringsprogram og enten fungere som en introduksjon eller en videreføring av det nettbaserte kurset.

Forslaget vårt er å utvikling av en digital læringssti hvor det gis innføring i grunnleggende kunnskaper gjennom et nettbasert kurs og avsluttes med en test. Gjennomført og bestått kurs gir en sertifisering på at kandidaten har grunnleggende kunnskap. Dette er en vanlig form i internopplæringen i

helsevesenet. Vi foreslår at et slikt kurs gjøres obligatorisk for de som skal jobbe på barnevernsinstitusjoner. Kurset er egnet for arbeid med kultursensitiv praksis. De som jobber i barnevernsinstitusjoner jobber i direkte kontakt med barn og ungdom. Kultursensitiv praksis er en del av kjernekompetansen til denne arbeidsgruppen, dersom man skal sikre at samiske barn får sine rettigheter som urfolk ivaretatt, samtidig som at man sikrer at tiltaket er i samsvar med hensikten med plasseringen og institusjonens målsettinger og rammer.

Vi foreslår at de som jobber i barnevernsinstitusjoner må sertifiseres innen kulturell kompetanse gjennom et digitalt opplæringsprogram.

## Oppsummering

Som urfolk har samiske barn spesielle rettigheter til å ivareta kultur, religion, etnisitet og språk etter plassering utenfor hjemmet. I dette kapitlet har vi utredet hvordan barnevernsinstitusjoner kan oppfylle rettighetene på en måte som er i samsvar med det enkelte barns plassering og i tråd med institusjonens rammer. Videre har vi utredet hvordan barnevernsinstitusjoner kan oppfylle slike rettigheter på en måte som er i samsvar med formålet for det enkelte barns plassering og i tråd med institusjonens målsettinger og rammer. På bakgrunn av individuelle intervju og fokusgruppeintervju har vi identifisert flere problemstillinger og forslag til løsninger.

- Vi foreslår en gjennomgang av barnevernsloven i forhold til rettighetene som er hjemlet i de internasjonale konvensjonene.
- Vi foreslår at det legges ned et prinsipp om at det er barnevernet som har ansvaret for at barns rettighet som urfolk innfris og at dette gjøres kjent i barnevernfeltet. Det innebærer at barnevernet må sikre en infrastruktur i institusjonene som påser at denne rettigheten etterleves.

- Vi foreslår systematisk opplæring og evaluering innenfor kulturell kompetanse. RESAK/RESAG kan være en naturlig part for dette arbeidet fra praksisfeltet, mens RKBU Nord, som har tjenestestøtte som mandat og forskningskompetanse på samisk barnevern, kan være et forskningsmiljø som samarbeide med RESAK/RESAG om systematisk evaluering av innsatsen.
- I Norge registrerer vi ikke på etnisk grunnlag. Barnevernsinstitusjoner bør derfor bruke kulturell sensitivitet i alle saker for å kunne merke seg og legge til rette for samiske barn eller ungdommer i institusjonene. Særlig barn fra fornorskede områder vil kunne oppleve at institusjonen ikke ser dem som samer, og at de dermed ikke får innfridd sine rettighetene som samiske barn. Vi foreslår at sertifiseringskurset som vi beskriver som kompetansehevende tiltak vil være egnet for å øke kulturell sensitivitet og dermed gi en bevissthet om de usynlige samiske barns. Vi foreslår også at fagdage som beskrives som kompetansehevende tiltak kunne føre til økte ferdigheter på dette området i praksis.
- Vi foreslår å utvikle (eller importere) bevisstgjørende vurderingsskjemaer som viser hvordan man tar hensyn til identitet og kultur i måten man jobber på.
- Vi foreslår at barnevernet tar initiativ sammen med Sametinget til å komme frem til et harmoniserende perspektiv hvor samiske barns beste handler både om å ivareta samiske barns rettigheter som urfolk og samiske barns rett til gode og virkningsfulle tjenester fra barnevernet.
- Vi foreslår at det gjennomføres systematisk opplæring i kulturell kompetanse i barnevernsinstitusjoner.
- Villmarksterapi er prøvd ut i institusjoner i psykisk helsevern. Vi foreslår at det prøves ut i barnevernsinstitusjoner.
- Vi foreslår utvikling og utprøving av mentorer og kulturell støtteplan. Mentorer bistår familien i undersøkelsesfasen og kulturell støtteplan utvikles for å sikre at barnets kulturelle identitet ivaretas i løpet av institusjonsoppholdet.

- Vi foreslår at de som jobber på barnevernsinstitusjon må gjennomgå en obligatorisk sertifisering av grunnkunnskap kunnskap om det å jobbe med minoriteter og samiske barns særlige rettigheter.

Å ha egne samiske institusjoner er en av de mest effektive måtene å sikre at samiske barns rettigheter ivaretas, samtidig som at man ivaretar hensikten med tiltaket. Derfor har vi foreslått å vurdere en institusjonsinnovasjon med lokalbaserte institusjoner. Det handler om å utvikle lokalbaserte institusjoner etter behov der «nærpersoner» utgjør personalet, og barnevernets ansatte fungerer som veiledere. Vi oppfordrer imidlertid til at dette vurderes opp mot de uheldige sider ved enetiltak.



## Avslutning

I denne utredningen er vi bedt om å gjennomføre to delprosjekt:

- A) Å utrede andre tiltak enn videreutdanning for å heve kompetansen i barnevernet i arbeid med innvandrere, urfolk og nasjonale minoriteter.
- B) Å utrede behovet for å etablere et kompetansemiljø innenfor samisk barnevern, som blant annet har veiledningsoppgaver ovenfor barnevernstjenesten. Videre ble vi bedt om utrede tiltak for å sikre at samiske barns særlige rett til å ivareta språklig og kulturell bakgrunn følges opp på hensiktsmessig måte ut fra formålet med oppholdet og institusjonens målsetting og rammer under opphold i barnevernsinstitusjoner.

Grunnlaget for drøftingene er 63 deltakere som har deltatt i individuelle intervju og/eller fokusgruppeintervju. Vi har foreslått en lang liste med kompetansehevende tiltak og tiltak for å sikre at samiske barns rettigheter ivaretas innenfor rammen av institusjonsoppholdets formål. Vi har også utredet hvorvidt det bør opprettes et kompetansemiljø innenfor samisk barnevern og om et slikt miljø i så fall bør ha veiledningskompetanse. Etter hvert kapittel har vi oppsummert forslagene.

Som svar på problemstillingene i delprosjekt A) har vi foreslått seks kompetansehevende tiltak som vi mener er relevante og hensiktsmessige kompetansehevende tiltak utover videreutdanning og som kan være aktuelt å iverksette for ansatte i både kommunalt barnevern, i fosterhjemstjenester og for ansatte i barnevernsinstitusjoner. Disse kompetansetiltakene kan sette barnevernsansatte i bedre stand til å gjennomføre barnevernfaglige vurderinger og barnevernfaglig arbeid med urfolk, nasjonale minoriteter og innvandrere:

1. **Kurs som fremmer læring i organisasjonen** fremmer barnevernfaglige vurderinger og barnevernfaglig arbeid ved at den er basert på en modell for livslang læring som forankrer læringen i praksis og er basert på en forskningsbasert modell for opplæring i kulturell kompetanse.
2. **Fagdager** fremmer barnevernfaglige vurderinger og barnevernfaglig arbeid ved at det oppøver bevisstheten om å ta hensyn til kulturelle forhold i praksis og er basert på en mal som barnevernsansatte opplever som nyttig.
3. **Nettbaserte ressurser** fremmer barnevernfaglige vurderinger og barnevernfaglig arbeid ved at det er en effektiv måte å øke kompetanse på som er tilpasset barnevernsansattes travle og uforutsigbare hverdag.
4. **Sertifisering av grunnleggende kulturell kompetanse** fremmer barnevernfaglige vurderinger og barnevernfaglig arbeid ved at det er en effektiv måte å sikre grunnleggende kunnskap i kulturell relevant arbeid i barnevernet på.
5. **Kompetansenettverk** fremmer barnevernfaglige vurderinger og barnevernfaglig arbeid ved at barnevernsansatte med lite kunnskap eller erfaring kan få lett tilgjengelig bistand i aktuelle saker. Det fremmer også barnevernfaglige vurderinger og barnevernfaglig arbeid på lang sikt ved at det er en måte å løfte og spre kompetansen i fagfeltet på.
6. **Mentorer fra egen kultur** fremmer barnevernfaglige vurderinger og barnevernfaglig arbeid ved at brukerne får støtte i relasjonen med barnevernet, og det kan forhindre at det utvikler seg dårlige relasjoner og mistillit mellom barnevernsansatte og foreldrene og ungdommene.

En forutsetning for at de foreslåtte kompetansehevende tiltakene skal implementeres i de allerede etablerte rutinene og prosedyrene i barnevernsarbeidet, er at de blir varige og integreres i den strukturelle forvaltningen på ulike nivåer.

Tabell 4. Ulike komponenter i tiltakene gjør at tiltakene er hensiktsmessige for læring om arbeid med minoriteter.

