



Fordypningsoppgave

VBU706 Psykososialt arbeid med barn og unge

Når er vi på vårt beste i det tverrfaglige samarbeidet med familier i konflikt

Marie G.Brunes, Charlotte Hammerø og Gro
Bjørnstadjordet Ericson

Totalt antall sider inkludert forsiden: 44

Molde, 12.05.11



Obligatorisk egenerklæring/gruppeerklæring

Den enkelte student er selv ansvarlig for å sette seg inn i hva som er lovlige hjelpemidler, retningslinjer for bruk av disse og regler om kildebruk. Erklæringen skal bevisstgjøre studentene på deres ansvar og hvilke konsekvenser fusk kan medføre. Manglende erklæring fritar ikke studentene fra sitt ansvar.

Du/ dere fyller ut erklæringen ved å klikke i ruten til høyre for den enkelte del 1-6:		
1.	Jeg/vi erklærer herved at min/vår besvarelse er mitt/vårt eget arbeid, og at jeg/vi ikke har brukt andre kilder eller har mottatt annen hjelp enn det som er nevnt i besvarelsen.	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Jeg/vi erklærer videre at denne besvarelsen: <ul style="list-style-type: none">• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse.	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Jeg/vi er kjent med at brudd på ovennevnte er å <u>betrakte som fusk</u> og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høgskoler i Norge, jf. Universitets- og høgskoleloven §§4-7 og 4-8 og Forskrift om eksamen §§14 og 15.	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert i Ephorus, se Retningslinjer for elektronisk innlevering og publisering av studiepoenggivende studentoppgaver	<input checked="" type="checkbox"/>
5.	Jeg/vi er kjent med at høgskolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter høgskolens retningslinjer for behandling av saker om fusk	<input checked="" type="checkbox"/>
6.	Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av kilder og referanser på biblioteket sine nettsider	<input checked="" type="checkbox"/>

Publiseringsavtale

Studiepoeng: 15

Veileder: Tore Andestad

Fullmakt til elektronisk publisering av oppgaven

Forfatter(ne) har opphavsrett til oppgaven. Det betyr blant annet enerett til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten (Åndsverkloven, §2).

Alle oppgaver som fyller kriteriene vil bli registrert og publisert i Brage HiM med forfatter(ne)s godkjenning.

Oppgaver som er unntatt offentlighet eller båndlagt vil ikke bli publisert.

Jeg/vi gir herved Høgskolen i Molde en vederlagsfri rett til å gjøre oppgaven tilgjengelig for elektronisk publisering:

ja nei

Er oppgaven båndlagt (konfidensiell)?

ja nei

(Båndleggingsavtale må fylles ut)

- Hvis ja:

Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?

ja nei

Er oppgaven unntatt offentlighet?

ja nei

(inneholder taushetsbelagt informasjon. Jfr. Offl. §13/Fvl. §13)

Dato: 12.05.2011

Antall ord: 12111

”Når er vi på vårt beste i det tverrfaglige samarbeidet med familier i konflikt?”



FORORD

Vår prosjektgruppe består av tre studenter som gjennomfører deltidsstudiet ”Tverrfaglig videreutdanning i psykososialt arbeid med barn og unge” ved Høgskolen i Molde.

Utdanningen er et tiltak i regjeringens strategiplan for barn og unges psykiske helse ”Sammen om psykisk helse”. Vi representerer skole fra Aukra kommune, Helsetjenesten og Pedagogisk psykologisk tjeneste (Barne- og familietjenesten) i Molde kommune.

Vårt utviklingsarbeid startet med en konferanse i regi av Barne- og familietjenesten i Molde kommune (heretter BOF), Bufetat og Høgskolen i Sør-Trøndelag; ”Familier i konflikt sett med barnas øyne”. Dette er et prosjekt som har som mål å arrangere to konferanser, den første fagkonferansen er gjennomført høst 2010. Videre planlegges det en erfaringskonferanse høst 2011 hvor deltakere fra første konferanse møtes for å dele erfaringer og kunnskap for hvordan den enkelte kommune jobber med barn som lever i konfliktfylte familier. Deltakerne er ansatte i kommuner i Romsdalsregionen som jobber i tverrfaglige team. På bestilling fra Molde kommune, BOF, fikk vi studenter bruke vårt utviklingsarbeid til å se på hvordan BOF kunne ta i bruk ny kunnskap og kompetanse sett i lys av bidrag fra konferansen ”Familier i konflikt sett med barnas øyne” og videreutvikle det arbeidet som allerede gjøres i tjenesten.

Barn- og familietjenesten består av Pedagogiskpsykologisk tjeneste (PPT), forebyggende helsetiltak (jordmødre, helsestasjons- og skolehelsetjenesten) og barneverntjenesten.

Utviklingsprosjektet, som startet i november 2010 og ble avsluttet mai 2011, er en eksamensbesvarelse med tanker om videreføring og utvikling av tverrfaglig samarbeid knyttet opp mot barn som lever i familier som er eller har vært i en konflikt.

Vi har gjennom en enkel spørreundersøkelse og gjennomføring av dialogkonferansen fått innspill fra et utvalg ansatte i kommunene. Dette har dannet grunnlaget for denne oppgaven og hvordan vi tenker at kommunene kan bruke besvarelsen i den videre utviklingen av det tverrfaglige samarbeidet. Vi har jobbet med utviklingsarbeidet over tid og har det siste året i studiet også hatt fokus på dette i handlings- og refleksjonsgruppen.

Vi håper oppgaven kan være nyttig lesing for de som jobber med barn og unge i Molde kommune, og at det arbeidet vi har gjort kan hjelpe kommunen på vei inn i et større arbeid for å sikre godt samarbeid rundt barn som lever i konfliktfylte familier.

Vi ønsker å takke alle som har gitt innspill til vårt utviklingsprosjekt. I tillegg ønsker vi å si takk til våre kolleger og ledere, som har lagt forholdene til rette slik at vi har fått tid og mulighet til å fordype oss i prosjektet. Vi retter en spesiell takk til vår veileder ved Høgskolen i Molde, som har gitt oss mange konstruktive innspill og refleksjoner. Til slutt takker vi hverandre for utfordrende og lærerikt samarbeid!

SAMMENDRAG

Dette er en eksamensoppgave, utført av en prosjektgruppe bestående av tre studenter ved studiet: ”Tverrfaglig videreutdanning i psykososialt arbeid med barn og unge”, ved Høgskolen i Molde.

Vi har valgt følgende problemstilling:

”Når er vi på vårt beste i det tverrfaglige samarbeidet med familier i konflikt?”

Med forankring i AI, valgte vi dialogkonferanse og fokusgruppesamtaler som kvalitative forskningsmetoder. I arbeidet med en AI prosess, er forankring i ledelsen viktig. Vi har hatt en styringsgruppe hvor to ledere i BOF har deltatt sammen med veileder fra Høgskolen i Molde og oss studenter. Arbeidet med dialogkonferansen er forankret i hermeneutikk og vi har brukt Bronfenbrenners økologiske modell i analysearbeidet. Deltakerne oppsummerte etter arbeidet i dialogkonferanse at de ønsket tverrfaglig samarbeid, kompetanseheving og metode/verktøy.

Innhold

1.0 Innledning	1
1.1 Problemstilling/hensikt	3
1.2 Målsetting.....	4
1.3 Avgrensing og begrepsavklaring	4
1.4 Oppbygging av oppgaven	4
2.0 Teoribakgrunn	5
2.1 Utviklingspsykologiske perspektiver i lys av temaet familier i konflikt.	5
2.2 Tverrfaglig samarbeid	7
2.3 Bronfenbrenners økologiske modell	8
2.4 Positiv Psykologi.....	10
3.0 Metodebeskrivelse	10
3.1 Appreciative Inquiry	10
3.1.1 Kjennetegn ved AI	11
3.1.2 Fasene i en AI prosess.....	12
3.2 Dialogkonferanse	13
3.2.1 Arbeidet med å planlegge å gjennomføre en dialogkonferanse.....	13
3.2.2 Organisering av en dialogkonferanse.....	13
3.2.3 Evaluering og videreføring av en dialogkonferanse	14
3.3 Datainnsamling	14
4.0 Resultater	15
4.1 Planlegging av dialogkonferansen	15
4.1.1. Forankring av utviklingsarbeidet	15
4.1.2 Deltakere/utvalget til dialogkonferansen	17
4.1.3 Sammensetningen av gruppene.....	18
4.1.4 Anerkjennende intervju.....	18
4.1.5 Nominal gruppeprosess.....	19
4.2 Gjennomføring av dialogkonferansen.....	19
4.3 Etterarbeidet med dialogkonferansen, analyse og bearbeiding, presentasjon av resultantene.	22
4.3.1 Oppsummering på ekso – og mesonivå, tabell 1	23
4.3.2 Oppsummering på mikronivå, tabell 2.....	24
5.0 Diskusjonsdel	25
5.1 Metodediskusjon	26
5.2 Resultatdiskusjon	27
5.2.1 Hvordan kan vi jobbe på best mulig måte med familier i konflikt på mikronivå?	27
5.2.2 Hvordan kan vi jobbe med familier i konflikt på ekso- og mesonivå?	28
5.2.3 Kompetanseheving/opplæring av foreldre eller fagpersoner	29
5.2.4 Skape relasjon/trygghet/lytte.....	29
5.2.5 Tverrfaglige nettverk/koordinering/skoleteam og lett tilgjengelighet	30
5.2.6 Metoder/evidensbaserte verktøy	31
6.0 Konklusjon	33
Litteraturliste:	34

1.0 Innledning

Barnevernet i Molde kommune har deltatt i et prosjekt ”Det nye barnevernet” som er et nasjonalt kunnskapsutviklingsprosjekt mellom Nordland, Midt-Norge, Stavanger - og Lillehammerregionen.

Prosjektet vil gi svar på hvem som er brukerne av barneverntjenesten, hvilke behov brukerne har, og hvordan barneverntjenesten imøtekommer disse behov. I tillegg har prosjektet et fokus på barnevernsbarns psykiske helse, og samarbeidet mellom den kommunale barneverntjenesten og barne- og ungdomspsykiatrien, BUP. Videre er målsetningen å sette i gang fagutvikling innenfor områder som kommunene mener er hensiktsmessig, for derigjennom å kunne utvikle bedre praksis overfor brukerne av de kommunale tjenester for barn og unge. Det ser ut til at det i mange av sakene er fokus først og fremst rettet mot foreldrene og deres behov for hjelp. Manglende inkludering av barnet i selve prosessen, manglende utredning av barnets konkrete behov og manglende oppfølging av hjelpetiltakene kan bidra til at tiltakene mister effekt.

<http://www.svt.ntnu.no/ish/praksisforsk/detnyeavmn.htm>

Resultater fra dette forskningsarbeidet viser at fedre er mer aktive i forhold til sine barn i barnevernssaker. Dette gir nye muligheter som stort sett er positive, men det gir også i enkelte saker store utfordringer til hjelpetjenestene blant annet fordi barna lever i og ikke lengre skjermes for foreldrenes konflikt.

Som en del av ”Det nye barnevernet” sitt arbeid, ble fagkonferanse ”Familier i konflikt sett med barnas øyne” gjennomført høsten 2010. Målsettingen med konferansen var:

”Hjelpetjenestene i kommunen skal få tilstrekkelig kunnskap og virkemidler for å møte barn med foreldre i konflikt”

Det var også delmål formulert som følger:

- Styrket tverrfaglig kompetanse i kommunen knyttet til temaet
- Etablere tverrfaglige arenaer/møteplasser og tiltak som oppleves nyttig for foreldre, barnehager og skoler.

