

Motivering – i grenselandet til tvang

**Sigbjørn Ramsvik, nyutdannet vernepleier
fra Høgskolen i Bergen**

Ivaretagelsen av utviklingshemmedes rettsikkerhet har i mange år vært viet stor oppmerksomhet både i lovverk og tjenesteutøvelse. Men samtidig som vi har et lovverk som regulerer bruk av tvang overfor personer med utviklingshemming, finnes det også en gråsoner, et grenseland mellom hva som er lov og ikke. I dette grenselandet støter man på situasjoner der lovverket er vagt og spørsmålet om en handling må regnes som tvang eller ikke i stor grad blir opp til den enkelte tjenesteyters skjønnsmessige vurderinger.



Sigbjørn Ramsvik.

Målet med denne artikkelen er å utforske og kanskje kartlegge litt av dette grenselandet. Fokus i dette essayet er fenomenet som kalles «*motivering*», og særlig hvordan enkelte motiveringsstrategier kan føre tjenesteutøvere over grensen til tvang. Ved hjelp av to praksisfortellinger hentet fra tjenesteutøvelse til personer med utviklingshemming utforsker jeg tema som motivasjon og motivering, tvang og makt, og hva som egentlig kan ansees å være «*normalt*». Videre reflekterer jeg over noen av begrepene som brukes i helse- og omsorgstjenestelovens kapittel 9 og det tilhørende, fortsatt gjeldende, rundskrivet til kapittel 4A i Lov om sosiale tjenester. Ut fra alt dette oppsummerer jeg noen måter som tjenesteutøvere kan komme til å krysse grensen til tvang gjennom «*motivering*». Underveis i essayet treffer du to fiktive tjenestemottakere: Først Jonas, 28 år, som bor i egen leilighet i et bofellesskap, har Downs syndrom og en

lettere grad av utviklingshemming, er veldig glad i fotball, men mindre glad i husvask. Så en av naboene hans, Tove, som er 34 år, har moderat grad av utviklingshemming, og liker tegnefilmer bedre enn å gå tur.

Hva er tvang og makt?

Helse- og omsorgstjenesteloven (§9-2) definerer tvang og makt som: «*tiltak som brukeren eller pasienten motsetter seg*». Rundskrivet til den gamle loven om sosiale tjenester, kapittel 4A (Sosial- og helsedirektoratet 2004, s. 36) velger å dele begrepet inn i subjektive og objektive forhold.

De subjektive forholdene beskrives som «*alle tiltak overfor tjenestemottakeren som utføres i strid med vedkommendes vilje*» (Sosial- og helsedirektoratet 2004, s. 36). Videre presiseres det at det å «*motsette seg noe*» kan være av både fysisk og verbal art. Definisjonen omfatter tvang både i situasjoner der man skal få personen til å utføre og unnlate noe. Rundskrivet sier også at faktorer som kommunikasjons-evner, evne til å vise motstand og motvilje, og at noen kan ha fysiske begrensinger som gjør det vanskelig å yte motstand, skal tas med i betraktningen. De objektive forholdene er «*tiltak som ut fra sin art regnes som tvang eller makt uansett motstand fra tjenestemottakeren*» (Sosial- og helsedirektoratet 2004, s. 37). Rundskrivet

Definisjonen omfatter tvang både i situasjoner der man skal få personen til å utføre og unnlate noe.

skriver at dersom tiltaket antas å medføre psykisk eller fysisk ubehag, smerte eller lignende som en person normalt sett ville reagert på, er det så inngripende at det må

Det poengteres at det kan være andre tiltak som kan være like inngripende uten at det juridisk er å anse som tvang

regnes som tvang. Det sies også at tiltak som er innlært ved bruk av tvang og tjenestemottaker reagerer på instruks, slik at den atferden som vises ikke er naturlig, også havner innenfor definisjonen (Sosial- og helsedirektoratet 2004, s. 37). Rundskrivet sier at tvang og makt er juridiske begreper og at det kun er tiltak som kan tolkes inn i definisjonen som regnes som tvang og makt. Det poengteres at det kan være andre tiltak som kan være like inngripende uten at det juridisk er å anse som tvang (Sosial- og helsedirektoratet 2004, s. 36).

Hva er motivering?

Begrepet motivering dukker opp i mange sammenhenger, men det er få som har definert det. I ordboka står det at motivering betyr begrunnelse, drivkraft, forklaring og rettferdiggjøre. Ser man på verbet å motivere forklares det med de samme ordene, men i tillegg kommer frasen «å danne motivasjon» (Ordnett 2014). Det å danne motivasjon viser til at motivering er noe som kommer før motivasjonen til å gjøre noe. Man skal rettferdiggjøre, begrunne og gi en forklaring på hvorfor en handling bør

gjøres. En definisjon jeg har funnet er denne: «Det å få noen til å gjøre noe de i utgangspunktet ikke vil» (Owren 2011, s. 123). I arbeidet med temaet har jeg kommet frem til at denne definisjonen må spisses noe. Med Owrens definisjon i bunnen har jeg utvidet den med frasen «å danne motivasjon» som sto i ordboken. Definisjonen jeg legger til grunn her lyder da slik: *Motivering er personalatferd som har til hensikt å danne motivasjon for en atferd som brukeren i utgangspunktet har motsatt seg.*

Motivering er personalatferd som har til hensikt å danne motivasjon for en atferd som brukeren i utgangspunktet har motsatt seg.