<b>Kurs</b>	<p>Kurset må være svært praksisnært og basert på læring i arbeid med caser.</p> <p>Kurset må være ledelsesforankret, både hos barnevernleder og kommunalledelsen. Ledelsen må legge til rette for tid og rom for øving og analyser av caser.</p> <p>Kurset må rekruttere flere fra tjenesten (eller fra interkommunale samarbeidsmodeller) og være gruppebasert og må i hovedsak foregå som gruppearbeid lokalt.</p> <p>Kursmodellen følger modellen for kulturell kompetanse.</p> <p>Det må utvikles gode caser basert på forskningsbasert kunnskap om beste praksis, hvor både det som fungerer og ikke fungerer beskrives og samles i idealtypiske caser.</p> <p>Analyse av caser bør skje ved hjelp av de fire analysebegrepene: dilemma, paradoks, mulighet og handlingsrom. Det bør være (små) utviklingsprosjekt som løper parallelt med kurset.</p>
<b>Fagdager</b>	<p>Det bør utvikles maler slik at kommunale barnevernskantor eller barnevernsinstitusjoner selv kan gjennomføre dagen.</p> <p>Malen er viktig for å sikre at det er kvalitetssikrende læringsstier som anvendes og for at læringsutbyttet kan evalueres.</p> <p>Korte filmer kan anvendes for å presentere kunnskap. Filmene må lages slik at de initierer refleksjon.</p> <p>Aktuelle kompetansesenter bør utforme malene basert på et utviklingsprosjekt hvor en medforskermodell anvendes og hvor både barnevernet og brukerrepresentanter er med.</p> <p>Fagdagsmodellen bør gis en læringsutbyttebeskrivelse i henhold til kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse. RESAK sin modell for fagdag bør gjøres tilgjengelig for alle barnevernstjenester som jobber med samiske barn og familier. Det vil kreve mer ressurser enn RESAK har og flere medarbeidere i forhold til dagens volum.</p>
<b>Nettressurs</b>	<p>Deltakelse på nettbaserte kurs må være ledelsesforankret og ledelsesstyrt.</p> <p>Det må settes av tid og mulighet i arbeidstiden til å bruke de nettbaserte ressursene, f.eks. ved ordninger som den digitale halvtimen.</p> <p>Det er hensiktsmessig at det etableres en felles portal for barnevern og minoritetsrettet arbeid hvor ulike ressurser samles.</p> <p>Det må utvikles moduler for nettbaserte kurs.</p>
<b>Sertifisering</b>	<p>Etablere en portal for den nettbaserte læringsstien som så blir systematisert og utviklet.</p> <p>Erfarne undervisere eller forskere med spesialområde flerkulturelt barnevernsarbeid bør utvikle læringsstien i samarbeid med noen med kompetanse på digital læring.</p> <p>Utvikle et system for å administrere sertifiseringen. Det kan delegeres til laveste nivå, men krever tilsyn for å kunne fungere tilfredsstillende.</p> <p>I forhold til ressursbruk kreves det mest i utvikling av læringsstien og tilpasning til den digitale formen, noe mindre i vedlikehold og administrering.</p>
<b>Kompetanse-nettverk</b>	<p>Etablere et nasjonalt kontor for kompetansenettverk(er) for barnevernets arbeid med minoritetsfamilier.</p> <p>Et eller flere sekretariat med god kontakt med "grasrota".</p> <p>Kompetansenettverket må bestå av ressurspersoner fra de ulike minoritetsgruppene.</p> <p>Kompetansenettverket må basere seg på systemer og rutiner for å sikre at lovfestede rettigheter for innvandrere, minoriteter og samer blir ivaretatt i barnevernet.</p> <p>Det bør være advokater knyttet til kompetansesenteret som er uavhengige av barnevernet og henvisning fra barnevernet.</p> <p>Tolketjenester bør inngå i kompetansesenteret.</p> <p>Et kompetansenettverk kan organiseres som kompetansenoder eller kompetansenettverk, med «satellitter» rundt i landet. For å støtte opp om en slik organisering bør det utvikles digitale verktøy og teknologi med en god nettside som fungerer veiledende for barnevernsansatte. Man kan tenke seg at man lager opplæringsvideoer, som ligger tilgjengelig på nettsiden.</p> <p>Kompetansenettverket bør ha medlemmer fra praksisfeltet, som kjenner til hvilke utfordringer barnevernet står ovenfor i møte med innvandrere, nasjonale minoriteter og samer.</p> <p>Det nasjonale kontoret bør også ha ansvar for et nettbibliotek av oppdatert praksisnær forskning innenfor minoritetsbarnevern.</p>
<b>Mentorer</b>	<p>En organisasjon må ta ansvaret for opplæring og administrering av kulturlosene.</p> <p>Det må lages et opplegg for kulturlosene slik at de kan få støtte i sin virksomhet og nødvendig tilrettelegging for de praktiske delene av oppgaven.</p> <p>Det bør utvikles en nettside som bidrar til å gjøre ordningen kjent for minoritetsungdommene som de skal fungere som rollemodeller for.</p>



Som svar på problemstillingene i delprosjekt B) har vi, med utgangspunkt i deltakernes innspill, vurdert at det er behov for et kompetansemiljø i samisk barnevern. Vi har vurdert at det mest aktuelle eksisterende miljøet som kan videreutvikles til et nasjonalt kompetansemiljø er RESAK/RESAG. Vi argumenterer også for at et slikt kompetansemiljø skal ha et veilederansvar for barnevernsfeltet og peker på en modell med opplæring av regionale veiledere som mest hensiktsmessig. Vi har listet opp syv forhold som vi mener begrunner dette behovet.

Tabell 5. Begrunnelser for et kompetansemiljø med veilederansvar bestående av regionale veiledere.

Begrunnelse	Utdypning
Samenes historie og fornorsking	Det er nødvendig at myndigheter som barnevernet ikke bidrar til fortsatt undertrykking av samisk språk og kultur, men sikrer at samiske barn som har tiltak fra barnevernet også får bevare tilknytning til det samiske.
Kvalitetssikring av barnevernet	Et kompetansemiljø vil kunne bidra til at barnevernets virksomhet overfor samiske barn og familier kvalitetssikres.
Dialog i fagfeltet	Det er også behov for dialog og prosesser mot omforente strategier i forhold til det samiske mellom barnevernet nasjonalt og barnevernsansatte med erfaring fra å jobbe med samiske familier.
Manglende tillit	Gjennom å styrke barnevernets kunnskap om det samiske og tilby regionalt forankrede veiledere, vil barnevernet nærme seg det lokale samiske samfunnet. Et kompetansesenter vil kunne ha forutsetninger for å være i dialog med befolkningen og finne frem til hvordan barnets beste kan ivaretas uten at det går på bekostning av fortsatt tilknytning til samisk kultur.
Behov for ny forskningslitteratur	Litteraturen må oppdateres for å vise hva som er konteksten for samiske barn med tiltak fra barnevernet i dag.
Manglende fagspråk	Det er behov for å bidra til begrepsutvikling slik at faglige arbeidsmetoder som handler om det samiske lettere inkluderes i praksis.
Psykisk helse	Det er grunn til å være bekymret for den psykiske helsen for samiske barn i institusjon siden denne gruppen kanskje har dobbelt risiko; både som barn på barnevernsinstitusjon og som barn med urfolksbakgrunn.

I tillegg har vi løftet frem noen forhold som er en forutsetning for at et kompetansemiljø kan fungere etter hensikten.

- Det må være forpliktende samarbeid mellom et kompetansemiljø og forskningsmiljø.
- Oppbygging må ikke innebære at medarbeidere tappes fra kommunene. Samarbeid med forskningsmiljø blir trukket frem som en måte å hindre en slik utvikling.
- For at et kompetansemiljø skal fungere må det være tett forankret i praksis og tilgjengelig for kommunene.

Den siste problemstillingen i delprosjekt B) var hvordan barnevernsinstitusjoner kan oppfylle samiske barns rettigheter på en måte som er i samsvar med formålet for det enkelte barns plassering og i tråd med institusjonens målsettinger og rammer. På bakgrunn av analyser av deltakernes innspill og litteratur på området har vi pekt på flere ulike forhold som kan bidra til at forholdet mellom samiske barns rettigheter og hensikten med institusjonsoppholdet ikke fremstår som uforenelige formål.

Tabell 6. Aktuelle tema i forbindelse med samiske barns rettigheter i barnevernsinstitusjon

Aktuelle tema	Utdypning
Samiske barns rettigheter	Vi foreslår en gjennomgang av barnevernsloven i forhold til rettighetene som er hjemlet i de internasjonale konvensjonene.
En port inn forplikter	Vi foreslår at det legges ned et prinsipp om at det er barnevernet som har ansvaret for at barns rettighet som urfolk innfris og at dette gjøres kjent i barnevernfeltet. Det innebærer at barnevernet må sikre en infrastruktur i institusjonene som påser at denne rettigheten etterleves.
«En port inn-modellen»	Det at barnevernet i Norge har en tjeneste for alle betyr at alle barnevernsinstitusjoner må ha kulturell kompetanse. Vi foreslår systematisk opplæring og evaluering innenfor kulturell kompetanse. RESAK kan være en naturlig part fra praksis, mens RKBU Nord, som har tjenestestøtte som mandat og forskningskompetanse på samisk barnevern, kan være et forskningsmiljø som samarbeidet med RESAK om systematisk evaluering.
Registrering på etnisk grunnlag	I Norge registrerer vi ikke på etnisk grunnlag. Barnevernsinstitusjoner bør derfor bruke kulturell sensitivitet for å innfri rettighetene som samiske barn har. Vi foreslår at sertifiseringskurset som vi beskriver som kompetansehevende tiltak vil være egnet for å øke denne bevisstheten. Vi foreslår også at fagdage som beskrives som kompetansehevende tiltak vil kunne føre til økte ferdigheter på dette området i praksis.
Helhetsvurdering	Vi foreslår å utvikle skjemaer som viser hvordan man tar hensyn til identitet og kultur i måten man jobber på.
Rettighetsperspektiv versus behovsperspektiv	Vi foreslår at barnevernet tar initiativ sammen med Sametinget til å komme frem til et harmoniserende perspektiv hvor samiske barns beste handler både om å ivareta samiske barns rettigheter som urfolk og samiske barns rett til gode, virkningsfulle tjenester fra barnevernet.
Opplæring i kulturell kompetanse	Vi foreslår at det gjennomføres systematisk opplæring i kulturell kompetanse i barnevernsinstitusjoner.
Terapi fra Sápmi	Villmarksterapi er prøvd ut i institusjoner i psykisk helsevern. Vi foreslår at det prøves ut i barnevernsinstitusjoner.
Kulturell støtteplan	Vi foreslår utvikling og utprøving av mentorer og kulturell støtteplan. Mentorer bistår familien i undersøkelsesfasen og kulturell støtteplan utvikles for å sikre at barnets kulturelle identitet ivaretas i løpet av institusjonsoppholdet.
Samiske barnevernsinstitusjoner	Å ha egne samiske institusjoner er en av de mest effektive måtene å sikre at samiske barns rettigheter ivaretas, samtidig som at man ivaretar hensikten med tiltaket. Vi foreslår å vurdere en institusjonsinnovasjon med lokalbaserte institusjoner. Det handler om å utvikle lokalbaserte institusjoner etter behov der «nærpersoner» utgjør personalet, og barnevernets ansatte fungerer som veiledere. Vi anbefaler imidlertid at dette vurderes sterkt opp mot de uheldige sider ved enetiltak.
Digital sertifiseringsordning	Vi foreslår at de som jobber på barnevernsinstitusjon må gjennomgå en obligatorisk sertifisering av grunnkunnskap kunnskap om det å jobbe med minoriteter og samiske barns særlige rettigheter.