Vårt utviklingsarbeid startet der fagkonferansen sluttet. Vi gjennomførte en fokusgruppesamtale i BOF av hvilke typer tverrfaglig samarbeid som eksisterte og hva som var ønskelig av tverrfaglig samarbeid når det gjaldt barn i familier i konflikt. Dette var med på å danne grunnlaget for det videre arbeidet med en dialogkonferanse for de ansatte i tjenesten hvor temaet skulle være familier i konflikt sett med barns øyne. Vi skulle finne beste mulig praksis de som jobber i første linje, skoler og barnehager, og hvordan ansatte i BOF kan bidra med å styrke lærer og førskolelærere som møter barn som lever i konfliktfylte familier.

BOF opplever en økning i henvendelser av saker med denne karakter og ønsker å se på muligheten for at de kan styrke personalet i skole og barnehage for å forsøke å løse utfordringene på et tidligere tidspunkt. Siden barnestatistikken ble publisert for første gang i 1989, har andelen barn i alderen 0-17 år som bor sammen med begge sine foreldre gått ned fra 82 til 75 prosent. I 2010 blei det inngått 23 600 ekteskap, en nedgang på 1 000 sammenlignet med året før. 10 300 ektepar ble skilt og 11 700 ektepar ble separerte i 2010. Tallet på skilsmisser har vært stabilt de siste fire årene.

(Statistisk sentralbyrå, http://www.ssb.no/emner/02/barn_og_unge/2009/familie/)

Vi ble nødt for å foreta noen utvelgelses på både fokus og antall deltagere på konferansen. Vi valgte fokus på elever i grunnskolene i Molde kommune. Bakgrunnen for valget er at vi opplever at barn som går i barnehage har en tettere dialog med de ansatte (teori?), og at de lettere kan følge opp barna gjennom en skilsmisse, samt at antallet barn som opplever skilsmisse er høyere når de er i grunnskolealder.

(<http://www.ssb.no/emner/02/01/20/barn/tab-2010-04-29-01.html>)

Dialogkonferansen hadde tema for hvordan ansatte i BOF kan hjelpe ansatte i skole. De fleste barn håndterer foreldrenes samlivsbrudd, men det finnes de barna som opplever dette som en krise. BOF ønsker å sette fokus på hvordan disse barna har det, og hvordan man kan øke innsikten ved å jobbe forebyggende. De ansatte i skolene har stor innflytelse på barns oppvekstvilkår og dette kan ha betydning for hvordan de møter barn som lever i disharmoniske familier. Til dette ønsker vi å beskrive, utforske og dele erfaringer gjennom AI-metoden. Målet er at ansatte i BOF kan bidra til å utvikle et system, metode, verktøy eller lignende hvor man veileder og hjelper de som møter disse barna daglig. Det kan også bidra til å øke forståelse for barnets atferd og behov slik at de føler seg kompetente til å møte barna på en slik måte at de kommer styrket ut av situasjonen. Økt kunnskap og

innsikt kan føre til bedre forutsetninger blant ansatte i skole i forhold til helsefremmende og forebyggende psykisk helsearbeid blant barn som opplever i en vanskelig livssituasjon. Dette kan bidra til fravær eller lindring av psykiske lidelser hos barnet senere i livet.

BOF består av tjenestene Forbyggende helse (helsestasjon og skolehelsetjenester), Barnevern og Pedagogisk psykologisk tjeneste, og en av målsetningene for å samle disse virksomhetene i en enhet var at man hadde større mulighet for å jobbe tverrfaglig, både på individ nivå, men også på systemnivå.

I samhandlingsreformen finner vi følgende:

Tidlig intervensjon har til hensikt å forhindre utvikling eller videreutvikling av lidelser og problemer enten tidlig i livet, eller tidlig i et forløp. Tidlig intervensjon er dessuten viktig for å oppøve mestring, hindre utstøting og kroniske tilstander, samt at unødige tilleggs lidelser utvikler seg.

Kommunene må organisatorisk ruste seg til å ivareta forebygging på systemnivå, herunder bygge opp systemer som gir oversikt over helsetilstanden og påvirkningsfaktorer for utviklingen av god og hhv. dårlig helse. Bedre oversikt er grunnlag for prioritering og evaluering i helsetjenester, samt at kommunens helsetjeneste kan bidra i kommunale planprosesser.

(<http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/dok/regpubl/stmeld/2008-2009/stmeld-nr-47-2008-2009-.html?id=567201>)

1.1 Problemstilling/hensikt

Vi har valgt følgende problemstilling: **”Når er vi på vårt beste i det tverrfaglige samarbeidet med familier i konflikt?”**

For å belyse og diskutere problemstillingen i oppgaven har vi valgt å ta med overordnede teorier innen ulike utviklingspsykologiske perspektiv, positiv psykologi, Bronfenbrenner og tverrfaglig samarbeid. Teori om dialogkonferanse blir omtalt for å forstå hvordan dialogkonferansen ble gjennomført. Med bakgrunn i disse teoriene blir problemstillingen og resultat fra dialogkonferansen drøftet. Avslutningsvis kommer vi med forslag for hvordan dialogkonferansen og utviklingsprosjektet sine resultater kan videreutvikles for de ansatte i BOF.

1.2 Målsetting

Målsetting for dagen var å samle fagpersoner som jobber med barn og familier, for å dele gode måter å samarbeide på som ivaretar barna i familiekonflikter, bli bevisste og systematisk på hvordan vi best kan hjelpe barn i grunnskolen som lever i familiekonflikter, og samle kunnskapen som kommer frem i en metodebok som kan brukes på skolene.

1.3 Avgrensing og begrepsavklaring

Familier i konflikt omfatter mange faktorer. Vi har valgt å ikke avgrense familier i konflikt til bare å dreie seg om samlivsbrudd eller skilsmisser, men vi har valgt å ha fokus på disse barna. For oss var det viktig med barneperspektivet inn i disse disharmoniske familiene. Vi bruker begrepene om hverandre i oppgaven da det viktigste er å beholde barneperspektivet.

Sentralt i oppgaven er tverrfaglig samarbeid som er et stort fagfelt i seg selv, men vi går ikke inn og definerer de ulike formene for samarbeid i lys av de forskjellige fagfeltene vi jobber i.

I tillegg har vi valgt å ha fokus på Bronfenbrenners økologiske modell for å kunne se barnet i et helhetlig perspektiv. Vi har valgt oss ut de nivåene som er mest aktuelt i forhold til oppgaven.

Vi bruker begrep som fagpersoner om de som deltok på dialogkonferansen. Det var mange med ulik fagbakgrunn som barnevernspedagog, sosionom, spesialpedagog, helsesøster med mer. Når vi drøfter skole bruker vi begrepet lærer og de voksne i skolen, og i oppgaven her gjelder det de voksne som jobber på skoler. Når vi snakker om eleven/elever eller barn/barnet er det avhengig av konteksten det er skrevet i, men det gjelder samme barn.

1.4 Oppbygging av oppgaven

Opgaven er bygget opp med på følgende måte: første del gir oss en introduksjon av selve oppgaven gjennom forord, sammendrag og innholdsfortegnelse. Videre kommer problemstilling/ hensikt som vi har valgt å sette sammen for å gi problemstillingen til selve oppgaven, men også si noe om hensikten vi har hatt i valg av teori. I målsetting valgte vi å

si noe om målsetningen for selve dialogkonferansen. Vi har med en avgrensning/begrepsavklaringsdel. I en oppgave som tar for seg så mange tema, var det viktig for oss å avklare hvilke valg vi hadde gjort og hvorfor samt forklare hvilke begreper vi brukte og hvordan vi brukte de. Del to av oppgaven er teoridelen som tar for seg de ulike teorier som omhandler hvordan vi kan se på barns utvikling, sårbarhet og styrke, tverrfaglig samarbeid og Bronfenbrenners økologiske modell. Tredje del av oppgaven er en metodedel hvor vi gjør rede for teorier om AI og dialogkonferanse. Dette kunne vi satt inn i teoridelen, men valgte å knyttet det på metodedelen siden IA og dialogkonferanse var metodene vi valgte. I siste del av oppgaven presenterer vi først resultatene fra dialogkonferansen og viser til selve gjennomføringen av dialogkonferansen fra planlegging til hvordan vi kom frem til de resultatene vi gjorde før vi til slutt har en diskusjonsdel hvor vi drøfter resultatene fra dialogkonferansen opp mot teori og hvilke tanker vi har for videreføring av utviklingsarbeidet.

2.0 Teoribakgrunn

2.1 Utviklingspsykologiske perspektiver i lys av temaet familier i konflikt.

Temaet for oppgaven er "Familier i konflikt - sett med barns øyne" og det er skrevet mange artikler og bøker om barn som opplever alvorlige familieproblemer og risikofaktorer knyttet til å vokse opp i en disharmonisk familie (Borge 2003).

Familiekonflikter kan oppstå i de fleste familier, men i denne oppgaven vil vi fokusere på de negative (destruktive) konfliktene som er uheldig for familiene, og hvor barna blir skadelidende og står i fare for å utvikle psykososiale problemer. Skilsmisser og samlivsbrudd er eksempler på risikofaktorer hvor barna kan utvikle psykososiale vansker. Andre risikofaktorer kan være foreldre med rusproblematikk, psykiske vansker, høyt konfliktnivå, økonomiske forhold, vold, kriminalitet, utilstrekkelige boforhold m.m. (Psykisk helsearbeid for barn og unge i kommunen 2007) (Andestad 1994) (Borge 2003) (Klefbeck og Ogden 2003).

På fagkonferansen "Familier i konflikt sett med barns øyne" (november 2010) snakket psykolog og førsteamanuensis Oddmar Iversen ved høyskolen i Sør-Trøndelag om ulike

psykiske belastningen med å leve i en familiekonflikt. Gjennom å være sakkyndig i fylkesnemdsaker ser han at det er et større antall barn med psykisk omsorgssvikt enn fysisk.

I det familierapeutiske fagfeltet er dette temaet veldig sentralt. Tidlig i familierapien så man på familien som kjernefamilien med to voksne av forskjellig kjønn med barn. Nå er dette synet endret en del, og vi ser mer på familien ut fra hvem som er involvert i omsorgen for barna. Det er i dagens samfunn mer vanlig med delt omsorg, og risikoen for familiekonflikter kan derfor være økende nå kontra før. Det er også umulig i denne sammenheng ikke å komme inn på skilsmisse og skilsmissestatistikk. Med så mange skilsmisser og samlivsbrudd, har vi fått et stort antall familier med "mine, dine og våre barn". Det er familier med foreldre av samme kjønn, storfamilier m.m, noe som fører til at familiekonflikter er mer komplisert enn kanskje tidligere (Gulbrandsen 2006). I familierapien er Salvador Minuchin opptatt av hvordan barn blir trukket inn i foreldrenes konflikter. Han bruker begrepet triangulering. Det kan være at en av foreldrene og barn allierer seg sammen, og bidrar til å skyve den andre forelderen ut, og med det svekke foreldresamarbeidet og setter barna i en posisjon som kan føre til at problemer blomstrer (ibid).

Den engelske forskeren og barnepsykiateren Michael Rutter har forsøkt å finne ut hvorfor noen barn utvikler psykososiale vansker, mens noen unngår det. Borge (2003,15) viser til en definisjon av resiliens formulert av Rutter: *"resiliens er prosesser som gjør at utviklingen når et tilfredsstillende resultat, til tross for at barn har hatt erfaringer med situasjoner som innebærer en relativt stor risiko for å utvikle problemer eller avvik"*.