## Litteratur

- Balto, A. (1997). Samisk barneoppdragelse i endring [Changes in Sami parenting]. Oslo: *Ad notam Gyldendal*.
- Beach, C. M., Price, G. E., Gary, L. T., Robinson, A. K., Gozu, W. A., Palacio, B. A. og Cooper, A. L. (2005). Cultural Competence: A Systematic Review of Health Care Provider Educational Interventions. *Medical Care* 43(4), 356-373.
- Berg, B., Paulsen, V., Midjo, T., Haugen, G.M.D., Garvik, M., og Tøssebro, J. (2017). Myter og realiteter. Innvandreres møter med barnevernet. Trondheim: *NTNU Samfunnsforskning, Mangfold og inkludering*.
- Biti, B. H. og Solbakk, J. T. (2004). Samene: en håndbok. Karasjok: *Davvi girji*.
- BLD (2017). Mer kunnskap – bedre barnevern. Kompetansestrategi for det kommunale barnevernet 2018-2024. *Barne- og likestillingsdepartementet*.  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/6e31905299774f5681d57311e284d519/bedre-barnevern.pdf> (hentet 05.01.2018)
- BLD (2016). Trygghet og omsorg: fosterhjem til barns beste Vol. 17 (2015-2016). *Barne- og likestillingsdepartementet*.
- Blix, B.H. (2016). Helse- og omsorgstjenester til den samiske befolkningen i Norge. En oppsummering av kunnskap. *Helsebiblioteket.no* <http://www.helsebiblioteket.no/omsorgsbiblioteket/samisk-befolkning> (hentet 05.01.2018)
- Boine, E. M., Erstad, I. H., Länsman, A.S. og Saus, M. (2014). Diehtobádji Sámis- geahččaleapmi ovddidit sámi fágaolbmuid kulturgealbbu. *Sámi dieđalaš áigecála*(1).
- Boine, E. M. (2012). Minoritetskultur i barnevernsinstitusjon. *BUKS - Tidsskrift for børne- & ungdomskultur* 56, 33-51.
- Boine, E. M. og Saus, M. (2012). Finsk bok: "Saamelaisten isien kasvastusstregioita." Lauriala, A (toim./red.) Koulu ja pohjoisen pojat. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus. ISBN: 978-952-484-511-3. Artikkeltittel på norsk: Samiske fedres oppdragsstrategier. Rovaniemi: *Lapin yliopistokustannus*.
- Boine, E.M. (2010) Kulturorientert praksis - en veileder. Tromsø: *Barnevernets utviklingscenter i Nord-Norge*.
- Boine, R. (2011) Meahcceterapiija – terapi med samiske familier. *Fontene* nr.10/11
- Brandal, N., Døving, C. A. og Plesner, I. T. (2017). Nasjonale minoriteter og urfolk i norsk politikk fra 1900 til 2016. Oslo: *Cappelen Damm akademiske forlag*.
- Brochmann, G. og Kjeldstadli, K. (2008). A History of Immigration – The Case of Norway 900-2000. Oslo: *Universitetsforlaget*.
- Bufdir (2017). Oppvekstrapporten 2017: Økte forskjeller – gjør det noe?
- Bufdir (2016). Handlingsplan for å bedre tillit mellom etniske minoritetsmiljøer og barnevern 2016-2021. Oslo: *Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet*.
- Bø, T. P. og Vigran, Å. (2015). Ungdom som verken er i arbeid eller utdanning. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå. *Samfunnsspeilet* 1/15..
- Christiansen I.H. og Fossheim, H. (2015). De nasjonale forskningssetiske komiteene 2015.  
<https://www.etikkom.no/FBIB/Temaer/Forskning-pa-bestemte-grupper/Etniske-grupper/> (hentet 05.01.2018)
- Dagbladet 07.08.17. Barnevernet: Advarer mot barnevernets enetiltak. <https://www.dagbladet.no/nyheter/advarer-mot-barnevernets-enetiltak/68565319> (hentet 04.01.2018)
- Dyrhaug, T. og Sky, V. (2015). Barn og unge med innvandrerbakgrunn i barnevernet 2012. *Statistisk sentralbyrå Rapporter 2015/16*.<https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/attachment/222464?ts=14c4ba14350> (hentet 05.01.2018)

- Dzamarija, M. T. (2016). Barn og unge voksne med innvandrerbakgrunn. Demografi, utdanning og inntekt. *Statistisk sentralbyrå Rapport* 2016/23. <http://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/barn-og-unge-voksne-med-innvandrerbakgrunn> (hentet 04.01.2018)
- Eriksen, A. M., Hansen, K. L., Javo, C. og Schei, B. (2015). Emotional, physical and sexual violence among Sami and non-Sami populations in Norway: The SAMINOR 2 questionnaire study. *Scand J Public Health*.
- Erstad, I. og Hansen, F. T. (2013). Kunnskapsverkstedet : å se det levende i en praksis. Oslo: *Universitetsforlaget*.
- Erstad, I. (2005). Erfaringskunnskap og fortellinger i barnevernet. Tromsø: *Universitetet i Tromsø, Institutt for pedagogikk*.
- Fylkesnes, M. K., Iversen, A. C., Bjørknes, R. og Nygren, L. (2015). Frykten for barnevernet: En undersøkelse av etniske minoritetsforeldres oppfatninger. *Norges Barnevern* 92(2), 80-96.
- Fylkesnes, M. K. og Natland, M. (2012). "God praksis i møte med etniske minoritetsfamilier i barnevernet: saksbehandlers og foreldres erfaringer". *Norges barnevern* 89 (4): 220-235.
- Garcia, B. og Soest, D. V. (2000). Facilitating Learning on Diversity. *J Ethn Cult Divers Soc Work* 9(1-2), 21-39.
- Goode, T. D. (2010). A Guide for Using the Cultural and Linguistic Competence Family Organizational Assessment Instrument. Washington, DC: *National Center for Cultural Competence, Georgetown University Center for Child and Human Development*.
- Govere, L. og Govere, E. M. (2016). How Effective is Cultural Competence Training of Healthcare Providers on Improving Patient Satisfaction of Minority Groups? A Systematic Review of Literature. *Worldviews Evid Based Nurs* 13(6), 402-410.
- Gullestad, M. (2002). *Det norske sett med nye øyne*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hammer, T. og Hyggen, C. (2013). Ung voksen og utenfor. Mestring og marginalitet på vei til voksenliv. *Gyldendal Akademisk*.
- Hansen, K. L. (2017). Educational Policy and Boarding Schools for Indigenous Sami Children in Norway from 1700 to the Present Nordic Childhoods 1700-1960 From Folk Beliefs to Pippi Longstocking (pp. 188-204). New York: *Routledge Taylor & Francis Group*.
- Hansen, K. L. (2011). Ethnic discrimination and bullying in relation to self-reported physical and mental health in Sami settlement areas in Norway: the Saminor study (Vol. nr. 115). *Tromsø: Universitetet i Tromsø, Institutt for samfunnsmedisin*.
- Hasvoll, B. og Sigfridsson, I. (red) (2015): «Ute er det kaldt. Om romer i Norge.» Oslo: *Tiltaket for rom*.
- Helsebiblioteket (2012). Gratis kurs om helseforskningsloven. <http://www.helsebiblioteket.no/om-oss/artikkelarkiv/gratis-kurs-om-helseforskningsloven> (hentet 04.01.2018)
- Hofman, S. (2011). Etniske minoritetsbarn som opplever vold i familien - utfordringer og muligheter. Rapport 2/2011. Oslo: *Nasjonalt kunnskapssenter for vold og traumatisk stress*.
- Hollekim, R. (2016). Contemporary discourses on children and parenting in Norway. An empirical study based on two cases. Bergen: *The University of Bergen*.
- Horverak, S. og Gjedrem, J. (2010). Læring og kunnskapsutvikling i kommunal barneverntjeneste. *Fontene forskning* 2010(2), 39-49. <http://fonteneforskning.no/pdf-15.26538.0.3.801c697f12> (hentet 05.01.2018)
- IMDI (2017). Fakta om innvandrere og integrering. *Integrerings- og mangfoldsdirektoratet*. <https://www.imdi.no/om-integrering-i-norge/innvandrere-og-integrering/> (hentet 04.01.2018)
- Jacobs, M. A. og Saus, M. (2012). Child Welfare Services for Indigenous Populations: A Comparison of Child Welfare Histories, Policies, Practices and Laws for American Indians and Norwegian Samis. *Child Care in Practice* 18(3), 271-290.
- Jakobsen, C.F (2008) Nye perspektiver på læring og kunnskapsutvikling i organisasjoner. *Magma Econas tidsskrift for økonomi og ledelse* 1/2008

- Jávo, C. (2010). Kulturens betydning for oppdragelse og atferdsproblemer: transkulturell forståelse, veiledning og behandling. Oslo: *Universitetsforlaget*.
- Javo C. (2007): Utvikling av en barnepsykiatrisk tjeneste for den samiske befolkningen. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid* 4, 1:90 -97.
- Juuso, R. og Bjørn, I. M. E. (2006). Temahefte om samisk kultur i barnehagen. Oslo: *Kunnskapsdepartementet*.
- Kaplan, A. M. og Haenlein, M. (2016). "Higher education and the digital revolution: About MOOCs, SPOCs, social media, and the Cookie Monster". *Business Horizons* vol. 59.
- Kayed, N. S., Jozefiak, T., Rimehaug, T., Tjelflaat, T., Brubakk, A.M. og Wichstrøm, L. (2015). Resultater fra forskningsprosjektet. Psykisk helse hos barn og unge i barnevernsinstitusjoner. Trondheim: *NTNU*.
- KD (2014). Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring (NKR). European Qualification Framework. *Kunnskapsdepartementet*. <https://www.regjeringen.no/contentassets/e579f913fa1d45c2bf2219afc726670b/nkr.pdf> (hentet 20.11.2017).
- KD (2006). Rundskriv F-08/2006, Lov 17. juni 2005 nr. 64 om barnehager (barnehageloven) med forskrifter og departementets merknader til bestemmelsene. *Det kongelige kunnskapsdepartement*.
- KMD (2015). Rammekonvensjon om beskyttelse av nasjonale minoriteter. *Kommunal- og moderniseringsdepartementet*. <https://www.regjeringen.no/no/tema/urfolk-og-minoriteter/nasjonale-minoriteter/midtspalte/europaradets-rammekonvensjon/europaradets-rammekonvensjon/id2362518/> (hentet 05.01.2018)
- KMD (2014). Samelovens språkregler og forvaltningsområdet for samisk språk. *Kommunal- og moderniseringsdepartementet*. <https://www.regjeringen.no/no/tema/urfolk-og-minoriteter/samepolitikk/samiske-sprak/samelovens-sprakregler-og-forvaltningsom/id633281/> (hentet 04.01.2018)
- KMD (2000). St.meld. nr. 15 (2000-2001): Nasjonale minoriteter i Noreg - Om statleg politikk overfor jødar, kvener, rom, romanifolket og skogfinnar. *Kommunal- og moderniseringsdepartementet*.
- KMD tema. Nasjonale minoriteter. *Kommunal- og moderniseringsdepartementet*. <https://www.regjeringen.no/no/tema/urfolk-og-minoriteter/nasjonale-minoriteter/id1404/> (hentet 05.01.2018)
- Kohli, H. K., Huber, R. og Faul, A. C. (2010). Historical and Theoretical Development of Culturally Competent Social Work Practice. *J Teach Soc Work* 30(3), 252-271.
- Krange, O. og Strandbu, Å. (2004). Ungdom, idrett og friluftsliv. Skillelinjer i ungdomsbefolkningen og endringer fra 1992-2002. *NOVA Rapport*.
- Kristiansen, K. og Borg, M. (2009) Medforskning: å forske sammen for kunnskap om psykisk helse. Oslo: *Universitetsforlaget*.
- Kvensk institutt. *Kvener*. <http://www.kvenskinstitutt.no/kvener/> (hentet 04.01.2018)
- Lehti, V., Niemelä, S., Hoven, C., Mandell, D. og Sourander, A. (2009). Mental health, substance use and suicidal behaviour among young indigenous people in the Arctic: A systematic review. *Soc Sci Med* 69(8), 1194-1203.
- Lovdata. *Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova)*. [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61/KAPITTEL\\_7#§6-2](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61/KAPITTEL_7#§6-2) (hentet 04.01.2018)
- Lovdata. *Lov om Sametinget og andre samiske rettsforhold (sameloven)*. [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1987-06-12-56/KAPITTEL\\_1?q=sameloven#KAPITTEL\\_1](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1987-06-12-56/KAPITTEL_1?q=sameloven#KAPITTEL_1) (hentet 04.01.2018)
- Majumdar, B., Browne, G., Roberts, J. og Carpio, B. (2004). Effects of cultural sensitivity training on health care provider attitudes and patient outcomes. *J Nurs Scholarsh* 36(2), 161-166.
- Mariussen, Å. og Ørstavik, F. (2005). Utfordringer ved utviklingsprosesser i klynger. Innsikter og anbefalinger fra forskning om klynger og klyngepolitikk: *NIFU STEP*.

- McPhatter, A. R. (1997). Cultural Competence in Child Welfare: What Is It? How Do We Achieve It? What Happens Without It? *Child Welfare* 76(1), 255-278.
- Minde, H. (2005). Assimilation of the Sami: implementation and consequences (vol 3/2005). Kautokeino: *Resource Centre for the Rights of Indigenous Peoples*.
- Minde, H. (1995). Den samepolitiske mobiliseringens vekst og fall ca. 1900-1940. In (pp. 131-154). Umeå: Umeå universitet, 1995.
- Møllersen, S., Stordahl, V, Tørres, G og Eira-Åhren, I.M. (2015). Everyday Life of Reindeer Herders - a partnership research project. Abstract book, ICCH-16. <http://icch16 oulu.fi/site/files/Abstracts/Poster-abstracts/G5.pdf> (hentet 05.01.18)
- Nagel, A.H. og Christiansen, H.I (2009). Vedrørende manglende statistiske data om etnisitet. Brev til Advokatforeningens menneskerettighetsutvalg fra Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH). Sendt 01.09.09. De nasjonale forskningsetiske komiteene. <https://www.etikkom.no/hvem-er-vi-og-hva-gjor-vi/komiteenes-arbeid/Uttalelser/NESH/Vedrørende-manglende-statistiske-data-om-etnisitet/> (hentet 12.01.18)
- Nicolai, S. S. og Saus, M. (2013). Acknowledging the Past while Looking to the Future: Conceptualizing Indigenous Child Trauma. *Child Welfare* 92(4), 55-74.
- Niemi, E. og Semb, A. J. (2009). Forskningsetisk kontekst: Historisk urett og forskning som overgrep. Hentet fra REK: <https://www.etikkom.no/FBIB/Temaer/Forskning-pa-bestemte-grupper/Etniske-grupper/Forskningsetisk-kontekst-Historisk-urett-og-forskning-som-overgrep/> (hentet 04.01.2018)
- NorCRIN (2017). *GCP e-læringskurs. Norwegian Clinical Research Infrastructure Network*. <http://www.norcrin.no/gcp-e-laeringskurs/> (hentet 16.11.2017)
- Nordstoga, S. (2014). Refleksjon som kilde til ny kunnskap i faglig utvikling - tre ulike tilnærminger. Bergen: *Fagbokforlag*, cop. 2015, 63-83.
- Nordstoga, S. (2008). Deltakerevaluering av Kunnskapsverkstedet. Kristiansand: *Praxis-Sør, Universitetet i Agder*.
- NOU 2016: 16 Ny barnevernslov – Sikring av barnets rett til omsorg og beskyttelse. *Barne- og likestillingsdepartementet*.
- NOU 2015: 7 Assimilering og motstand – Norsk politikk overfor taterne/romanifolket fra 1850 til i dag. *Kommunal- og moderniseringsdepartementet*.
- NOVA (2014) Ungdata. Nasjonale resultater. <http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/NOVA/Publikasjoner/Rapporter/2014/Ungdata.-Nasjonale-resultater-2013> (hentet 20.11.2017)
- NRK Sápmi (21.04.2016). Barnevernet valgte bort samisk fosterhjem. <https://www.nrk.no/sapmi/barnevernet-valgte-bort-samisk-fosterhjem-1.12911146> (hentet 04.01.2018)
- Nygård, R. H. og Saus, M. (2017). Conceptualisations of Culture and Ethnicity within Social Work in two Indigenous Communities: Implications for Culturally Adequate Social Work. *Journal of Comparative Social Work*. Under revisjon.
- Nystad, K. (2016). Sámi adolescents' pathways to adulthood. Oslo: *Universitetet i Oslo, Fakultet for medisin*.
- Paulsen, V., Thorshaug, K. og Berg, B. (2014). Møter mellom innvandrere og barnevernet: Kunnskapsstatus. Trondheim: *NTNU Samfunnsforskning*.
- Pettersen, T. (2015). Sámi ethnicity as a variable. Premises and implications for population-based studies on health and living conditions in Norway. Tromsø: *UiT The Arctic University of Norway*.
- Sámi allaskuvla/Samisk høyskole (2017) <http://samas.no/nb/samiske-veivisere> (hentet 05.01.2018)
- Saus, M. (2003). Kontekstuelt barnevern: Barnevern i samiske landskap. Tromsø: *Universitetet i Tromsø, Institutt for pedagogikk*.

- Saus, M. (2006a). Kultur og barnevernsarbeid. Kontekstuelt barnevern. Hefte 2. Tromsø: *Barnevernets utviklingscenter i Nord-Norge*.
- Saus, M. (2006b) Kultur og barnevernsarbeid. Kultursensitivitet som en måte å se lokalsamfunn på: Billefjord og Kautokeino. Hefte 4. Tromsø: *Barnevernets utviklingscenter i Nord-Norge*.
- Saus, M. (2010). Cultural competence and children in the North. I *Insights and Outlooks: Children Research in the North* (s. 43-60). Oulu: *Oulu University Press*.
- Saus, M. og Boine, E. M. (2008). Kunnskapsstatus og kunnskapsbehov for barnevernet i samiske områder (Vol. 2/2008). Tromsø: *Barnevernets utviklingscenter i Nord-Norge*.
- Schall, V. (2016). Språk, identitet og minoritetspolitikk. I Brandal, Døving og Plesner (red): *Nasjonale minoriteter og urfolk i norsk politikk fra 1900 til 2016*. Oslo: *Cappelen Damm akademiske forlag*.
- Sherraden, M. S. og Segal, U. A. (1996). Multicultural Issues in Child Welfare. *Children and Youth Services Review* 18(6): 497-504.
- Siri, S.R.A (2015). Bruk av samisk etnisitet i forskningsdatabaser og helseregister. Rapport fra Senter for samisk helseforskning. Tromsø: *UiT Norges arktiske universitet, Institutt for samfunnsmedisin*.
- Skogfinske interesser i Norge (2007). Kort om skogfinners utbredelse i Norge, av Rolf Rønning. <http://skogfinner.no/index.php?side=1306404108> (hentet 04.01.2018)
- Skogvang, S.F. (2009). *Samerett*, 2 utgave. Oslo: *Universitetsforlaget*.
- Skytte, M. (2015). Kulturutfordringer setter barnevernets generelle utfordringer på spissen. I *Fosterhjem i slekt og nettverk* (pp. 44-51). Oslo: Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir).
- Skytte, M. (1999). *Etniske minoritetsfamilier og sosialt arbeid* (2. udg. ed.). København: *Hans Reitzels forlag*.
- Slaastad, T. I. (2016). *Samisk statistikk 2016*. *Statistisk sentralbyrå*.
- Slettebø, T, Oterholm, I. og Stavrum, A. (2010). Brukermedvirkning i det statlige regionale barnevernet. Rapport 2010/3. Oslo: *Diakonhjemmet høyskole*.
- SNL *romanifolk*. Store norske leksikon. <https://snl.no/romanifolk> (hentet 05.01.2018)
- SNL *skogfinner*. Store norske leksikon. <https://snl.no/skogfinner> (hentet 05.01.2018)
- Språkrådet (2015). Minoritetsspråkpakten. <http://www.sprakradet.no/Spraklige-rettigheter/Spraklige-rettigheter-som-gjelder-nasjonale-minoritetssprak/Minoritetssprakpakten/> (hentet 04.01.2018)
- SSB (2017). Nøkkeltall for innvandrere og innvandring. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/nokkeltall> (hentet 04.01.2018)
- SSB (2016). Barn og unge med innvandrerbakgrunn i barnevernet. *Statistisk sentralbyrå*. <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/kvart-fjerde-barn-i-barnevernet-har-innvandrerbakgrunn> (hentet 04.01.2018)
- SSB (2015). Trus- og livssynssamfunn utanfor Den norske kyrkja, 1. januar 2015. *Statistisk sentralbyrå*. <https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/statistikker/trosamf/aar/2015-11-25> (hentet 04.01.2018)
- Sørli, K. og Broderstad, A. R. (2011). Flytting til byer fra distriktsområder med samisk bosetting. Oslo: *Norsk institutt for by- og regionforskning*.
- Transcultural C.A.R.E Associates (2017). <http://transculturalcare.net/iapcc-r/> (hentet 05.01.2018)
- Udir. *Romanifolket/tatere*. Utdanningsdirektoratet. [https://www.udir.no/globalassets/filer/laringsmiljo/nasjonale-minoriteter/nasjonale\\_minoriteter\\_romanifolk\\_tatere.pdf](https://www.udir.no/globalassets/filer/laringsmiljo/nasjonale-minoriteter/nasjonale_minoriteter_romanifolk_tatere.pdf) (hentet 05.01.2018)



Urfolkskonvensjonen: ILO-konvensjonen nr. 169 om urfolk og stammefolk i selvstendige stater. *Kommunal- og moderniseringsdepartementet*. <https://www.regjeringen.no/no/tema/urfolk-og-minoriteter/samepolitikk/midtpalte/ilokonvensjon-nr-169-om-urbefolkninger-o/id451312/> (hentet 20.11. 2017)

Weaver, H. N. (2004). The Elements of Cultural Competence. *J Ethn Cult Divers Soc Work* 13(1), 19-35.

Williams, C. C. (2005). Training for cultural competence: Individual and group processes. *J Ethn Cult Divers Soc Work* 14(1-2), 111-143.

Øverli, I. T., Bergman, S. og Finstad, A.K. (2017). "Om du tør å spørre, tør folk å svare": hjelpeapparatets og politiets erfaringer med vold i nære relasjoner i samiske samfunn (Vol. 2/2017). Oslo: *Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress*.



## MELDESKJEMA

Meldeskjema (versjon 1.6) for forsknings- og studentprosjekt som medfører meldeplikt eller konsesjonsplikt (jf. personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter).

1. Intro		
Samles det inn direkte personidentifiserende opplysninger?	Ja ● Nei ○	En person vil være direkte identifiserbar via navn, personnummer, eller andre personentydige kjennetegn.
Hvis ja, hvilke?	<input checked="" type="checkbox"/> Navn <input type="checkbox"/> 11-sifret fødselsnummer <input checked="" type="checkbox"/> Adresse <input checked="" type="checkbox"/> E-post <input checked="" type="checkbox"/> Telefonnummer <input checked="" type="checkbox"/> Annet	Les mer om hva <a href="#">personopplysninger</a> er.  NB! Selv om opplysningene skal anonymiseres i oppgave/rapport, må det krysses av dersom det skal innhentes/registreres personidentifiserende opplysninger i forbindelse med prosjektet.  Les mer om hva <a href="#">behandling av personopplysninger</a> innebærer.
Annet, spesifiser hvilke	Gruppetilknytning til minoritetsgruppe	
Skal direkte personidentifiserende opplysninger kobles til datamaterialet (koblingsnøkkel)?	Ja ○ Nei ●	Merk at meldeplikten utløses selv om du ikke får tilgang til <a href="#">koblingsnøkkel</a> , slik fremgangsmåten ofte er når man benytter en <a href="#">databehandler</a> .
Samles det inn bakgrunnsopplysninger som kan identifisere enkeltpersoner (indirekte personidentifiserende opplysninger)?	Ja ● Nei ○	En person vil være <a href="#">indirekte identifiserbar</a> dersom det er mulig å identifisere vedkommende gjennom bakgrunnsopplysninger som for eksempel bostedskommune eller arbeidsplass/skole kombinert med opplysninger som alder, kjønn, yrke, diagnose, etc.
Hvis ja, hvilke	Gruppetilknytning til minoritetsgruppe, bostedskommune, arbeidsplass i kombinasjon med kjønn, yrke	NB! For at stemme skal regnes som personidentifiserende, må denne bli registrert i kombinasjon med andre opplysninger, slik at personer kan gjenkjennes.
Skal det registreres personopplysninger (direkte/indirekte/via IP-/epost adresse, etc) ved hjelp av nettbaserte spørreskjema?	Ja ○ Nei ●	Les mer om <a href="#">nettbaserte spørreskjema</a> .
Blir det registrert personopplysninger på digitale bilde- eller videoopptak?	Ja ○ Nei ●	Bilde/videoopptak av ansikter vil regnes som personidentifiserende.
Søkes det vurdering fra REK om hvorvidt prosjektet er omfattet av helseforskningsloven?	Ja ○ Nei ●	NB! Dersom REK (Regional Komité for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk) har vurdert prosjektet som helseforskning, er det ikke nødvendig å sende inn meldeskjema til personvernombudet (NB! Gjelder ikke prosjekter som skal benytte data fra pseudonyme helseregistre).  <a href="#">Les mer.</a>  Dersom tilbakemelding fra REK ikke foreligger, anbefaler vi at du avventer videre utfylling til svar fra REK foreligger.
2. Prosjekttittel		
Prosjekttittel	USB Prosjektet: Utredning av kompetansehevende tiltak, behov for kompetansemiljø og ivaretagelse av samiske barn i institusjon	Oppgi prosjektets tittel. NB! Dette kan ikke være «Masteroppgave» eller liknende, navnet må beskrive prosjektets innhold.
3. Behandlingsansvarlig institusjon		
Institusjon	UiT Norges arktiske universitet	Velg den institusjonen du er tilknyttet. Alle nivå må oppgis. Ved studentprosjekt er det studentens tilknytning som er avgjørende. Dersom institusjonen ikke finnes på listen, har den ikke avtale med NSD som personvernombud. Vennligst ta kontakt med institusjonen.  Les mer om <a href="#">behandlingsansvarlig institusjon</a> .
Avdeling/Fakultet	Det helsevitenskapelige fakultet	
Institutt	Regionalt kunnskapssenter for barn og unge	
4. Daglig ansvarlig (forsker, veileder, stipendiat)		