Sentralt i resiliensforskningen er Werner og Smiths undersøkelse på øyen Kauai i Hawaii (Borge 2003). De undersøkte hvilke faktorer i individ og miljø som førte til at barn klarte seg bra til tross for å bli utsatt for risikofaktorer. Et funn i deres forskning var at gode sosiale relasjoner til andre er resiliensfremmende. Resiliens er altså noe som utvikles gjennom erfaringer med risikofaktorer, men det er ikke slik at det å utsettes for risikofaktorer nødvendigvis fører til resiliens.

Resiliens utvikles i individet, og både individuelle faktorer og miljøfaktorer er med på å fremme resiliens (Borge 2003, Klefbeck og Ogden 2003). De individuelle faktorene kan

være høy intelligens, sosial kompetanse og enkelt temperament. Faktorer i miljøet som fremmer resiliens er gode relasjoner i familien, i barnehage/skole og med jevnaldrende, samt økonomi og gode støtteordninger i samfunnet. Videre er det å ha en nær person utenfor nettverket en viktig resiliensfremmende faktor (Borge 2003). Rutter påpekte også at det ikke er enkeltstående risikofaktorer, men antall risikofaktorer som er avgjørende for utviklingen av psykiske vansker. Jo flere risikofaktorer et barn er eksponert for, jo større er sannsynligheten for at det kan utvikle psykiske vansker. Klefbeck og Ogden (2003) påpeker at det å bli utsatt for risiko øker sannsynligheten for at barnets utvikling heller i negativ retning, men at resiliente barn har strategier slik at de kan påvirke utviklingen i positiv retning ved å benytte ressurser i sitt nettverk. I de fleste tilfeller klarer barna seg bra til tross for påkjenninger. Klefbeck og Ogden (2003,21) påpeker at *”det er i møte med forutsigbare positive eller negative konsekvenser at barn lærer seg å forstå, tilpasse seg og mestre sine omgivelser”*. Borge (2003) hevder at forskjellen mellom mestring og resiliens er at mestring er noe som kan læres, mens resiliens utvikles når individet utsettes for risiko. Resiliens kan derfor sees som en motstandskraft som er iboende i individet. Videre er en viktig forskjell mellom mestring og resiliens at man kan mestre en hendelse både på en positiv og negativ måte, mens resiliens kun er positiv håndtering.

2.2 Tverrfaglig samarbeid

Psykososiale problemer er økende hos barn og unge (Helsedepartementet 2003). Det er komplisert å jobbe med disse sakene alene, og muligheten for å få frem et helhetlig bilde av saken er større ved et tverrfaglig samarbeid. En helhetsvurdering er viktig for å få et samlet inntrykk av barnets situasjon, noe som er vanskelig å få med bare en faggruppes informasjon om saken. Et tverrfaglig samarbeid gjør sjansen for å bli stilt ovenfor følelsesmessige reaksjoner, som kan være med på å forvrengte bildet, mindre. På den måten kan vi forhindre feilvurderinger. Et tverrfaglig helhetlig samarbeid vil kunne korrigere for feilkilder som måtte være.

Det er mange definisjoner, og tverrfaglig, tverretatlig og tverrsektorielt samarbeid blir ofte brukt om hverandre. I denne oppgaven vil vi bruke begrepet tverrfaglig samarbeid.

Tverrfaglig samarbeid kan defineres som et samarbeid hvor flere yrkesgrupper arbeider sammen på tvers av faggrener mot et felles mål. Et annet begrep er flerfaglig samarbeid. Dette kan avgrenses til forskjellige yrkesgrupper som jobber parallelt mot et mål uten i fellesskap å ta stilling til problemet (Glavin og Erdal 2007).

Tverrfaglig samarbeid bør prege arbeidet med barn, unge og deres foreldre. Vi bør bruke hverandres kompetanse til barnets beste og ikke være redd for å bli like. Ulike perspektiver og tilnærminger er nødvendig for å gi barn og familier best mulig hjelp til rett tid. Å utvikle et godt samarbeid krever innsats på flere hold. Trygghet i eget fag er første betingelse for et faglig godt samarbeid. En annen viktig faktor for å lykkes i samarbeidet er å ha felles problemforståelse og en klar fordeling av ansvarsforhold. For at et samarbeid skal fungere må målsettingen med samarbeidet være klart, det må også være klart hvilke oppgaver det er viktig og nødvendig å samarbeide om. Prioriteringer og klargjøring av hvor innsatsen skal settes inn blir sentralt. Økt samarbeid er også med på å øke kompetansen til de ulike instanser som arbeider med barnet og familien. Tverrfaglige og tverretatlige møter kan være med på øke kunnskapsnivået og bygge opp kompetanse hos ulike yrkesgrupper (ibid). Ved at for eksempel PPT drøfter forskjellige problemstillinger i skole, vil skolen få ny innsikt i saken og dermed økt kompetanse.

For å lykkes med et godt tverrfaglig samarbeid er det noen faktorer som må være tilstede. Trygghet i eget fag, felles problemforståelse hos de som jobber sammen, felles målsetting for samarbeidet, en klar fordeling av ansvarsforholdene og en realistisk forventning til samarbeidet. I tillegg er det viktig med engasjement hos ledelsen, felles verdigrunnlag, felles menneskesyn, respekt, åpenhet, redelighet, at man anerkjenner forskjellighet, samarbeidskompetanse, en plan for opplæringen, kunnskap og ferdigheter dersom samarbeidet skal fungere over tid (ibid).

2.3 Bronfenbrenners økologiske modell

I vårt arbeid med å skrive og analysere resultatene fra dialogkonferansen har vi tatt utgangspunkt i Bronfenbrenners økologiske utviklingsmodell. Samspill mellom mennesker er en grunnleggende forutsetning for blant annet psykologisk utvikling. Dette innebærer at mennesker gjør noe sammen. Dette samspillet foregår i en sosial og kulturell kontekst. Urie Bronfenbrenner understreker i det økologiske perspektivet, helheten og sammenhengen i barns oppvekst og utvikling (Klefbeck og Ogden 2003). Han tar utgangspunkt i at alt henger sammen. Han oppfatter miljøet som en serie sammenhengende strukturer, hvor det ene utgjør kjernen i det andre. Disse systemene kaller han for mikro,

meso, ekso og makro. I denne rekkefølgen er systemene delt inn i fra innerst til ytterst (ibid).

Mikronivået er den innerste sirkelen i systemet. I hovedsak er mikro en situasjon der to eller flere personer møtes i samhandling, ansikt til ansikt. Mikrosystemet forteller oss om hvilke miljøer som barnet har direkte kontakt med, og som fysisk og sosialt kan avgrenses i forhold til andre miljøer. Det er det nære systemet som barn og unge er direkte involvert i. Dette kan for eksempel være familien, venner, skole/barnehage (ibid). Det er barnet som er i sentrum av systemet, og familiemedlemmer, lærere eller elever i en klasse er deltakere. Det er ulike relasjoner i systemet, og det er relasjonene som knytter sosiale systemer sammen. Det ene er dyadiske relasjoner. Dette er relasjoner mellom for eksempel mor og barn, far og barn eller mellom mor og far. Det er også en triadisk relasjon. Dette er mellom mor, far og barn. Her er det sentrale at tilstedeværelsen av den tredje part påvirker samhandlingen mellom de to andre. Her kan man tenke seg at konflikter mellom foreldrene dermed vil påvirke barnet og dets utvikling (Løken 2007).

I den andre sirkelen er mesosystemet. Det handler om forholdet mellom to eller flere mikro systemer, det vil si forholdet mellom to eller flere miljøer som barnet deltar aktivt i. Det handler om relasjonen mellom mikrosystemer, som selv danner ett system. Som oftest handler mesosystemet for barn i skole alder om forbindelsen mellom hjemmet, skolen og fritidsmiljøet. Mesonivået kan forklares ved at det er forbindelses linjer mellom ulike mikro miljøer. I Klefbeck og Ogden (2003) beskriver de tenkningen til Bronfenbrenner. Der beskrives det at barn og unges utvikling tjener på at ulike mikro systemer trekker sammen og i samme retning. Meso kan være like avgjørende for utviklingen som hendelser innenfor mikromiljøene (ibid).

Eksonivået er den tredje sirkelen, og handler om steder eller mikromiljøer hvor barnet er sjelden eller aldri til stede. Det skjer ting eller det blir tatt beslutninger som har betydning for de arenaer som barnet opererer på. Det får en indirekte virkning på barnet. Eksempler kan være foreldrenes arbeidssted, skolen, og lignende (ibid).

Makrosystemet dreier seg om hvordan ting som bestemmes på samfunnsnivå og politisk nivå får konsekvenser for barnet på sitt nivå, for eksempel hvordan skolen er organisert. (Gulbrandsen 2006 og Klefbeck og Ogden 2008)

2.4 Positiv Psykologi

Positiv psykologi brukes som en paraplybetegnelse på forsknings- og fagmiljøer innen psykologi som er opptatt av det som er godt i livet og som gjør livet verdt å leve (Hauger et al 2008,50). I positiv psykologi fokuseres det på det som fungerer fremfor det som ikke fungerer. Både positiv psykologi og positiv organisasjonsforskning fokuserer på det som kjennetegner institusjoner som aktiviserer folks styrker (Hauger et al. 2008).

3.0 Metodebeskrivelse

I dette studiet har vi øvd oss i å ha fokus på det som fungerer som grep for positiv utvikling. Når vi ønsker utvikling kan vi fokusere på det vi vil ha mer av og løfter fram de positive erfaringene som gir oss tro på at dette er mulig. Appreciative Inquiry, heretter AI, er en metode som vi er blitt presenter for på studiet, og som vi har prøvd ut. Bjørn Hauger og Anne Liv Kaarstad Lie har hatt forelesninger og praktiske øvelser om metoden. Et av arbeidskravene i utviklingsprosjektet er å bruke dialogkonferanse som metode.

3.1 Appreciative Inquiry

AI er en gren av positiv psykologi, og er både en filosofi, en tenkemåte og en metode. Ved å bruke AI kan en skape ny energi i organisasjonen. AI er en aksjonsforskningstradisjon som primært har blitt brukt i arbeid med organisasjonsutvikling. Den bygger også på forskningen innen positiv psykologi som viser at organisasjoner som velger et positivt fokus lykkes bedre enn andre. Positive følelser og et optimistisk tankesett påvirker vår evne til å lære, være produktive og mestre livet på en god og offensiv måte (Hauger et al. 2008).

Betegnelsen AI består av to sentrale begreper; appreciate viser til evnen til å kunne legge merke til og anerkjenne alt det som er verdifullt, både i forhold til seg selv og andre. Inquiry viser til en handling som innebærer å undersøke og oppdage gjennom å stille spørsmål (Hauge og Mittelmark 2003).

AI bygger på den enkle antagelsen at alle organisasjoner har noe som fungerer bra, og at disse styrkene kan danne utgangspunktet for positive endringer. Dette kan virke banalt, men er egentlig revolusjonerende. Det er vanlig å tenke at målet med utviklingsarbeid er å

få løst kjente problemer. Med AI tenker man annerledes. Målet for utviklingsarbeid i organisasjoner bør være langt mer offensivt enn å løse problemer. Målet bør være å utløse organisasjonens største potensial, skape begeistring og entusiasme blant medarbeidere, oppnå fremragende resultater og være med på å skape et godt samfunn å leve i (Hauger et al. 2008).

AI er en tilnæringsmåte til organisasjonsutvikling som ble utviklet på begynnelsen av 1980-tallet av David Cooperrider og Suresh Srivastva ved Case Western Reserve University. Et viktig utgangspunkt for AI er at ordene og språket er de bærende byggsteinene i alt sosialt liv, og vår evne til å skape nye og bedre former for sameksistens i første rekke begrenses av våre egne forestillinger og kollektive vilje. Gjennom å endre språket og spørsmålene vi stiller vil vi ikke bare få ny kunnskap om virkeligheten, men også skape et annet og mer positivt samfunn. I tråd med dette bygger AI på antakelsen om at løpende dialog for å skape nye og mer konstruktive meninger om det som skjer og det man ønsker å oppnå, er helt avgjørende for å skape høyt engasjement, godt arbeidsmiljø og høy produktivitet (ibid).

3.1.1 Kjennetegn ved AI

Et av de viktigste kjennetegnene ved AI er bruk av ubetingede positive spørsmål for å finne fram til organisasjonens styrker. En grunnleggende antagelse er at spørsmål som bidrar til samtaler om styrker, suksesser, verdier, håp og drømmer i seg selv frambringer endringer. Det settes fokus på organisasjonens tankesett, verdier, visjon og idégrunnlag. Kjerneaktiviteten i prosessen er innsamling av de ansattes egne historier om når de fungerer på sitt beste. Disse historiene danner utgangspunkt for en kollektiv læringsprosess. Kunnskapen om organisasjonens styrker brukes aktivt i utviklingen av organisasjonen slik at en i størst mulig grad får fram det beste hos medarbeidere og samarbeidspartnere. Ønsket er å utvikle en organisasjon hvor myndiggjorte medarbeidere tar selvstendige initiativ for å utvikle organisasjonen i ønsket retning. Formålet er å bruke disse styrkene for å omforme organisasjonen på en slik måte at man kontinuerlig får frem det beste hos medarbeidere og samarbeidspartnere (Hauger et al. 2008).

3.1.2 Fasene i en AI prosess

AI-prosessen består som regel av fem prosessforløp og er en bred medvirkningsbasert prosess som legges opp i fem faser:

Definisjonsfasen

Første introduksjon av tilnæringsmåten i organisasjonen. Ledelse og ansatte blir enige om formålet med utviklingsarbeidet, hvordan man skal arbeide (prosessplan, valg av arbeidsmåter og metoder) og hvem som skal involveres (alle ansatte, brukere, samarbeidspartnere).

Oppdagelsesfasen

Hele systemet, alle aktører, alle ansatte, ledere, brukere og samarbeidspartnere er med på å undersøke organisasjonens positive kjerne. Den positive kjernen er de situasjonene som oppleves som livgivende. Man kan ta i bruk ulike undersøkelsesmetoder: intervju, historiefortelling, fokusgruppesamtaler og annet.

Undersøkelsene skal gi svar på hva det er som «gir energi» i det daglige arbeidet – og hvilke forutsetninger som var til stede da organisasjonen fungerte på sitt beste.

Drømmefasen

Deltakerne involveres i å utarbeide en drøm/visjon for hvordan organisasjonen ser ut hvis suksesskriteriene (som er identifisert i oppdagelsesfasen) er til stede hele tiden. Hvordan vil organisasjonen da fungere? Hvilke resultater vil man da kunne oppnå?

Designfasen

Deltakerne involveres i samtaler om hvordan organisasjonen bør se ut for å realisere den drøm men som er skapt.

Realiseringsfasen

Den anerkjennende måten å jobbe og lære på tas i bruk på nye områder i virksomheten og integreres i det daglige arbeidet (Hauger et al. 2008, 94).

3.2 Dialogkonferanse

Dialogkonferanse er en metode der en skal sikre at folk med ulik bakgrunn og ulik status, men som har noe tilfelles, skal jobbe sammen i et utviklingsarbeid. Diskusjoner blir til dialoger - problemer blir snudd til ønskede løsninger og uante muligheter. Dette ikke er noe som skjer av seg selv. Dersom man ikke tar noen spesielle "grep" vil de som alltid prater, eller tar ordet først, fortsette å gjøre det. De som har høy utdanning vil oftere prate enn de som har liten utdanning, menn mer enn kvinner, voksne mer enn ungdom, ledere mer enn ansatte osv (Hauger et al 2008).

3.2.1 Arbeidet med å planlegge å gjennomføre en dialogkonferanse

Arbeidet med å planlegge en dialogkonferanse foregår i fem faser.

1. Forankring av utviklingsarbeidet. Sikre tilslutning fra ledelsen og de ansatte om bruk av metoden. Etablere en felles forståelse om hva arbeidsmetoden innebærer for den enkelte og for organisasjonen. Sørge for at ledelsen tar et reelt ansvar for utviklingsarbeidet. Sikre en etisk forsvarlig prosess.
2. Opplæring i konsept og metoder. Planlegging av den første konferansen. Deltagere er både ledere og ansatte. Teambygging. Evaluering og forbedring.
3. Gjennomføring av den første dialogkonferansen.
4. Tilbakemelding fra dialogkonferansen. Tilbakemelding om hvordan man tenker å følge opp resultatene fra konferansen.
5. Evaluering av framgangsmåter, metoder og av resultat sammen med ledere, brukere og ansatte. Forbedring av "modell", metoder og konsept. Plan for videreføring av utviklingsarbeidet. (Mæland og Hauger 2008, 72)

Under konferansen arbeider deltagerne i prosess - en veksling mellom små og store grupper - dialogens refleksjon og felles i plenum (Hauger et al. 2008).

3.2.2 Organisering av en dialogkonferanse

Felles for alle dialogkonferanser er at de er sammensatt av små grupper, der samtalen styres etter enkle prinsipper som gjør at alle blir lyttet til og hørt.

En konferanse er vanligvis bygd opp på denne måten:

Konferanseledelsen gir korte instruksjoner i plenum om hvilket tema som skal diskuteres i samtlige grupper, hvilket prinsipp for gruppesammensetning som benyttes og deretter fordeling av de enkelte deltagerne på sine respektive grupper, hvilke spilleregler som skal gjelde for arbeidet i gruppene.

Deltagerne arbeider i grupper. Vi bruker som regel en strukturert arbeidsmetode i minst ett av gruppearbeidene. En slik interaktiv metode kan være nominal gruppeprosess. Alle gruppene arbeider med det samme tema i hver sesjon. Fra en sesjon til en annen endres diskusjonstema. I gruppearbeidet tar vi i bruk visuelle metoder i form av flippover, farget ark, lapper eller lignende.

Deretter rapporterer gruppene i plenum. Rapportørene velges av gruppene selv og presenteres i plenum. Framleggene er meget kort (2 - 3 minutter) og understøttes av lysark eller flip-overark. Det legges ikke opp til spørsmål eller diskusjon i tilknytning til framleggene, unntatt nødvendig korreksjon fra egen gruppe om åpenbare feil og mangler (Hauger et al. 2008).

3.2.3 Evaluering og videreføring av en dialogkonferanse

Evaluering bør skje fortløpende i alle faser av planlegging og gjennomføring. I tillegg er det også viktig å gjøre en systematisk og helhetlig oppsummering av prosessen som har vært. Det vil som oftest være fornuftig med et møte med ressurspersonene i etterkant for at de skal bidra til evalueringen. En dialogkonferanse er ofte begynnelsen på en prosess og det som har kommet frem på konferansen er gjerne retningsgivende for veien videre. Det er viktig at representanter for alle gruppene som har vært med i prosessen trekkes inn i det oppsummerende evalueringsarbeidet. Det at alle involverte føler eierskap til prosessen vil bidra til at endringer vil bli varige (Hauger og Mittelmark 2003).

3.3 *Datainnsamling*

Som søkemotor har vi brukt Høgskolen i Molde sitt forskningsbibliotek og Helsebiblioteket . I litteratursøkestrategien har vi vært innom databaser som PubMed og BIBSYS. Sentrale nøkkelord har vært blant annet familier i konflikt, disharmoniske familier, dialogkonferanse, tverrfaglig samarbeid, barnevern, skilsmisse, samlivsbrudd og forebyggende arbeid. Vi har brukt PICO-skjema i dette arbeidet.

4.0 Resultater

I dette kapittelet vil vi ta dere med gjennom arbeidet med dialogkonferansen 18. februar 2011. Vi vil redegjøre for hvordan dialogkonferansen ble planlagt og gjennomført. Vi vil også presentere resultatene etter gruppearbeidet.

4.1 Planlegging av dialogkonferansen

Planleggingen av dialogkonferansen startet ved at studenter ved høyskolen i Molde på bestilling fra BOF fikk hjelp i det videre arbeidet som skulle gjøres på den enkelte arbeidsplass i etterkant av fagkonferansen ”Familier i konflikt – sett med barns øyne”. Hver deltaker skulle ta med seg tilbake til sin hjemkommune ideer på hvordan de kan arrangere en dialogkonferanse. Tanken er at man skal samles igjen på en erfaringskonferanse i 2011. På denne fagkonferansen fikk deltagerne også innføring i dialogkonferanse som metode.

I planleggingen av dialogkonferansen som skulle arrangeres i Molde kommune valgte vi å ha et positivt fokus. Hva ønsker vi og forbedre i BOF i arbeidet med barna som lever i konfliktfylte familier? Å sikre en god tilslutning fra ledelsen og de ansatte sees som veldig viktig i forankringsarbeidet av en dialogkonferanse (Hauger et al. 2008). Det ble derfor nedsatt en styringsgruppe bestående av ledere og medarbeidere i BOF (en fra PPT, en fra barnevern og en fra forebyggende helse), i tillegg til tre studenter og veileder fra høyskolen. Hovedansvaret for styringsgruppen har vært å definere mål, planlegge og gjennomføre dialogkonferansen i BOF.

4.1.1. Forankring av utviklingsarbeidet

I planleggingsfasen er det viktig å involvere og informere andre ansatte slik at det blir et positivt fokus i organisasjonen. Organisasjoner som velger et positivt fokus lykkes bedre enn andre (Hauger et al. 2008). Som et ledd i denne involveringen var vi på et fellesforum i BOF hvor vi fikk presentere oss og for å få høre hva de ansatte var opptatt av i forhold til dettefamilier i konflikt. Dette er et forum hvor alle ansatte fra de tre tjenestene møtes og diskuterer ulike saker. På dette felleforumet ønsket vi å få en tilbakemelding på hvem som må samarbeide for å kunne hjelpe disse familiene på best mulig måte. Hvilke gode erfaringer har vi fra vårt arbeid?

Vi brukte muntlig fremlegg og forsterka dette med powerpoint med tekst og bilder, la fokus på ar det er i dag mang som gjør en god jobb i arbeid med familier i konflikt da vi presenterte prosjektet vårt for de ansatte i BOF. Vi brukte AI-metodikken og vi la til rette for at alle stemmer skulle bli hørt. Etter å ha presentert prosjektet og satt deltagerne i et mentalt fokus, fikk de ansatte to oppgaver. Oppgavene var formulert med positive spørsmål og alle fikk utdelt et ark. De skulle nå ut i fra eget hode bruke 2 minutt og skrive ned hvem de skulle ha samarbeida med for å gjøre en best mulig jobb rundt familier med konflikt. De skulle så intervju sidemannen i 2 min, så bli intervjuet og de skulle skrive ned de tankene og ideene de hadde. De satte straks i gang med de ulike instruksene og alle jobbet ut tiden de hadde fått tildelt. Ved at de ansatte skriftliggjorde sine tanker og gode ideer, og leverte dette inn, fikk vi i prosjektgruppa masse flott dokumentasjon fra hver og en av deltagerne som vi kunne bruke videre i oppgaven vår.