Fornavn	Merete	Før opp navnet på den som har det daglige ansvaret for prosjektet. Veileder er vanligvis daglig ansvarlig ved studentprosjekt. Les mer om <a href="#">daglig ansvarlig</a> .  Daglig ansvarlig og student må i utgangspunktet være tilknyttet samme institusjon. Dersom studenten har ekstern veileder, kan biveileder eller fagansvarlig ved studiestedet stå som daglig ansvarlig.  Arbeidssted må være tilknyttet behandlingsansvarlig institusjon, f.eks. underavdeling, institutt etc.  NB! Det er viktig at du oppgir en e-postadresse som brukes aktivt. Vennligst gi oss beskjed dersom den endres.
Etternavn	Saus	
Stilling	1.amanuensis	
Telefon	77623274	
Mobil	97684674	
E-post	Merete.Saus@uit.no	
Alternativ e-post	sunniva.k.thode@uit.no	
Arbeidssted	RKBU Nord	
Adresse (arb.)	UiT Norges arktiske universitet	
Postnr./sted (arb.sted)	9037 TROMSØ	
<b>5. Student (master, bachelor)</b>		
Studentprosjekt	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	Dersom det er flere studenter som samarbeider om et prosjekt, skal det velges en kontaktperson som føres opp her. Øvrige studenter kan føres opp under pkt 10.
<b>6. Formålet med prosjektet</b>		
Formål	Formålet med prosjektet er å utrede tiltak for å heve kompetansen i barnevernet i arbeid med innvandrere, urfolk og nasjonale minoriteter. Problemstillinger: Hvilke komponenter i tiltakene gjør at tiltakene er hensiktsmessige for læring om arbeid med etniske minoriteter skal identifiseres? Er det behov for å etablere et kompetansemiljø innenfor samisk barnevern? Som urfolk har samiske barn spesielle rettigheter til å ivareta kultur, religion, etnisitet og språk. Hvordan kan barnevernsinstitusjoner oppfylle slike rettigheter på en måte som er i samsvar med formålet for det enkelte barns plassering og i tråd med institusjonens målsetninger og rammer?	Redegjør kort for prosjektets formål, problemstilling, forskningsspørsmål e.l.
<b>7. Hvilke personer skal det innhentes personopplysninger om (utvalg)?</b>		
Kryss av for utvalg	<input type="checkbox"/> Barnehagebarn <input type="checkbox"/> Skoleelever <input type="checkbox"/> Pasienter <input checked="" type="checkbox"/> Brukere/klienter/kunder <input checked="" type="checkbox"/> Ansatte <input type="checkbox"/> Barnevernsbarn <input type="checkbox"/> Lærere <input type="checkbox"/> Helsepersonell <input type="checkbox"/> Asylsøkere <input type="checkbox"/> Andre	Les mer om forskjellige <a href="#">forskningstematikker og utvalg</a> .
Beskriv utvalg/deltakere	Utvalget er barnevernsansatte, ansatte på kompetansesenter, Sametinget, foreninger for innvandrere og nasjonale minoriteter, representanter for brukergrupper samt andre aktuelle som jobber med minoriter og urfolk.  Under punktet "Sensitive opplysninger" har krysset av på "Medlemskap i fagforening": Med det mener vi at vi rekrutterer deltakere som er med i brukerforeninger for minoriteter: Brukerforeninger for urfolk, innvandrere, nasjonale minoriteter, barnevern og tilsvarende interesseforeninger.	Med utvalg menes dem som deltar i undersøkelsen eller dem det innhentes opplysninger om.
Rekruttering/trekking	Eget nettverk: Vi bruker nettverk og strategisk kontakt. Snøballmetoden: Vi tar kontakt med brukerforeninger, barneverntjenesten og forklarer prosjektet og ber om forslag til hvem som kan være aktuell som deltakere. Disse blir kontaktet med informasjon om prosjektet og invitasjon til deltakelse i intervju og drøftingsmøter.	Beskriv hvordan utvalget trekkes eller rekrutteres og oppgi hvem som foretar den. Et utvalg kan rekrutteres gjennom f.eks. en bedrift, skole, idrettsmiljø eller eget nettverk, eller trekkes fra registre som f.eks. Folkeregisteret, SSB-registre, pasientregistre.

Førstegangskontakt	Kontaktlisten opprettes på bakgrunn av forslag fra nettverk og brukerforeninger. Brukerforeninger kontaktes med informasjon og bistand til å finne frem til aktuelle deltakere. Ansatte kontaktes via arbeidsplassen, brukergrupper direkte eller via brukerforeninger.	Beskriv hvordan førstegangskontakten opprettes og oppgi hvem som foretar den.  Les mer om førstegagskontakt og forskjellige utvalg på våre <a href="#">temasider</a> .
Alder på utvalget	<input type="checkbox"/> Barn (0-15 år) <input type="checkbox"/> Ungdom (16-17 år) <input checked="" type="checkbox"/> Voksne (over 18 år)	Les om forskning som involverer <a href="#">barn</a> på våre nettsider.
Omtrentlig antall personer som inngår i utvalget	30-50	
Samles det inn sensitive personopplysninger?	Ja ● Nei ○	Les mer om <a href="#">sensitive opplysninger</a> .
Hvis ja, hvilke?	<input checked="" type="checkbox"/> Rasemessig eller etnisk bakgrunn, eller politisk, filosofisk eller religiøs oppfatning <input type="checkbox"/> At en person har vært mistenkt, siktet, tiltalt eller dømt for en straffbar handling <input type="checkbox"/> Helseforhold <input type="checkbox"/> Seksuelle forhold <input checked="" type="checkbox"/> Medlemskap i fagforeninger	
Inkluderes det myndige personer med redusert eller manglende samtykkekompetanse?	Ja ○ Nei ●	Les mer om <a href="#">pasienter, brukere og personer med redusert eller manglende samtykkekompetanse</a> .
Samles det inn personopplysninger om personer som selv ikke deltar (tredjepersoner)?	Ja ○ Nei ●	Med opplysninger om tredjeperson menes opplysninger som kan identifisere personer (direkte eller indirekte) som ikke inngår i utvalget. Eksempler på tredjeperson er kollega, elev, klient, familiemedlem, som identifiseres i datamaterialet. <a href="#">Les mer</a> .
<b>8. Metode for innsamling av personopplysninger</b>		
Kryss av for hvilke datainnsamlingsmetoder og datakilder som vil benyttes	<input type="checkbox"/> Papirbasert spørreskjema <input type="checkbox"/> Elektronisk spørreskjema <input checked="" type="checkbox"/> Personlig intervju <input checked="" type="checkbox"/> Gruppeintervju <input type="checkbox"/> Observasjon <input type="checkbox"/> Deltakende observasjon <input type="checkbox"/> Blogg/sosiale medier/internett <input type="checkbox"/> Psykologiske/pedagogiske tester <input type="checkbox"/> Medisinske undersøkelser/tester <input type="checkbox"/> Journaldata (medisinske journaler)	Personopplysninger kan innhentes direkte fra den registrerte f.eks. gjennom spørreskjema, intervju, tester, og/eller ulike journaler (f.eks. elevmapper, NAV, PPT, sykehus) og/eller registre (f.eks. Statistisk sentralbyrå, sentrale helseregistre).  NB! Dersom personopplysninger innhentes fra forskjellige personer (utvalg) og med forskjellige metoder, må dette spesifiseres i kommentar-boksen. Husk også å legge ved relevante vedlegg til alle utvalgs-gruppene og metodene som skal benyttes.  Les mer om <a href="#">registerstudier</a> . Dersom du skal anvende registerdata, må variabeliste lastes opp under pkt. 15  Les mer om <a href="#">forskningsmetoder</a> .
	<input type="checkbox"/> Registerdata	
	<input checked="" type="checkbox"/> Annen innsamlingsmetode	
Oppgi hvilken	Drøftingsmøtet gjennomføres som gruppeintervju (fokusgruppeintervju). Referat fra drøftingene inngår som data. Navn på deltakerne anonymiseres i referat.	
Tilleggsopplysninger	Det anvendes tre metoder: 1) referat fra drøftingsmøter (fokusgruppemiljø) 2) intervju 3) litteraturstudie	
<b>9. Informasjon og samtykke</b>		
Oppgi hvordan utvalget/deltakerne informeres	<input checked="" type="checkbox"/> Skriftlig <input checked="" type="checkbox"/> Muntlig <input type="checkbox"/> Informeres ikke	Dersom utvalget ikke skal informeres om behandlingen av personopplysninger må det begrunnes.  <a href="#">Les mer</a> . Vennligst send inn mal for skriftlig eller muntlig informasjon til deltakerne sammen med meldeskjema.  Last ned en veiledende mal <a href="#">her</a> .  Les om <a href="#">krav til informasjon og samtykke</a> .  NB! Vedlegg lastes opp til sist i meldeskjemaet, se punkt 15 Vedlegg.