Oppsummeringen etter fokusgruppesamtalen viser at de aller fleste ønsket å samarbeide tverrfaglig med andre når det gjaldt disse sakene. De ønsket i gjennomsnitt å samarbeide med 4 ulike samarbeidspartnere, for eksempel skole, BUP og familievern. På grunn av dette ble det gjort endringer i utvelgelsen av deltakere til dialogkonferansen.

Et av gruppe medlemmene er ansatt i BOF. Dette bidro til at vi kom i posisjon til ledergruppen og jobbet med forankring i organisasjonen kontinuerlig. Dermed fikk de ansatte i BOF små drypp og informasjon om det arbeidet vi studenter og styringsgruppa jobbet med. Vi benyttet et tidspunkt for gjennomføring av dialogkonferansen som alle de ansatte i BOF allerede hadde satt av til felles møtetid og dermed slapp vi å ta arbeidstid fra noen i en presset situasjon med mye sykdom og høyt fravær.

På grunn av en presset arbeidssituasjon for flere av virksomhetene ble vi nødt for å drive et motiveringsarbeid blant de ansatte. Det var delte meninger om bruk av metoden hos de ansatte og vi skulle benyttet og vi var nødt for å jobbe mye med dette blant de ansatte og i prosjektgruppen.

For å rekruttere ble aktuelle deltakere kontaktet på e-post. PPT er organisert ved at hver skole har sin kontaktperson i PPT. Disse kontaktpersonene ble motivert til å kontakte rektor eller sosiallærer på de skolene de er kontaktpersoner for. For å sikre at alle husket påmeldingen ble det sendt ut en e-post med påminnelse en uke før konferanse

4.1.2 Deltakere/utvalget til dialogkonferansen

De fleste av styringsgruppemøtene ble holdt i planleggingsfasen eller i forankringsfasen. Vi hadde møter hvor det ble diskutert blant annet hvem som skulle være med på konferansen. I starten var tanken at dette skulle være en konferanse for alle ansatte og ledere i BOF, men dette ble etter hvert avgrenset til de som jobbet i tverrfaglige team. Begrunnelsen til dette var et høyt sykefravær i tjenesten, tidspress blant de gjenværende ansatte og store kostnader knyttet til å ha med alle ansatte på et utvidet fellesforum. Vi valgte da å fokusere på de som arbeidet med barn i skolealder. Begrunnelsen for dette er at undersøkelser viser at barnehagebarn som opplever for eksempel skilsmisse blir godt håndtert i barnehagen selv om det kan være komplekse saker. Dette gjøres ved at barnehagen gir barna god omsorg, de tilrettelegger for lek og bruker bøker om temaet i samlingsstunder. Dette er metoder som gjøre det lettere for barn å gi uttrykk for sine følelser og opplevelser (Løken 2007). Det daglige samarbeidet mellom barnehage og barnas foreldre er også sentralt og gjennomføres i større grad daglig i barnehage enn i skole. Barnehagen legger også i større grad vekt på å tilrettelegge for gode relasjoner i barnas nettverk slik Bronfenbrenners teori beskriver. Vår erfaring er derfor at barn og foreldre i barnehagen får god støtte av personalet, mens det ikke er den samme tette dialogen med foreldrene i skolearenaen.

I tillegg til de interne deltakerne i BOF ønsket vi også på grunn av tverrfaglig samarbeid som er nødvendig i disse sakene å ha med et utvalg av andre samarbeidspartnere. En av oss studenter er ansatt på en skole i en nabokommune til Molde som inngår i et interkommunalt samarbeid med barnevern og kjøper tjenester av PPT. Både barnevern og PPT drives med interkommunalt samarbeid og kjøp av tjenester fra Molde kommune med nærliggende småkommuner. Det er derfor allerede et tett samarbeid på skoler og skolehelsetjenesten.

Utvelgelsen av deltakere til dialogkonferansen ble derfor foretatt etter disse kriteriene: Deltagerne fra BOF skulle arbeide med barn og unge i grunnskolen, de skulle jobbe i tverrfaglig team. Vi ønsket også å ha med sentrale samarbeidspartnere fra familivernkantor, rådgivere/rektorer fra barneskoler, pedagogiske støttetteam og sentrale utvalgte personer i nabokommuner som inngår i det interkommunale samarbeidet.

I forankringsarbeidet dukker det opp mange spørsmål som var viktige for prosessene videre. Hvem sine erfaringer må vi trekke med videre for å kunne gjøre et bedre arbeid med familier i konflikt? Hvem sin kompetanse må eventuelt styrkes? Hvem er det som skal være til stede? Hvem er det som møter disse barna i hverdagen? Hva kan vi gjøre for å få kompetansen ned til de som jobber med problematikken til daglig?

4.1.3 Sammensetningen av gruppene

Vi satte sammen gruppene på en slik måte at alle bordene skulle ha en tverrfaglig sammensetting. Gruppene var delt inn i partall på seks deltakere. Vi drøftet hvorvidt vi skulle ha gruppeledere ved bordene, og vi hadde laget en plan og et informasjonshefte for opplæring av disse. Dette var fagpersoner som allerede er kjent med metoden, og flere av disse hadde praktisk erfaring med dialogkonferanse. Uka før dialogkonferansen så vi hvor liten konferansen kom til å bli, og vi valgte å plassere de som var kjent med metoden på forskjellige bord uten å kalle de for gruppeledere eller gi de opplæring på forhånd. Opplæringen ble gjort underveis, og gruppeledere ble valgt ut fra hvem som hadde stått opp først den dagen.

4.1.4 Anerkjennende intervju

En sentral metode i alle dialogkonferanser er anerkjennende intervju. Et anerkjennende intervju skiller seg ut fra andre intervju ved at man forsøker å få intervjupartneren til å fortelle om sine beste erfaringer og historier ved at intervjuer selv er engasjert og lyttende og at man har et positivt utgangspunkt. Det er viktig å lytte nøye til det som blir fortalt. Den som lytter skal i etterkant gjenfortelle det en er blitt fortalt til andre (Hauger et al. 2008).

Gjennom disse samtalene har man nå utviklet en felles ”database” med erfaringer og et mer helhetlig eller nyansert bilde av arbeidet med konfliktfylte familier. Man har kanskje fått innsikt i hverandres verdener på en måte man ikke har hatt tidligere, nettopp ved å høre om hverandres hverdag hvor man har lyktes i arbeidet, og gjennom ønsker for fremtiden.

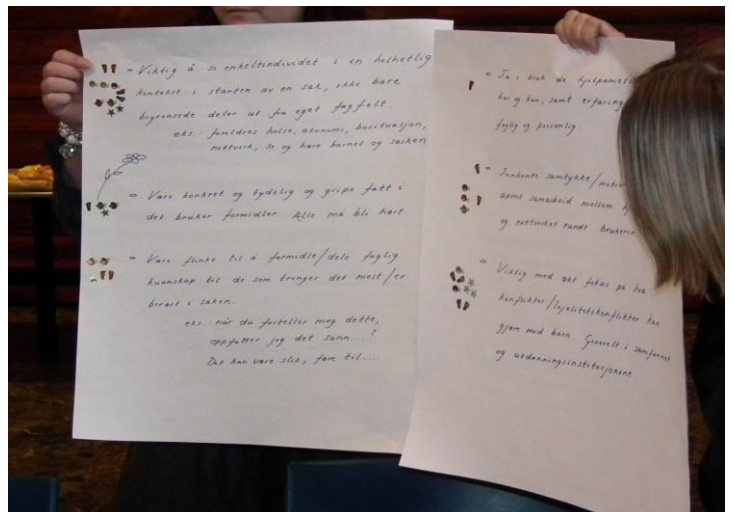
4.1.5 Nominal gruppeprosess

I planleggingen av dialogkonferansen ble vi raskt enige om å ta i bruk nominal gruppeprosess som en metode i dialogkonferansen. Dette er en metode hvor alle deltagerne får utdelt et ark. Hver deltager skal sitte hver for seg og reflektere individuelt. Deretter skal deltakeren formulere setninger om hva som skaper et godt samarbeid.

Etter at alle har laget individuelle setninger, samles man tilbake i gruppene. Gruppen har fått utdelt et flip-overark. Hver deltager skal deretter legge frem sin setning ved hjelp av ”runde som metode”. En og en leser opp en setning og begrunner kort sitt valg. Ordstyrer, valgt etter hvem som la seg sist kvelden før, passer tid slik at en og en får ordet etter tur. Når første har lest sin setning leser nestemann på gruppa sin setning. Man blir rådet til å starte med den viktigste setningen først. Det er ikke sikkert at man rekker å presentere alle setningene sine. Et sentralt punkt i denne runden er at alle kan stille oppklarende spørsmål, men det er ikke lov til å komme med innvendinger eller korrigere den som har fremlegg.

Etter at alle har sagt sine setninger, og de er skrevet ned på flip-over arket, skal gruppen prioritere tre setninger som gruppen mener er viktig å ta med videre. Dette gjøres ved at hver deltager får syv poeng/

klistermerker hver, som skal fordeles ut fra hva man tenker er viktigst. Man kan gi de syv poengene slik som man ønsker. Man kan gi alle til en setning, eller fordele de over flere setninger. Man skal ikke argumentere for sine valg. De tre setningene som har fått flest poeng er de tre viktigste punktene for gruppen.



4.2 Gjennomføring av dialogkonferansen

Selve dialogkonferansen ble gjennomført 18. februar, 2011 på et utvidet fellesforum i regi av BOF. Leder av barnevernet ønsket velkommen. Dette var et bevisst valg siden hun også var leder for prosjektet til fagkonferansen ”Familier i konflikt” som ble arrangert høsten

2010. Det var til sammen 30 påmeldte til dialogkonferansen, og disse var på forhånd delt inn i grupper. Hver gruppe hadde sin egen farge slik at de lett kunne finne bordet og gruppen sin.

Dialogkonferansen skal sikre at folk med ulik bakgrunn og ulik status møtes "på like fot" i et utviklingsarbeid. For mange deltakere vil dette være en ny måte å se seg selv og sin arbeidsplass på.

For å komme i den riktige stemningen hadde vi valgt å pyntet bordene, om var pyntet etter farger på gruppene. Det var ordnet med forfriskninger og hver enkelt deltaker ble tatt imot og ønsket velkommen i døren. De ble fulgt inn til sine plasser og presentert for de andre i gruppen. Hensikten var å skape en trygghet for deltakerne slik at de kunne komme fort inn i et positivt fokus. Målet var å skape engasjement og sette de i riktig modus. Som ekstra inspirasjon hadde vi fått inn en musiker som spilte noen selvkomponerte toner knyttet til tema.

Mange av deltakerne på denne dialogkonferansen hadde fått en innføring i dialogkonferanse på fagkonferansen, eller de hadde egne erfaringer med å arrangere dialogkonferanse. Som nevnt tidligere var det ikke forhåndsoppnevnt gruppeleder, og vi gikk gjennom det praktiske i fellesskap. Det ble poengtert at vi ønsket å høre den enkeltes stemme, den enkeltes erfaringer og den enkeltes kunnskap om temaet. Dette skulle gjøres ved hjelp av intervjuer og gruppeoppgaver. Den enkeltes erfaring og kunnskap skulle være med å forme det videre arbeidet. Gjennom intervjuene og gruppeoppgavene i konferansen skulle deltakerne se ressursene og de viktige erfaringene som kan føre til at mange må skifte perspektiv i måten man snakker om seg selv, sine kollegaer og sin organisasjon på.

Første del av gruppearbeidet bestod av anerkjennende intervju. Da gikk to og to sammen som beskrevet over og intervjuet hverandre i ca 30 min til sammen. De ble minnet på at dette var et intervju og ikke en dialog. De skulle stille utdypende spørsmål, følge opp det de syntes var interessant og de skulle gi rom for at intervjupersonen skulle få tid til å svare. Vi oppfordret også til å bruke en intervjuguide som vi hadde laget på forhånd, slik at de ikke ble fristet til å gå inn i dialoger. Dette for å sikre gode spørsmål som igjen vil gi gode svar. Hva, hvorfor, hvem, hvordan er spørsmål som får personen til å utdype svarene sine.

Neste del av gruppearbeidet bestod av metarefleksjon. Da skulle man gå sammen i gruppene ved bordet. Der gjenfortalte de historien til den de intervjuet til de andre i gruppen. Dette fortsatte til alle har hadde fått gjenfortelle sin historie.

Deretter skulle deltakerne sitte litt for seg selv. De skulle ut fra det de var blitt kjent med skrive ned faktorer som de mente var viktige for å håndtere denne problematikken for seg selv og for andre. De ble her oppfordret til å bruke hele setninger.

Hver deltager skulle så legge frem sine setninger for de andre i gruppen. Dette ble gjort ved hjelp av ”runde som metode”. En og en la frem en setning om gangen til alle setningene var blitt presentert eller til tiden brukt opp. Alle fikk presentert sine setninger med begrunnelse til de andre i gruppen. Til å lede denne prosessen og passe på tiden ble det plukket ut en gruppeleder ved hjelp av et spørsmål om hvem som la seg sist kvelden før. Dette er en humoristisk og ufarlig måte å få en gruppeleder på, og som fører til at stemningen blir brutt opp.

Gruppelederen fikk også i oppgave å skrive ned alle setningene på store ark som var utdelt til gruppene. Når dette var gjort skulle gruppene analysere sine punkter. Dette ble gjort som beskrevet tidligere i oppgaven. Til slutt ville man få en liste med setninger med ulikt antall poeng hvor hele gruppen hadde fått være med å si noe om hva de syntes var viktigst. De tre setningene som fikk flest poeng fra gruppen ble fremhevet og lagt frem for de andre gruppene i plenum.

Dagen ble avrundet etter at alle gruppene hadde fått presentere sitt arbeid, og ved at arbeidet ble overlevert til ledelsen i BOF og styringsgruppen for videre arbeid. Vi fikk gode tilbakemeldinger under selve konferansen og i etterkant. Spesielt ble det nevnt av flere at måten de ble møtt på gjorde det hele veldig fint, det var god stemning i lokalet og musikken satte oss i gang på en nydelig måte. En av deltakerne hadde meldt fra på forhånd at hun ville bli forsinket, men hun ville gjerne komme. Vi sørget for samme velkomst til henne, fulgte henne til bordet hun skulle sitte ved og forklarte kort hva gruppen hadde gjort til nå og hva som skulle skje videre. I første pausen kom hun bort til oss og uttrykte en stor glede over hvordan vi hadde møtt henne, hun var i utgangspunktet litt stresset over hva hun skulle gjøre, hadde litt ubehag over at hun kom senere og var litt nervøs, men vi hadde tatt så godt vare på henne at hun hadde glemt alt hun grudde seg for.

4.3 Etterarbeidet med dialogkonferansen, analyse og bearbeiding, presentasjon av resultatene.

Vår forforståelse har vært med på å påvirke prosessen og resultatene. Det er derfor viktig å gjøre rede for erfaringer, hypoteser, faglige perspektiver og teoretiske referanserammer som vi bringer inn i arbeidet. Vi har alle ulik utdanning og bakgrunn, og arbeider på forskjellige steder noe som er med å påvirke prosessene og resultatene. Dette gjelder også deltakerne på dialogkonferansen (Aadland 2007).

Det kvalitative datamaterialet vi fikk inn etter dialogkonferansen ble analysert ved bruk av metoden kategorisering (Jackobsen 2005). Ved å kategorisere datamaterialet fikk vi en lettere oversikt over de ulike gruppenes uttalelser, noe som gjorde det lettere å sammenligne resultatene. Vi forsøkte forskjellige kategoriseringer og matriser i analysearbeidet underveis. Vi forsøkte å se etter både mønster og mangfold i analysearbeidet. Mønster er å se etter hva henger sammen, mens ved å se på mangfoldet får vi en stor variasjonsbredde. Vi ente opp med å bruke Bronfenbrenners økologiske modell (Gulbrandsen 2006) for å skape forståelse i materialet.

Vi ente opp med å skrive ned alt som ble sagt gruppevis, sette det inn i en matrise, hvor prioriterte setninger ble uthevet. Deretter kategoriserte vi de i nivå etter Bronfenbrenner økologiske modell.

Tema på meso- og eksonivå, tabell 1:

Setninger	Handler om	Prioriterte setninger
7	Kompetanseheving/opplæring av foreldre eller fagpersoner	4
6	Å skape relasjon/trygghet/lytte	2
6	Tverrfaglige nettverk/koordinering/skoleteam og lett tilgjengelighet	1
5	Metoder/evidensbaserte verktøy	1
Totalt 24		Totalt 8

Tema på mikronivå, tabell 2:

Setninger	Handler om	Prioriterte setninger
4	Informasjon/tverrfaglig samarbeid	2
3	Relasjonsbygging/aktiv lytting	1
3	Praktisk tilrettelegging/prosedyrer/direkte handling	1
2	Hjelpe/trygge barna	0
1	Tverrfaglig kompetanse inn i skole	0
Totalt 13		Totalt 4

Det temaet som har fått flest setninger til sammen, har også flest prioriterte setninger jf. nominal gruppeprosess som beskrevet tidligere.

Vi ser at de som har flest setninger om kompetanseheving også har flest prioriterte setninger. Det viste seg at de prioriterte områdene var i de temaene som fleste syntes det var viktig å jobbe med.

4.3.1 Oppsummering på ekso – og mesonivå, tabell 1

Vi hadde med fire grupper som var deltakere på dialogkonferansen. Disse gruppene kom med til sammen 24 punkter for hvordan de tenker man kan jobbe på best mulig måte med familier i konflikt. I oppsummeringen til de fire gruppene fant vi ut at 7 av de 24 punktene handlet om kompetanseheving i en eller annen form, enten som utadrettet til andre eller som egen kompetanseheving. En av gruppene snakket om at det var viktig med økt fokus på hva konflikter kan gjøre med barn, generelt i samfunnet og i utdanningsinstitusjonene. En annen gruppe mente at de kunne gi foreldrene opplæring i barns behov både psykisk og fysisk, slik at de ser barnet sine behov og setter sine egne behov til side. En gruppe nevnte også hvor viktig det var å gi foreldrene et redskap som styrker foreldreferdigheten. Videre handlet 6 av de 24 punktene om å skape relasjon, trygghet eller å være lyttende. Med dette mente gruppene det var viktig å se enkeltindividet i en helhetlig kontekst i starten av en sak, og ikke bare begrense deler ut fra eget fagfelt. For eksempel foreldrenes

helse, økonomi, bosituasjon, nettverk, både se og høre barnet og søsken. En annen gruppe nevnte at viktigheten av å gi mye ros, støtte og oppmuntring underveis i endringsarbeidet skaper økt mestringsfølelse. En gruppe så det også som viktig å ha tid til å utvikle et samarbeid med familie, barnet, nettverk som skaper trygghet.

Videre handlet 6 av de 24 punktene om tverrfaglig nettverk, koordinering eller skoleteam og lett tilgjengelighet. I dette ligger det for eksempel at skoleteam er en fantastisk arena for å få i gang et godt hjelpetilbud. Helst bør det være skolelege og barnevern tilstede på disse teamene. Gruppen så det som viktig at skoleteam ble prioritert. Andre eksempler på dette punktet er at det er viktig med kort tverrfaglig tjenestevei og at all hjelp som kan tilbys blir koordinert hensiktsmessig slik at den eller de som trenger hjelp mottar dette i planlagt form, der alle instanser er bevisste sitt ansvar.

Videre handlet 5 av de 24 punktene om det vi har kalt metode og evidensbaserte verktøy. I dette mente gruppene at det å etablere gruppetilbud på den enkelte skole for barn som opplever skilsmisse kunne være nyttig. Det gikk også frem ved å ta i bruk hjelpemetodene vi har og kan, samt bruke erfaringer vi har faglig og personlig er viktig. Det er viktig å komme inn så tidlig som mulig med forebyggende tiltak basert på kunnskap om risikofaktorer.

4.3.2 Oppsummering på mikronivå, tabell 2

Gruppene hadde 13 punkter som vi kategoriserte som jobbing på mikronivå. 4 av de 13 punktene handlet om informasjon og tverrfaglig samarbeid. Her trakk gruppene frem at det var viktig med god informasjonsflyt, åpenhet og kunnskap om andres instansers fagkompetanse og ansvarsområder. Dette vil være med å sikre brukerne god hjelp og oppfølging. Videre var det en gruppe som mente det var viktig å innhente samtykke eller motivere til åpent samarbeid mellom hjelpeinstanser og nettverket rundt brukeren. Det var viktig å trygge foreldrene gjennom å gi de oversikt over ulike hjelpinstanser.

3 av 13 punkter handlet om relasjonsbygging og det å lytte aktivt. Med dette mente gruppene at det å få historien til både mor, far og barna tidlig var viktig. Det samme var det å lytte til historien og anerkjenne den og bruke tid til å komme i posisjon for å kunne bygge en relasjon.

3 av 13 punkter handlet også om praktisk tilrettelegging, prosedyrer eller direkte handling. Her trakk gruppene inn faktorer som at det er den som ser barnet er i krise som må reagere, gripe ballen og føre den videre. Skolen eller barnehagene kan utarbeide prosedyrer slik at utgangspunktet blir likt og ikke avhengig av enkeltpersoner i systemet og legge til rette for samvær med foreldre når fysisk avstand er stor.

2 av 13 punkter handlet om å hjelpe eller trygge barna. Dette handlet om at det er viktig å trygge barna på at dette ikke er deres feil og frata dem ansvar. Samtale med barna, veilede og støtte dem. En annen gruppe var opptatt av å hjelpe barna til å bli mer realitetsorienterte om foreldrenes konflikt.

1 av 13 punkt mente det var viktig å få mer tverrfaglig kompetanse inn i skole eller barnehage. Her var det et ønske med en mer sammensatt tverrfaglig gruppe inn i skole eller ansatte med tilleggsbakgrunn.

5.0 Diskusjonsdel

Innenfor aksjonsforskning er de opptatt av hva som fungerer, altså et positivt fokus, kontra det negative. De mener det er dette som er med å skape energi og oppadgående spiraler i en organisasjon (Hauger et. al 2008). Vi vil nå diskutere metoden dialogkonferanse, både styrker og svakheter, for deretter å se på om andre valg underveis kunne ha gitt en bedre måloppnåelse. Videre går vi inn på hva deltakerne på dialogkonferansen 18. februar, 2011 mener er beste praksis i forhold til å jobbe med familier i konflikt. Hvilke erfaringer har de i dette arbeidet? Det er en sammensatt gruppe av deltakere fra forskjellige nivå utifra Bronfenbrenners økologiske modell og de har til sammen mange års erfaring innenfor denne sammensatte problematikken. Forskjellige faktorer de har erfaring med å lykkes med blir trukket frem i arbeidet, og vi vil videre i oppgaven diskutere noen av disse punktene.