Samtykker utvalget til deltakelse?	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ja</li> <li>○ Nei</li> <li>○ Flere utvalg, ikke samtykke fra alle</li> </ul>	<p>For at et samtykke til deltakelse i forskning skal være gyldig, må det være frivillig, uttrykkelig og <b>informert</b>.</p> <p>Samtykke kan gis skriftlig, muntlig eller gjennom en aktiv handling. For eksempel vil et besvart spørreskjema være å regne som et aktivt samtykke.</p> <p>Dersom det ikke skal innhentes samtykke, må det begrunnes. <a href="#">Les mer</a>.</p>
<b>10. Informasjonssikkerhet</b>		
Spesifiser	Personidentifiserende opplysninger skal lagres separat med koblingsnøkkel.	NB! Som hovedregel bør ikke direkte personidentifiserende opplysninger registreres sammen med det øvrige datamaterialet. Vi anbefaler <a href="#">koblingsnøkkel</a> .
Hvordan registreres og oppbevares personopplysningene?	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> På server i virksomhetens nettverk</li> <li><input type="checkbox"/> Fysisk isolert PC tilhørende virksomheten (dvs. ingen tilknytning til andre datamaskiner eller nettverk, interne eller eksterne)</li> <li><input type="checkbox"/> Datamaskin i nettverkssystem tilknyttet Internett tilhørende virksomheten</li> <li><input type="checkbox"/> Privat datamaskin</li> <li><input type="checkbox"/> Videoopptak/fotografi</li> <li>■ Lydopptak</li> <li><input type="checkbox"/> Notater/papir</li> <li>■ Mobile lagringsenheter (bærbar datamaskin, minnepenn, minnekort, cd, ekstern harddisk, mobiltelefon)</li> <li><input type="checkbox"/> Annen registreringsmetode</li> </ul>	<p>Merk av for hvilke hjelpemidler som benyttes for registrering og analyse av opplysninger.</p> <p>Sett flere kryss dersom opplysningene registreres på flere måter.</p> <p>Med «virksomhet» menes her behandlingsansvarlig institusjon.</p> <p>NB! Som hovedregel bør data som inneholder personopplysninger lagres på behandlingsansvarlig sin forskningsserver.</p> <p>Lagring på andre medier - som privat pc, mobiltelefon, minnepenne, server på annet arbeidssted - er mindre sikkert, og må derfor begrunnes. Slik lagring må avklares med behandlingsansvarlig institusjon, og personopplysningene bør krypteres.</p>
Annen registreringsmetode beskriv		
Hvordan er datamaterialet beskyttet mot at uvedkommende får innsyn?	Avidentifisert data beskyttes med oppbevaring på minnepinne som oppbevares nedlåst. Koblingsnøkkel holdes adskilt og er nedlås i låsbart rom. Uskrift og opptak oppbevarers nedlåst i låsbart rom.	Er f.eks. datamaskintilgangen beskyttet med brukernavn og passord, står datamaskinen i et låsbart rom, og hvordan sikres bærbare enheter, utskrifter og opptak?
Samles opplysningene inn/behandles av en databehandler (ekstern aktør)?	Ja ● Nei ○	Dersom det benyttes eksterne til helt eller delvis å behandle personopplysninger, f.eks. Questback, transkriberingsassistent eller tolk, er dette å betrakte som en <a href="#">databehandler</a> . Slike oppdrag må kontraktreguleres.
Hvis ja, hvilken	Transkriberes av ekstern aktør med skriftlig kontraktfestet databehandleravtale, denne inkluderer taushetserklæring.	
Overføres personopplysninger ved hjelp av e-post/Internett?	Ja ○ Nei ●	F.eks. ved overføring av data til samarbeidspartner, databehandler mm.
Hvis ja, beskriv?		<p>Dersom personopplysninger skal sendes via internett, bør de krypteres tilstrekkelig.</p> <p>Vi anbefaler ikke lagring av personopplysninger på nettskytjenester. Bruk av nettskytjenester må avklares med behandlingsansvarlig institusjon.</p> <p>Dersom nettskytjeneste benyttes, skal det inngås skriftlig databehandleravtale med leverandøren av tjenesten. <a href="#">Les mer</a>.</p>
Skal andre personer enn daglig ansvarlig/student ha tilgang til datamaterialet med personopplysninger?	Ja ○ Nei ●	
Hvis ja, hvem (oppgi navn og arbeidssted)?		
Utleveres/deles personopplysninger med andre institusjoner eller land?	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nei</li> <li>○ Andre institusjoner</li> <li>○ Institusjoner i andre land</li> </ul>	F.eks. ved nasjonale samarbeidsprosjekter der personopplysninger utveksles eller ved internasjonale samarbeidsprosjekter der personopplysninger utveksles.
<b>11. Vurdering/godkjenning fra andre instanser</b>		
Søkes det om dispensasjon fra taushetsplikten for å få tilgang til data?	Ja ○ Nei ●	For å få tilgang til taushetsbelagte opplysninger fra f.eks. NAV, PPT, sykehus, må det søkes om <a href="#">dispensasjon fra taushetsplikten</a> . Dispensasjon søkes vanligvis fra aktuelt departement.
Hvis ja, hvilke		
Søkes det godkjenning fra andre instanser?	Ja ○ Nei ●	I noen forskningsprosjekter kan det være nødvendig å søke flere tillatelser. Søkes det f.eks. om tilgang til data fra en registreier? Søkes det om tillatelse til forskning i en virksomhet eller en skole? Les mer om <a href="#">andre godkjenninger</a> .
Hvis ja, hvilken		

12. Periode for behandling av personopplysninger		
Prosjektstart Planlagt dato for prosjektslutt	19.06.2017 31.12.2017	Prosjektstart Vennligst oppgi tidspunktet for når kontakt med utvalget skal gjøres/datainnsamlingen starter.  Prosjektslutt: Vennligst oppgi tidspunktet for når datamaterialet enten skal anonymiseres/slettes, eller arkiveres i påvente av oppfølgingsstudier eller annet.
Skal personopplysninger publiseres (direkte eller indirekte)?	<input type="checkbox"/> Ja, direkte (navn e.l.) <input type="checkbox"/> Ja, indirekte (identifiserende bakgrunnsopplysninger) <input checked="" type="checkbox"/> Nei, publiseres anonymt	Les mer om <a href="#">direkte</a> og <a href="#">indirekte</a> personidentifiserende opplysninger.  NB! Dersom personopplysninger skal publiseres, må det vanligvis innhentes eksplisitt samtykke til dette fra den enkelte, og deltakere bør gis anledning til å lese gjennom og godkjenne sitater.
Hva skal skje med datamaterialet ved prosjektslutt?	<input checked="" type="checkbox"/> Datamaterialet anonymiseres <input type="checkbox"/> Datamaterialet oppbevares med personidentifikasjon	NB! Her menes datamaterialet, ikke publikasjon. Selv om data publiseres med personidentifikasjon skal som regel øvrig data anonymiseres. Med anonymisering menes at datamaterialet bearbeides slik at det ikke lenger er mulig å føre opplysningene tilbake til enkeltpersoner.  Les mer om <a href="#">anonymisering av data</a> .
13. Finansiering		
Hvordan finansieres prosjektet?	Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet er oppdragsgiver.	Fylles ut ved eventuell ekstern finansiering (oppdragsforskning, annet).
14. Tilleggsopplysninger		
Tilleggsopplysninger	Det inngår et masterprosjekt i dette forskningsprosjektet.	Dersom prosjektet er del av et prosjekt (eller skal ha data fra et prosjekt) som allerede har tilrådning fra personvernombudet og/eller konsesjon fra Datatilsynet, beskriv dette her og oppgi navn på prosjektleder, prosjektittel og/eller prosjektnummer.
15. Vedlegg		
Vedlegg	Antall vedlegg: 2.  <ul style="list-style-type: none"> <li>● Intervjuguide temaliste.pdf</li> <li>● Informasjonsskriv.pdf</li> </ul>	

## **Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet**

### ***Utredning av kompetansehevende tiltak, behov for kompetansemiljø og ivaretagelse av samiske barn i institusjon***

#### **Bakgrunn og formål**

Dette prosjektet er et oppdrag fra Barne- ungdoms- og familiedirektoratet.

Formålet med prosjektet er å utrede tiltak for å heve barnevernets kompetansen i arbeid med innvandrere, urfolk og nasjonale minoriteter. Formålet er også å utrede behovet for et kompetansemiljø innenfor samisk barnevern og tiltak for å følge opp samiske barns rettigheter i barnevernsinstitusjoner.

Prosjektet er et forskningsprosjekt ved RKBU Nord. Det er inkludert et masterprosjektet som en del av forskningsprosjektet.

Grunnen til at vi ber deg om å delta i denne studien er at du har kunnskap, informasjon, erfaringer og meninger som er relevant for utredningene i dette prosjektet.

Brukerrepresentantene må ikke nødvendigvis ha egen erfaring med barnevernet.

Forespørselen om deltakelse er enten basert på anbefaling eller direkte kontakt. Det vil si at brukerforeninger for urfolk eller minoriteter kan ha anbefalt oss å ta kontakte deg. Det kan også være at vi har tatt direkte kontakt med deg på bakgrunn av forskergruppens oversikten over fagfeltet og aktuelle deltakere. I dialog med brukerforeninger har vi understreket at egen erfaring med barnevernet ikke er nødvendig for deltakelse i denne studien.

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

Deltakelse i studien innebærer å bli intervjuet og/eller delta i fokusgruppeintervju. Fokusgruppemøtene gjennomføres som drøftingsmøter. De som deltar i begge delene skal helst intervjues før fokusgruppeintervjuet i drøftingsmøtet, men dersom det ikke er mulig utelukkes ikke deltakelse i fokusgruppeintervjuet.

Intervjuene varer ca. 30 minutt, inntil 1 time. Intervjuene blir tatt opp på bånd. Intervjuene kan tas på telefon eller som personlige intervju på et sted du foretrekker.

Spørsmålene vil handle om hva som er barnevernets utfordringer i møte med urfolk og minoriteter. Det vil også handle om hvordan barnevernet kan heve kompetansen på dette området. Deltakere med tilknytning til det samiske samfunn får i tillegg spørsmål som handler om hvordan barnevernet kan ivareta samiske barns rettigheter i barnevernsinstitusjoner og om det er aktuelt med et særskilt kompetansemiljø med ansvar for samiske barnevern. *(Denne setningen er kun med i informasjonsskrivet som gis til informantene fra det samiske miljøet).*

Drøftingsmøtene varer omtrent 1/2 arbeidsdag. Det legges til rette for en gruppedrøftelse av barnevernets utfordringer og kunnskapsbehov i møte med urfolk og minoriteter. Etter en kort introduksjon fra forskerne om aktuelle tema, vil hoveddelen av møtet være drøftinger. Det føres referat fra drøftingene som inngår som dokumenter i studien.

## **Hva skjer med informasjonen om deg?**

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt.

Intervjuene vil bli tatt opp på bånd og deretter skrevet ut. Informasjonen om deg anonymiseres i utskrivingsprosessen; det vil si at navn, bosted og andre identifiserende karakteristikk blir anonymisert. Båndene oppbevares nedlåst. Kun prosjektgruppen og databehandler vil ha tilgang til disse. Referatene fra drøftingsmøtene vil også bli anonymisert og oppbevares også nedlåst. Navneliste oppbevares nedlåst i låsbart skap og holdes adskilt fra intervjuene.

I etterkant av prosjektet vil det bli publisert en prosjektrapport. Det vil også bli skrevet artikler i faglige tidsskrift. I publikasjonene vil ikke deltakerne kunne gjenkjennes.

Kunnskapen som erverves i prosjektet har til hensikt å bidra i fagutviklingen av barnevernets tjenester for urfolk og minoriteter. Prosjektmedarbeiderne vil bidra til at kunnskapen som vi har systematisert i denne utredning bringes tilbake til urfolk og minoritetene. Vi vil derfor være tilgjengelig i aktuelle fora for å formidle funn, erfaringer og drøftinger fra prosjektet.