For å gjøre det litt mer oversiktig forsøker vi å dele punktene inn i to nivåer. Det ene er på mikronivå altså skole/hjem. Hva er viktig å ta tak i her for å forebygge barns psykososiale helse? Det andre er på eksonivå som vi tenker at BOF er en del av i mange sammenhenger. Hvordan kan man på dette nivået jobbe for både å forebygge en uheldig utvikling og ta tak i problematikken med en tverrfaglig tilnærming? Bronfenbrenner sine nivåer er ikke

statiske slik vi ser de, og avhengig av hvordan de jobber i den enkelte sak beveger ansatte i BOF seg gjennom flere nivå.

5.1 Metodediskusjon

Etter gjennomføringen av dialogkonferansen sitter vi igjen med noen spørsmål. Har vi klart å nå målsettingen med å bruke dialogkonferanse som metode? Selv om vi gjentatte ganger fikk veiledning på at forankringsarbeidet var viktig, ser vi kanskje i ettertid at dette kunne vært gjort ennå mer grundig enn vi klarte å gjøre. Uforutsette ting skjedde som vi ikke kunne rå over, og dermed var prosessen startet med oss studentene før vi fikk forankret det sammen med ledelsen. En faktor som kan virke negativ med metoden er at ledere og de som har beslutningsansvar kan være redd for at de i denne prosessen inviterer inn hver medarbeider til å si noe om hvordan organisasjonen skal jobbe. Dette kan jo føre til at prosessen tar en retning de ikke vil kunne følge opp (Hauger et al. 2008). Dette var ikke et problem denne gang, men ettersom mange tjenester i Molde kommune er presset med lovpålagte tjenester og stort arbeidspress av ulike grunner vil dette kunne være en krevende prosess for en leder. Det å finne riktig fokus for en dialogkonferanse skriver Hauger mye om i boken sin (ibid).

I styringsgruppen hadde vi med oss lederne fra både barnevernstjenesten og forebyggende helsetjeneste. Dette gjorde forankringsarbeidet lettere ettersom det var bestemt at BOF i samarbeid med studentene skulle arrangere en dialogkonferanse. Temaet var gitt, men å jobbe med fokus kunne vært gjort grundigere ved å være mer offensiv i spørsmålsstillingen ved første styringsgruppemøte. Hadde vi fått et annet fokus dersom vi hadde spurt ledelsen om: Tenk dere to år frem i tid og dere er landets beste barne- og familietjeneste på problematikken familier i konflikt. Hvordan hadde dere da jobbet? I ettertid ser vi hvor viktig forankringsarbeidet med å finne riktig fokus er.

Ved valg av et annet utvalg enn de vi gjorde kunne dialogkonferansen tatt en annen retning. Denne tankegangen var vi innom, men vi valgte på grunn av studentgruppens størrelse, tidsfristene og ikke gjør konferansen for stor. Brukerperspektivet er en viktig faktor innenfor metoden, og dette har vi i liten grad klart å få frem ved vårt utvalg. Ved å arrangere en dialogkonferanse for skole, barnehage og foreldre ville vi kunne fått et helt annet materiale enn det vi sitter med etter gjennomføringen med de ansatte.

Det er selvsagt ikke for sent. Vi velger å se på dialogkonferanse og AI metodikk som en prosess som må pågå kontinuerlig. Det hjelper ikke å tro at man skal gjøre et endringsarbeid i en organisasjon bare ved å arrangere en dialogkonferanse. Mange organisasjoner er store, og da kan man velge å kjøre mange små prosesser på ulike nivå eller flere store prosesser som tar for seg sammenfallende temaer. Nå som BOF har fått en innføring i bruk av metoden kan de forsette arbeidet med å finne gode metoder for å jobbe med familier i konflikt på.

Å finne det forløsende spørsmål er et viktig arbeid i planleggingen av dialogkonferansen. Det er viktig at det har et positivt fokus, og det ble gått mange runder i gruppen før vi ble enige i spørsmålsstillingen.

Som søkestrategi brukte vi tidlig i prosessen PICO-skjema, og det kunne med fordel vært brukt i større grad videre i prosessen. Dette kunne gitt oss en bredere kunnskapsbase enn det vi har hatt. Vi har opplevd at det har vært mye litteratur lett tilgjengelig, og derfor føler vi at vi har fått dekket teorigrunnet tilstrekkelig.

5.2 Resultatdiskusjon

I resultatdiskusjonen velger vi å gå inn på noen av gruppenes prioriterte punkter, men mange går inn i hverandre. Bronfenbrenners økologiske modell er brukt for å sortere materialet og lage systematikk.

5.2.1 Hvordan kan vi jobbe på best mulig måte med familier i konflikt på mikronivå?

Mikronivået er det nivået barnet er direkte involvert i. Dette har vi valgt å begrense til familie, skole/barnhage og venner. For at barnet skal lære å tilpasse seg i sitt system er balanse og likevekt en forutsetning for god utvikling. Derfor blir det viktig å identifisere og registrere signaler om at noe er i ubalanse eller at balanseforhold er forskjøvet. Når man tenker på familien som et system vil utviklingsforandringer hos foreldre og barn påvirke balanseforholdet. Det samme vil økonomiske, sosiale, praktiske og kulturelle betingelser gjøre. Et system i balanse vil ha likeverdighet i kommunikasjon, kontroll, dominans,

behovsdekning m.m. Når systemet kommer i ubalanse, som for eksempel ved foreldre som er i konflikt, vil barnet kunne få mindre gode utviklingsbetingelser (Klefsbeck og Ogden 2008).

I dialogkonferansen var dette et punkt som en gruppe mente var sentralt for å kunne arbeide på best mulig måte med problematikken og følgende sitat er hentet fra dialogkonferansen: ”*Den som ser et barn i krise må reagere – gripe ballen og føre den videre!*” For å kunne se et barn i krise må man ha kjennskap til hvilke signaler et barn i krise viser. Dette har vi gått nøye inn på tidligere i oppgaven. Det er noe som kan være tema på personalmøter i skoler og barnehager. Ved gode tverrfaglige arbeidsmåter sikrer at flere ser barnet og man vil kunne sikre seg mot feilkilder.

Det som en gruppe var opptatt av var å komme så tidlig som mulig inn med forebyggende tiltak basert på kunnskap om risikofaktorer. Ulike gruppetilbud, som for eksempel skilsmissegrupper på skoler eller barnehager kan være en måte å gjøre dette på.

5.2.2 Hvordan kan vi jobbe med familier i konflikt på ekso- og mesonivå?

De to neste nivåene tar for seg faktorer som er mer aktuelt for BOF å følge opp, da disse faktorene ikke får direkte innvirning på barnet. Vi vil drøfte hvordan dette samspillet igjen påvirker barn og unge på ulike måter. Barnet tar med seg opplevelser og erfaringer hjemmefra og inn i skole og motsatt. Når man skal vurdere dette samspillet kan man se på hvordan skolen møter et barn som kommer til undervisning, og som virker litt nedstemt. Kan man møte barnet på en måte som gjør at det blir lettere å komme i gang med skolearbeidet? Hvis læreren er klar over at det er en vanskelig hjemmesituasjon, vil en bekreftelse på at det er fint at barnet er på plass og at læreren er glad for at barnet er tilstede muligens gjøre dagen lettere for barnet. Læreren blir ved å møte barnet slik en resiliensfaktor for barnet dersom noe disharmonisk skjer på hjemmearenaen. Når barnet er ukonsentrert og ikke følger med i timen kan det ha mange ulike årsaker. Kan det være at barnet tenker på hvordan det skal bli å komme hjem? Kanskje kvelden før hadde det vært en høylytt krangel mellom foreldrene og nå gruer barnet seg for hva som venter hjemme? Man vet aldri helt hvorfor barnet har den atferden det har, men det er viktig og ikke glemme at det kan være mye mer enn det man først kan anta. Det er viktig å komme tidlig inn i saken, jobbe tverrfaglig og på den måten få frem et helhetlig bilde av saken mye tidligere og dermed redusere sjansen for at problematikken vokser seg større. Oppdager

man problemer tidlig kan både et biologisk sårbart barn og et barn som vokser opp i en destruktiv familie slippe å gjøre erfaringer som fører dem inn på en negativ utviklingslinje (Broberg et al. 2006).

Eksonivå omfatter nivåer som virker inn på barn og unge på indirekte eller i noen tilfeller direkte måter. Eksempler på dette kan være hjelpetjenester som PPT og barnevernstjenesten. Ved at ansatte i de nevnte instansene utreder og gjennomfører spesielle tiltak sammen med barnet er direkte, og indirekte ved at de tilbyr veiledning og rådgivning overfor foreldre og lærere.

Utifra materialet vi fikk inn plukket vi ut de setningene fra tabell 1 hvor vi tenker BOF i hovedsak kan bidra inn i. På grunn av oppgavens omfang og problemstilling kommer vi ikke innom alle.

5.2.3 Kompetanseheving/opplæring av foreldre eller fagpersoner

I dialogkonferansen sier mange grupper at det er ønskelig med en kompetanseheving av foreldre eller fagpersoner. Hvis man tenker kompetanse som det å kunne utføre jobben man har og møte den med de krav og utfordringer som hører med, kan det være at et høyt antall saker med stor kompleksitet fører til at man kan oppleve at man ikke vet helt hvordan man skal håndtere disse sakene. Kompetanseheving i seg selv tenker vi ikke er godt nok. Kompetanseheving som er forankret i noe mer kan derimot være et pluss. Fagpersoner kan gå på kurs etter kurs uten at kompetansen som kommer inn nødvendigvis viser seg ut i det praktiske arbeid.

Når det gjelder foreldre kan kompetanse handle om å forklare eller gjøre foreldre oppmerksomme på hvilke påkjenninger det kan være for barn å leve i en familie med stort konfliktnivå.

5.2.4 Skape relasjon/trygghet/lytte

I tverrfaglig samarbeid er det viktig å være trygg på samarbeidspartnerne sine slik at samarbeidet oppleves trygt, godt og nyttig. Kjennskap til hverandre, faglig ståsted, faglig kompetanse og erfaring fra andre saker kan være med på å gi en gruppe trygghet og styrke.

Man må ha felles forståelse av utfordringene og jobbe frem mot en felles målsetting. Tverrfaglig samarbeid må ha en forankring i ledelsen, og som vi nevner i teoridelen er det viktig at de som skal jobbe tverrfaglig sammen må ha samarbeidskompetanse og at det foreligger en plan for opplæringen og for samarbeidet.

5.2.5 Tverrfaglige nettverk/koordinering/skoleteam og lett tilgjengelighet

I Molde kommune eksisterer det allerede tre ulike former tverrfaglige grupper i BOF. Det ene er *skoleteam* for barn i grunnskolealder og *førskoleteam* for barn under skolealder. Begge er fora hvor alle tre virksomhetene i BOF er representert og hvor ansatte i henholdsvis skole og barnehage kan søke råd/veiledning.

Den tredje gruppen er *ressursteam*, hvor det er et team for 0 – 5 år, et for 6-13 år og et for 14 – 18 år. Her er gruppemedlemmene både internt i BOF og eksternt (BUP, Bufetat, Helseavdelingen m.m.) Her søker primært ansatte i BOF råd i saker hvor de er usikre på hvordan de skal håndtere saken og om de er på rett vei. Felles for alle teamene er at de jobber etter reflekterende team-metoden. Reflekterende team er en behandlings- og veiledningsform som er mye brukt innefor familieterapi og psykisk helsearbeid. Utvikleren er Tom Andersen, men reflekterende team har utviklet seg etter oppstarten. Det blir brukt på mange forskjellige måter, med den fellesnevneren at den som søker veiledning skal sitte og høre på refleksjoner som andre kommer med. Målet er å få frem så mange ideer som mulig slik at det blir et mangfold av alternativer.

En av utfordringene skoleteam/førskoleteam har er koordineringsansvaret. Det er i dag tilfeldig hvem som koordinerer teamene, det er ikke forankret i ledelsen på samme nivå som Ressursteam. Det kan være rektor, helsesøster eller en fra PPT som har ansvaret for teamet, og vedkommende har ansvar for å ta i mot saker, kalle inn, finne møtetidspunkt og møtested. Ved ikke å ha forankring i ledelsen vil man heller ikke ha samme eierforhold og ansvar overfor gruppen. I perioder med stort arbeidspress i en eller flere virksomheter blir man nødt for å prioritere lovpålagte oppgaver, og forbyggende arbeid som teamene er blir da ofte nedprioritert. Å ha tre virksomheter som til en hver tid skal være lett tilgjengelig er ikke noen lett oppgave. Hvilken plass på prioriteringslisten skal tverrfaglig og forbyggende arbeid ha i virksomheter som har økt arbeidspress og lange ventelister?

5.2.6 Metoder/evindensbaserte verktøy

Det er ønskelig med metoder for hvordan man skal håndtere ulike saker. Det kom frem under dialogkonferansen at det ofte er litt tilfeldig hvordan man møter, håndtere og hvilke saker som ender hvor. Det at sakene ikke skal være personavhengig, men man må følge prosedyrer eller metode slik at man sikrer at alle får den hjelpen de har rett til.

Dette med verktøy som metode har vært ønskelig fra de ansatte i BOF over en tid. Det har vært ønskelig med en felles faglig plattform og en metode som man skal følge i bestemte saker. Nå skal BOF gjennom en satsning for ansatte i alle tre virksomhetene; Tidlig innsats for barn i risiko (TIBiR). Dette er et helhetlig program for forebygging og avhjelping av atferdsproblemer hos barn. Utprøvingen av TIBiR har gitt lovende resultater og har dannet grunnlag for videreføring til andre kommuner. Målgruppen for kommuneprogrammets intervensjoner er barn i alderen 3 – 12 år og deres foreldre, der barna allerede har utviklet eller står i fare for å utvikle atferdsproblemer. <http://www.atferdssenteret.no/tidlig-innsats-for-barn-i-risiko/category145.html>

Alle intervensjonene som inngår i TIBiR skal gjennomgå forskningsmessige evalueringer for å sikre at tiltakene gir så effektiv hjelp som mulig til barn og familier i målgruppen.

TIBiR består av følgende intervensjoner:

- *PMTO (behandlende foreldreveiledning for familier med barn som har utviklet atferdsvansker)*
- *Foreldrerådgivning (forebyggende foreldreveiledning for familier med barn med begynnende atferdsproblemer)*
- *Konsultasjon (forebyggende veiledning til ansatte i barnehager og skoler som jobber direkte med barn)*
- *Foreldregrupper (forebyggende foreldreveiledning for familier med barn med begynnende atferdsproblemer)*
- *Kartlegging (kurs som hjelper fagpersonale å tilpasse tiltak til barn og familier ut fra individuell vurdering)*
- *Sosial ferdighetstrening (direkte intervensjon til barn som har begynnende eller utviklede atferdsvansker) (ibid).*

Andre metoder kan også være aktuelt å sette i gang for å hjelpe barn som står i fare for å utvikle psykiske vansker på grunn av situasjonen mellom foreldrene. To eksempler, som tidligere nevnt kan være samtalegrupper for skilsmissebarn og psykologisk førstehjelpsskrin. Dette er to metoder som kan settes i gang på skolenivå, og som kan være god hjelp. Hva som vil fungere i BOF sa ikke deltakerne i dialogkonferansen noe om, men de sa de ønsket tverrfaglig samarbeid, de ønsket å ha noen verktøy å kunne bruke i arbeidet og de ønsket å komme tidlig inn med et forebyggende perspektiv. Det å jobbe ut fra et forebyggende perspektiv kan være utfordrende for en enhet som BOF. Man har ulike nivåer av forebygging, og de forskjellige tjenester i BOF vil ha veldig forskjellig innfallsvinkel til forebyggende arbeid.

Vi kan se på forebygging innenfor tre nivåer.

Primær forebygging; omfatter alle i en bestemt gruppe, enten hele befolkningen eller hele klassetrinn. *Sekundær forebygging*; omfatter grupper hvor man finner høy risiko av skjevutvikling. Målet er å redusere mulighetene for at vanskene skal utvikle seg.

Tertiærforebygging; omfatter enkeltindivider eller grupper med samme problem, og målet er å redusere omfang eller forverring av situasjonen (Kvello 2005)

Kapasitetsproblemer i alle tre virksomhetene handler om et sterkt antall økning i henvendelser og stadig flere lovpålagte oppgaver, samt at oppgavene man er satt til å løse er av større kompleksitet. Vanskene blir synligst hos eldre barn og ungdom, og det er der man setter mye av hjelpetiltakene inn. Dette går på bekostning av tidlig innsats og mulighet for å jobbe forebyggende på et lavere aldersnivå. Hvis man ser på de tre virksomhetene i BOF finner vi FHT som jobber mest på primærforebygging, men også en del på sekundær forebygging. PPT er stort sett sekundærforebyggende, men jobber både primærforebyggende og tertiærforebyggende, og det jobbes stort sett med andre arbeidsoppgaver enn hos FHT, og overlapper dermed ikke hverandre. Barnevernet finner vi på tertiærforebygging. Vi har med andre ord ulikt utgangspunkt for forebyggingsperspektivet (Kvello 2005, 14).

Kan dette gi oss utfordringer når vi skal jobbe tverrfaglig i forhold til barn som lever i konfliktfylte familieforhold?

Bolwby sier at vi som behandlere bør gå ut fra at barns problemer gjenspeiler den virkelighet de befinner seg i. Behandlere må tørre å snakke om hvordan foreldrenes atferd påvirker barnet, og vise i ord og handling at deres lojalitet i hovedsak ligger hos barnet (Broberg 2006,64).

6.0 Konklusjon

Vi har i denne fordypningsoppgaven planlagt, gjennomført og evaluert arbeidet med en dialogkonferanse. Vår opplevelse fra arbeidet er at selv om rammene for et godt tverrfaglig samarbeid er til stede, gjennom blant annet samlokalisering, så kunne det tverrfaglige samarbeidet fungert bedre. Dette kommer tydelig frem i analysearbeidet. Ette å ha vært samorganisert i flere år burde kanskje det tverrfaglige og det forebyggende arbeidet hatt større fokus enn det materialet vi samlet inn viser. Samtidig ser vi at det de får til av tverrfaglig samarbeid er bra. Dette kommer frem gjennom gode erfaringer med for eksempel skoleteam.

Deltakerne oppsummerte ønsker om tverrfaglig samarbeid, kompetanseheving og metoder/verktøy. Ulike metoder og verktøy tenker vi er faktorer som er med på å få en hektisk og presset arbeidshverdag strukturert og forutsigbar, som igjen er med på å senke stress i arbeidet.

En av de største utfordringene i forhold til å sikre at utviklingsarbeidet videreføres er at det er bare et av gruppemedlemmene som er ansatt i BOF, og nå er vi studenter ferdig med vår del av jobben. Vi håper at forankringen i ledergruppen gjør at det ikke bare blir glemt. Vi tenker at det er positivt at utviklingsarbeidet har hatt den gode forankringen i ledergruppen i BOF. Det ble presisert fra oss studenter både underveis og i selve dialogkonferansen at forankringen har vært viktig for oss og at vi håper at arbeidet fortsetter og blir videreført. Gjennom prosjektet ”Familier i konflikt sett med barns øyne” står det beskrevet i prosjektskissen at det skal gjennomføres en erfaringskonferanse i 2011. Det arbeidet vi studenter har gjort har vært en del av det som skal videreføres i dette prosjektet.

Litteraturliste:

Andestad, Tore .1994. *Barn og ungdom i rusmisbrukerfamilier – livssituasjonen – mulige tiltak*. Møre Bispedømmeråd med støtte fra Rusmiddeldirektoratet.

Atferdssenteret .2007.*Tidlig innsats for barn i risiko. TIBiR*

<http://www.atferdssenteret.no/tidlig-innsats-for-barn-i-risiko/category145.html>

Borge, Anne Inger Helmen .2003. *Resiliens. Risiko og sunn utvikling*. Oslo: Gyldendal akademiske forlag.

Broberg, Anders, Kjerstin Almqvist og Tomas Tjus .2006. *Klinisk barnepsykologi.*

Utviklinger på avveier. Bergen: Fagbokforlaget.

Det nye barnevernet .2007. *Et forsknings og –utviklingsprosjekt i barnevernet.*

<http://www.svt.ntnu.no/ish/praksisforsk/detnyeivmmn.htm>

Glavin, Kari og Bodil Erdal .2007. *Tverrfaglig samarbeid i praksis*. Oslo:

Kommuneforlaget.

Grindal, Hege .2008. *Barn i krise som følge av samlivsbrudd. Barnehagepersonalets erfaringer*.

Hauge, Hans A og Maurice B Mittelmark (red.). 2006. *Helsefremmende arbeid i en brytningstid. Fra monolog til dialog?* Bergen: Fagbokforlaget.

Hauger, Bjørn og Ingebjørg Mærland .2008. *Anerkjennende elevsamtaler. Metoder for reell elevmedvirkning i arbeidet med karriereplanlegging og forebygging av frafall i opplæringen*.

Drammen: Buskerud fylkeskommune og Sareptas.

Hauger, Bjørn, Thomas G. Høyland og Henrik Kongsbak .2008. *Organisasjoner som begeistrer. Appreciative Inquiry*. Oslo: Kommuneforlaget

Helsedirektoratet .2007. *Psykisk helsearbeid for barn og unge i kommunene*. IS-1405

Helse- og omsorgsdepartementet .2003. *Regjeringens strategiplan for barn og unges psykiske helse. Sammen om psykisk helse*.

Klefbeck, Johan og Terje Ogden .2003.*Nettverk og økologi. Problemløsende arbeid med barn og unge*. Oslo: Universitetsforlaget.

Kvello, Øyvind .2005.*Utredning av atferdsvansker, omsorgssvikt og mishandling*. Oslo : Universitetsforlaget

Lundby, Geir .2005. *Reflekterende team som hedrende sermoni*. Fokus på familien

03/2005

Løken, Margot Helene .2007. *Skilsmissebarn går også i barnehage. En kvalitativ undersøkelse om barnehagens ivaretagelse av barn som har opplevd skilsmisse.*

Regjeringen .2008-2009. *St.meld.nr 47 (2008 – 2009) Samhandlingsreformen. Rett behandling- på rett sted- til rett tid.*

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/dok/regpubl/stmeld/2008-2009/stmeld-nr-47-2008-2009-.html?id=567201>

Statistisk sentralbyrå .2009.

http://www.ssb.no/emner/02/barn_og_unge/2009/familie/)

Statistisk sentralbyrå .2010.

<http://www.ssb.no/emner/02/01/20/barn/tab-2010-04-29-01.html>)