Prosjektet skal etter planen avsluttes 22. november 2017.

Anonymiserte intervju og møtereferat vil kunne bli gjenstand for analyse etter denne dato.

## **Frivillig deltakelse**

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

Deltakelse i denne studien har ingen innvirkning på din eventuelle relasjon med barnevernet eller andre offentlige instanser.

## **Spørsmål**

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med Merete Saus eller Sunniva Thode

## **Kontaktinformasjon til prosjektgruppen:**

Merete Saus (prosjektleder): 776 23274/7684674

Sunniva Thode (prosjektkoordinator) 776 44659

Ketil Lenert Hansen (fagansvarlig samisk): 776 23273

Marcela Douglas (fagansvarlig innvandrere): 776 46471

Anita Salamonsen (fagansvarlig nasjonale minoriteter): 776 46868

Raymond Dahl (masterstudent):

*(Informasjonsskrivene vil bli spesifisert til hver av de tre gruppen, og da vil ikke hele prosjektgruppen være med. Da vil heller ikke hvem de har fagansvar for synligjøres).*

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

# Samtykke til deltakelse i studien

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

-----  
(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Jeg er med på

Intervju:

Drøftingsmøte:



## INTERVJUGUIDER UTREDNING AV KOMPETANSEHEVENDE TILTAK, BEHOV FOR KOMPETANSEMILJØ OG IVARETAKELSE AV SAMISKE BARN I INSTITUSJON

### Problemstillingene

Prosjektet er delt i to; delprosjekt A og delprosjekt B med hver sine problemstillinger. Denne første siden er kun til informasjon til intervjuer og saksbehandler i NSD. Intervjuguiden begynner på side 2.

*Deloppdrag A: Å utrede andre tiltak enn videreutdanning for å heve kompetansen i barnevernet i arbeid med innvandrere, urfolk og nasjonale minoriteter*

Problemstillinger som skal inngå i intervju:

1. Hvilke relevante og hensiktsmessige kompetansehevende tiltak utover videreutdanning kan være aktuelt å iverksette for ansatte både i kommunalt barnevern, i fosterhjemtjenester og for ansatte i barnevernsinstitusjoner?
2. Hvilke komponenter i tiltakene gjør at tiltakene er hensiktsmessige for læring om arbeid med etniske minoriteter?

*Deloppdrag B: Å utrede (på bakgrunn av tidligere politiske møter og konsultasjon med Sametinget):*

- a) behovet for å etablere et kompetansemiljø innenfor samisk barnevern, som blant annet har veiledningsoppgaver ovenfor barnevernstjenesten
- b) tiltak for å sikre at samiske barns særlige rett til å ivareta språklig og kulturell bakgrunn følges opp på hensiktsmessig måte ut fra formålet med oppholdet og institusjonens målsetting og rammer under opphold i barnevernsinstitusjoner

(Delprosjekt B gjelder kun informantene fra det samiske miljøet.)

Problemstillinger som skal inngå i intervju:

1. Er det behov for et eget kompetansemiljø med spesialkunnskap om samiske barn og familier og måter å ivareta deres behov og rettigheter i møte med barneverntjenesten? Svaret må begrunnes med hvorfor/hvorfor ikke.
2. Skal et slikt kompetansemiljø ha et veilederansvar overfor barneverntjenesten?

# Intervjuguide

## Individuelle intervju

Spørsmål til brukerrepresentanter og fagpersoner som jobber med det samiske miljøet, innvandrere eller nasjonale minoriteter

### *Innledning*

- Informasjon om studien
- Samtykke (dersom det ikke allerede er gitt)
- Takk for ditt viktige bidrag!
- Utfyllende informasjon til informasjonsskrivet: Informasjon om forskningsetiske forhold som informert samtykke, hensikten med studien og hav det innebærer å delta
- Informasjon om fokusgruppeintervjuene (til deltakerne som skal delta i fokusgruppeintervju senere)

### *Bakgrunnsopplysninger*

- Kjønn:
- Alder:
- Etnisk bakgrunn:
- Utdanning:
- Erfaring (antall år i nåværende yrke): \_\_\_\_\_

### *Forståelse og erfaringer:*

(«Henholdsvis» viser at intervjuer velger det som er aktuelt for informanten. Informanten representerer enten samiske barn og familier, innvandrere eller nasjonale minoriteter. I de fleste spørsmål vil det bli oppmuntret til å komme med eksempler, fordi en del av spørsmålene ellers kan virke for abstrakte.)

- Kan du fortelle med om dine erfaringer i arbeid med henholdsvis (kom gjerne med eksempler):
  - Samiske barn og familier?
  - Innvandrere?
  - Nasjonale minoriteter?
- Hvordan opplever du det å arbeide med henholdsvis (kom gjerne med eksempler):
  - Samiske barn og familier?
  - Innvandrere?
  - Nasjonale minoriteter?
- Hvilke utfordringer opplever du at barnevernet har i arbeid med henholdsvis (kom gjerne med eksempler):
  - Samiske barn og familier?
  - Innvandrere?
  - Nasjonale minoriteter?
- Evt. hva mener du disse utfordringene henger sammen med?
- Hvordan opplever du at behovene blir møtt? Kom gjerne med eksempler. Henholdsvis:
  - Samiske barn og familier?

- Innvandrere?
- Nasjonale minoriteter?

#### *Relevante og hensiktsmessige tiltak*

- Hva er barnevernets utfordringer i møte med henholdsvis (kom gjerne med eksempler):
  - Samiske barn og familier?
  - Innvandrere?
  - Nasjonale minoriteter?
- Har du eksempler på saker som viser utfordringene?
- Hva er de største utfordringene når det gjelder kompetanse på dette feltet?
- Hvorfor mener du det?
- Hvordan kan man heve kompetansen i barnevernet i arbeid med (henholdsvis):
  - Samiske barn og familier?
  - Innvandrere?
  - Nasjonale minoriteter?
- Hva er de beste tiltakene for tiden når det gjelder arbeid med henholdsvis:
  - Samiske barn og familier?
  - Innvandrere?
  - Nasjonale minoriteter?
- Hvilke tiltak mener du er mest relevante for å møte utfordringen som du har skissert?
- Hvordan kan man på en hensiktsmessige måte øke kompetansen på dette feltet?

#### *Særlige viktige komponenter i opplæringstiltakene*

- Hva er må barnevernet å ta hensyn til når de jobber med henholdsvis:
  - Samiske barn og familier?
  - Innvandrere?
  - Nasjonale minoriteter?
- Hvorfor er dette viktig?
- Dersom du fikk bestemme hva barnevernet måtte lære seg/bli bedre på/øke sin kunnskap om; hva ville du foreslå?

#### *Spørsmål kun til informanter fra det samiske miljøet (se under)*

#### *Avslutning:*

- Er det noe vi ikke har snakket om som du synes det er viktig å få frem?
- Informasjon om hva som skjer videre i prosessen
- Er det noe du vil vi skal ta hensyn til i fokusgruppeintervjuet?
- Tusen takk for at du ville la deg intervjuet!

## Spørsmål kun til informanter fra det samiske miljøet (se under)

(Delprosjekt B gjelder kun samiske forhold. Derfor er det kun informantene fra det samiske miljøet som får disse spørsmålene. Spørsmålene kommer naturligvis før avslutningen.)

### *Kompetansemiljø*

- Hvilke behov har samiske barn og familier i møte med barnevernet?
- Kompetansemiljø; hva legger du i det?
- Kan du tenke deg ulike typer kompetansemiljø?
- Hva burde være ansvarsområdet for et eventuelt kompetansemiljø?

### *Veilederoppgaver*

- Hva er dine erfaringer knyttet til veiledning?
- Hvordan kan man organisere veiledning?
- Har du eksempler på måter å organisere veiledning på som du mener er gode/ikke så gode?
- Mener du at veiledning bør utføres av et kompetansemiljø eller av noen andre? I så fall hvilke?

## Fokusgruppeintervju

Fokusgruppeintervjuet gjennomføres som drøftingsmøter. Det vil være ca. 6 deltakere tilstede, og minst 3 fra prosjektgruppen, derav minst to forskere.

- Velkommen og informasjon om prosjektet
- Kort innledning av forskerne om ulike relevante tema. Hensikten er å legge til rette for gode drøftinger. Tema som tas opp er:
  - makt/avmakt, minoritet/majoritet, diskriminering, over-representasjon av minoriteter i barnevernet ol
  - aktuell situasjon når det gjelder barnevern og minoriteter (aktuell statistikk og oversikt)
  - ulike former for tiltak for kompetansehevede tiltak
  - rettigheter
  - kompetansemiljø (kun i fokusgruppeintervju hvor informanter fra det samiske miljøet er tilstede)
- De samme spørsmålene som i de individuelle intervjuene vil legge føringer for drøftingsmøtene
- Minst to forskere er tilstede; en fungerer som moderator, en som observatør. I tillegg vil en tredje ta notater og ha de praktiske ansvaret.
- Drøftingene som fungerer som fokusgruppe vil ved behov kunne deles inn i mindre grupper deler av fokusgruppeintervjuet.



Merete Saus

9037 TROMSØ

Vår dato: 15.08.2017

Vår ref: 54905 / 3 / BGH

Deres dato:

Deres ref:

## Tilbakemelding på melding om behandling av personopplysninger

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 27.06.2017.

Meldingen gjelder prosjektet:

54905	<i>USB Prosjektet: Utredning av kompetansehevende tiltak, behov for kompetansemiljø og ivaretagelse av samiske barn i institusjon</i>
Behandlingsansvarlig	<i>UiT Norges arktiske universitet, ved institusjonens øverste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Merete Saus</i>

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

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

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget [skjema](#). Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en [offentlig database](#).

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 31.12.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Dersom noe er uklart ta gjerne kontakt over telefon.

Vennlig hilsen

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

Marianne Høgetveit Myhren

Belinda Gloppen Helle

Kontaktperson: Belinda Gloppen Helle tlf: 55 58 28 74 / [belinda.helle@nsd.no](mailto:belinda.helle@nsd.no)

Vedlegg: Prosjektvurdering



### FORMÅL

Formålet med prosjektet er å utrede tiltak for å heve kompetansen i barnevernet i arbeid med innvandrere, urfolk og nasjonale minoriteter.

### Problemstillinger:

- Hvilke komponenter i tiltakene gjør at tiltakene er hensiktsmessige for læring om arbeid med etniske minoriteter skal identifiseres?
- Er det behov for å etablere et kompetansemiljø innenfor samisk barnevern?
- Som urfolk har samiske barn spesielle rettigheter til å ivareta kultur, religion, etnisitet og språk. Hvordan kan barnevernsinstitusjoner oppfylle slike rettigheter på en måte som er i samsvar med formålet for det enkelte barns plassering og i tråd med institusjonens målsetninger og rammer?

### INFORMASJON OG SAMTYKKE

Utvalget informeres skriftlig og muntlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet.

### TAUSHETSPLIKT

Deler av utvalget er ansatte i barnevernet og andre ansatte som i kraft av sin stilling har taushetsplikt. Det er derfor viktig at intervjuene gjennomføres slik at det ikke samles inn opplysninger som kan identifisere enkeltpersoner eller avsløre taushetsbelagt informasjon. Vi anbefaler at dere er spesielt oppmerksom på at ikke bare navn, men også identifiserende bakgrunnsopplysninger må utelates, som for eksempel alder, kjønn, tid, etnisitet, diagnoser og eventuelle spesielle hendelser. Vi forutsetter også at dere er forsiktig ved å bruke eksempler under intervjuene. Personvernombudet legger med dette til grunn at dere ikke innhenter personopplysninger om enkeltpersoner fra de ansatte, og at taushetsplikten ikke er til hinder for den behandling av opplysninger som finner sted.

Forsker og informant har et felles ansvar for det ikke kommer frem taushetsbelagte opplysninger under intervjuet. Det kan derfor være hensiktsmessig om forskeren avklarer dette med informantene i forkant av intervjuene.

### SENSITIVE PERSONOPPLYSNINGER

Det behandles sensitive personopplysninger om etnisk bakgrunn og medlemskap i fagforeninger.

### INFORMASJONSSIKKERHET

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger UiT Norges arktiske universitet sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal lagres på mobile enheter, bør opplysningene krypteres



tilstrekkelig.

#### DATABEHANDLER

Dere har opplyst om at dere skal bruke en transkriberingsassistent. Vi legger derfor til grunn av det inngås eller foreligger en databehandleravtale eller tilsvarende. For råd om hva databehandleravtalen bør inneholde, se Datatilsynets veileder: <http://www.datatilsynet.no/Sikkerhet-internkontroll/Databehandleravtale/>.

#### PROSJEKTLUTT OG ANONYMISERING

Forventet prosjektlutt er 31.12.2017. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

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

Vi gjør oppmerksom på at også databehandler (transkriberingsassistenten) må slette personopplysninger tilknyttet prosjektet i sine systemer. Dette inkluderer eventuelle logger og koblinger mellom IP-/epostadresser og besvarelser.

## Guide fokusgruppeintervju

Hilse velkommen

Kort presentasjonsrunde – navnelapp til alle, hvem er her

Kort informasjon om undersøkelsen

Oppdag fra Bufdir

At det er både en utredning og undersøkelse hvor det kommer flere publikasjoner

Kort om hvordan vi behandler opplysningene konfidensielt

Takk til de som deltar

Kort informasjon om fokusgruppeintervjuet

Forskerens rolle i fokusgruppeintervju - gruppen skal snakke sammen

*(til forskjell fra individuelle intervju – for de som deltar på begge)*

Oppmerksomhet rettet mot kompetansehevingstiltak i fokusgruppeintervjuet *(i de individuelle intervjuene var det mer rettet mot erfaringene og hva barnevernet må heve kompetanse i/på)*

Det er to overordnende spørsmål som vi trenger fokusgruppene for å hjelpe oss å besvare:

Hvilke utfordringer oppstår i møte med barnevern?

Hvordan kan man heve kompetanse på dette området?

Innledende spørsmål:

- Runde rundt bordet *(men dersom det er noen som er mye mer pratsom/trygg i situasjonen eller det på annen måte er ujevnt, er det bedre med åpen styrt dialog. Dette må loddas i de begynnende dialogen overfor)*
  - Hva kan være utfordringer i møte mellom minoriteter og barnevernet?
  - Hvordan kan disse utfordringene løses?
  
  - Hva kan gjøre det vanskelig å løse disse utfordringene?
  - Hva er det som kan bidra at disse utfordringene løses?

Pause.

## Del 2:

Vi kan legge frem dette:

### 1) Utfordringene som er kommet frem i de individuelle intervjuene (tilpasses det enkelte intervju)

- Kultursensitivitet
- Religionssensitivitet
- Språk
- Kommunikasjon
- Tillit
- Barnevernets omdømme
- Kjennskap og kunnskap om minoriteter
- Involvere minoritetsforeldre
- Lovgivning, rettigheter etter barneloven versus rettigheter som minoritet
- Identitet/
- Fornorskning
- NOU 2015
- Storfamilien versus offentlige tjenester
- Interne uenigheter i minoritetsgruppe
- Frykt for det norske
- Mangel på kunnskap om den hjelp/tiltak bv. kan gi
- Isolasjon
- Reising versus skolegang
- Fattigdom
- Holdninger
- Medias generelles fremstilling av bv. og minoriteter

### 2) Kompetansetiltak som er foreslått i de individuelle intervjuene og identifisert i litteraturgjennomgang (tilpasses det enkelte intervju)

- Kurs
- Korte kurssnutter som video på nett
- Veiledningskorps
- Kulturtilsyn
- Samarbeidsforum med ulike aktører for å bedre kommunikasjon (religiøse grupper, språkråd, myndigheter, ungdomsråd, brukerforeninger). Forumets formål kan være å gi kontinuerlig råd til barnevernet, samt styrke kommunikasjons og utvikling av felles språk, øke barnevernsarbeidernes kunnskap til minoriteter, annet?)
- Ungdomsråd for barnevernsfeltet med sterk representasjon fra minoriteter
- Barnevernet må besøke lokalsamfunnsinstitusjoner og informere om sin virksomhet (besøke skoler, menigheter, brukerforeninger og lignende)
- Strategi for å bedre kommunikasjon med minoriteter (For oss: Hvordan kan man gjøre det? Må sjekke i litteraturgjennomgangen – kanskje noen erfaringer som er beskrevet der)
- Implementering av kjente og nye tiltak som er kultursensitive, og følge det opp med evaluering (for å dokumentere at det er rett satsing)

- Fagdager (utvikle mal for å gjennomføre fagdager som tematiserer minoriteter)
- Teoretisk arbeid: Utvikle begreper som kan hjelpe barnevernet til å få oppmerksomheten på tematikken: for eksempel forskjellen på likebehandling og likeverdighet, verdighet i barnevernet: hva er det?, osv
- Utvikle infrastruktur til kvalitetssikring av barnevernets minoritetsrettede arbeid og forbedre tallmaterialet/statistisk oversikt over "karriereveiene" for minoritetsbarn i barnevernet; hvordan går det med dem? og hvilke "karriereveier" synes å gi best resultat for barnet?, osv
- Ansatte med minoritetsbakgrunn i bv.
- Familieråd/bruk av storfamilie/slektsforsterhjem
- Forbilder fra egen kultur (f.eks. los prosjekter)
- Stipend for å rekruttere
- Tiltak for å forebygge barnevernssaker. Endret rolle for bv?
- Endring av media sin rolle
- Fosterhjem/beredsskapshjem opplæring må omfatte kunnskap/kultursensivitet

Til disse to listene kan vi stille spørsmålene: (Åpen diskusjon, styrkes dersom noen er mye mer aktiv enn andre)

Angående listen over de utfordringene som er kommet frem:

Har dere noen kommentarer til listen over utfordringene?

Har dere noen dere tema som dere savner?

Kan dere utdype noen av forslagene som er kommet frem?

Er det noen av temaene som dere er uenige i?

Angående listen over mulige kompetansehevede tiltak:

Har dere noen kommentarer til listen over kompetansehevede tiltak?

Har dere noen nye forslag til tiltak?

Hva er det viktig å ha fokus på når man vil øke barnevernets kompetanse?

## Vedlegg 6 Beskrivelse av litteratursøk

### *Nøkkelord og søkeprosess for norske og nordiske publikasjoner*

I databasesøker ble for norske og nordiske publikasjoner følgende databaser benyttet: Idunn, NORA, Bibsys, Bufdir nettbibliotek, Google, Google scholar. For intuitive søkemotorer slik som i databasene Idunn, Google scholar, Google, bufdir sitt nettbibliotek er ikke metodiske søk nødvendigvis den beste fremgangsmåten. Derfor ble det utført søk med ulike varianter av nøkkelordkombinasjonene (presentert under) for å finne litteratur i disse databasene. Noen ble også søkt i, men ikke brukt da treffene overlappet med de andre databasene og i tillegg gav færre treff.

Nøkkelordkombinasjoner som ble brukt i de norske/nordiske søkene:

- a) barn OR ungdom
- b) samisk OR urfolk OR kvener OR norskfinner OR jøder OR skogfinner OR rom OR sigøyner OR romfolk OR romani OR tater OR nasjonal minoritet OR minoritet OR innvandrere OR innvandrers bakgrunn OR minoritetsbakgrunn
- c) barnevern OR fosterhjem OR omsorgssvikt OR vold
- d) kulturkunnskap OR kulturkompetanse OR kultursensitivitet
- e) kunnskap OR kunnskapsutvikling OR kompetanseutvikling OR kompetanseheving OR kunnskapsheving

Eksempler på antall treff i Nora for ulike nøkkelordkombinasjoner (søk utført 29.06.17):

- [b] AND [c]) 173 treff
- [b] AND (barnevern OR fosterhjem)) 32 treff
- [d] AND [e]) 12 treff
- [c] AND [e]) 123 treff
- [e] AND (barnevern OR fosterhjem)) 19 treff

Eksempler på antall treff i Bibsys for ulike nøkkelordkombinasjoner (søk utført 30.06.17):

- [b] AND [c]) 1481 treff
- [b] AND (barnevern OR fosterhjem)) 335 treff
- [d] AND [e]) 103 treff
- [c] AND [e]) 1767 treff
- [e] AND (barnevern OR fosterhjem)) 662 treff

### *Nøkkelord og søkeprosess for internasjonale publikasjoner*

For internasjonale publikasjoner ble følgende databaser benyttet: Medline, Social Care Online (SCIE), Google scholar og Google. Ulike kombinasjoner av f)-k) ble kombinert med AND for å fange opp mest mulig relevant litteratur i databasene Medline og Social Care Online. Søkene i google og google scholar var mindre systematisk, da disse søkemotorene er mer intuitive.

Nøkkelordkombinasjoner som ble brukt i de internasjonale søkene:

- f) child OR children OR youth OR adolescents

- g) indigenous OR aboriginal OR Indians OR native OR native Indians OR ethnic minority OR ethnic groups OR minority groups OR Sami OR Roma
- h) child welfare OR child protection OR child protective service OR foster home care OR social work
- i) Norway/ Norwegian
- j) cultural knowledge OR cultural sensitivity OR cultural competence
- k) human resource development OR lifelong learning

Eksempler på antall treff i Medline for ulike nøkkelordkombinasjoner (søk utført 04.08.17):

[g) AND h)] 1786 treff

[h) AND j)] 179 treff

[f) AND g) AND i)] 300 treff

[h) AND k)] 10 treff

[h) AND j) AND k)] 0 treff

[g) AND k)] 18 treff

Eksempler på antall treff i Social Care Online (SCIE) for ulike nøkkelordkombinasjoner (søk utført 10.08.17):

[g) AND h)] 911 treff

[h) AND j)] 492 treff

[f) AND g) AND i)] 125 treff

[h) AND k)] 34 treff

[h) AND j) AND k)] 1 treff

[g) AND k)] 4 treff

#### *Søk etter «grålitteratur»*

Det er få studier som gjelder de nasjonale minoritetene og derfor ble kombinasjoner av nøkkelord forenkles ytterligere og det ble søkt bredt etter «grålitteratur» som nettsider, informasjonsbrosjyrer, rapporter, foredrag, presentasjoner, rapporter og høringer om urfolket og de enkelte nasjonale minoritetene. I tillegg ble det søkt etter grålitteratur som presentasjoner, læringsopplegg o.l. om kompetanseheving/kompetanseutvikling.



Utgitt av Regionalt kunnskapssenter for barn og unge, Nord (RKBU Nord) på oppdrag fra Barne-, ungdoms-, og familiedirektoratet.

RKBU Nord  
UiT- Norges arktiske universitet

978-82-93031-50-5 (trykket)

978-82-93031-51-2 (digital)