Jonas skal på fotballkamp

Vi skal se på en situasjon der personalet bruker motivering for å få Jonas til å vaske badet sitt. Denne situasjonen vil bli brukt til å belyse de temaene som følger videre.

Det er overlappingsmøte i bofelleskapet som Jonas bor i. Mari som har vært sammen med Jonas om formiddagen forteller at de ikke har fått vasket badet fordi Jonas ga uttrykk for at han ikke ville dette: «Jeg har forsøkt å motivere ham i hele dag, både med å si at det blir godt å få det gjort og at da slipper han å gjøre det i kveld eller en annen dag. Du får se hva du får til på kveldsvakten, Anders» sier Mari, før de går videre til neste beboer.

Når overlappingsmøtet er ferdig, går Anders bort til leiligheten til Jonas. Han står i døren og venter.

«God ettermiddag Jonas!»



Illustrasjonsfoto: Mikkel Eknes.

«Hei Anders! Endelig skal du være hos meg, i dag som det er fotballkamp også! For en dag!»

«Det er det, men er du klar til å vaske badet først da?»

«Nei, jeg vil ikke vaske badet i dag, jeg gjorde det forrige uke»

«Du må da vaske badet ditt, det står på ukeplanen. Tenk så deilig det blir når du er ferdig»

«Jeg skal gjøre det en annen dag, i dag vil jeg reise på fotballbanen å se kamp».

«Fotballkampen begynner klokken syv, det er fire timer til, du rekker fint begge deler!»

«Jeg har sagt nei, det er jeg som bestemmer!»

«Hvis vi ikke vasker badet, så kan vi ikke reise på fotballkamp Jonas»

Dagen etter har både Mari og Anders dagvakt. Mari blir overrasket når Anders forteller at Jonas hadde vasket badet dagen forveien.

«Hvordan fikk du til det?»

«Jeg sa bare at dersom vi ikke vasket badet, så kunne vi ikke reise på fotballkamp»

«Nei, sånt kan du da ikke gjøre Anders, det er å gå over grensen!»

Nedre grense for tvang

I rundskrivet skisseres det hva som regnes for å være den nedre grensen for tvang. Vi befinner oss altså nå i grenselandet mellom tvang og det som ikke er tvang.

**«Hvis vi ikke vasker badet,
så kan vi ikke reise på
fotballkamp Jonas»**

Lovverket åpner opp for en styring av andres handlinger uten at det trenger å hjemles i noen lov.

«Ikke alle former for inngrep og påvirkninger kan betegnes som tvang eller makt selv om tjenestemottakeren ikke ønsker dem.

Også ellers i samfunnet godtas det en viss bruk av fysiske virkemidler i forbindelse med grensesetting og styring av andres handlinger uten at særskilt hjemmel anses påkrevd. Dette må også gjelde innenfor offentlig tjenesteyting» (Sosial- og helsedirektoratet 2004, s. 39).

Lovverket åpner opp for en styring av andres handlinger uten at det trenger å hjemles i noen lov. Samtidig støter man på problemet med vaghet, for eksempel

i formuleringen «en viss bruk av». Denne vagheten finner man også i avsnittet som omhandler Alminnelige oppfordringer: «Alminnelige oppfordringer regnes ikke som bruk av tvang eller makt. Dette omfatter det å gi beskjeder eller overtale tjenestemottakeren til å gjøre eller unnlate noe, muntlig veiledning, forklaringer, vanlig motiveringsarbeid og lignende» (Sosial- og helsedirektoratet 2004, s. 39).

Her støter i alle fall jeg på problemer når jeg skal tolke hva dette innebærer. Hva er «alminnelige oppfordringer»? Hva er «vanlig motiveringsarbeid»? Hva så med

**Hva er «alminnelige oppfordringer»?
Hva er «vanlig motiveringsarbeid»?**



Illustrasjonsfoto: Mikkel Eknes.

situasjonen med Jonas? Var dette en alminnelig oppfordring? Var dette vanlig motiveringsarbeid? Det blir vanskelig å svare på uten å vite hva som ligger i begrepene «vanlig» og «alminnelig», så derfor bruker vi litt tid på å finne ut nettopp dette.

«Vanlig, alminnelige og normale» – problematiske begreper?

Rundskrivet sier at «*alminnelige oppfordringer*» herunder «*vanlig motiveringsarbeid*» i forbindelse med styring av andres handlinger ikke anses som tvang. Men det gis ikke noe klart svar på hva som ansees som vanlig i dette tilfellet. Dermed åpner man for en subjektiv tolkning av det som er «vanlig». I eksempelet reagerer Mari på måten Anders fikk Jonas til å vaske badet på. Det kan tenkes at det som er vanlig for Anders i dette tilfellet ble noe som er for uvanlig for Mari. Hva ligger så i begrepet «vanlig»? Et kjapt søk i ordboka gir synonymer som: «*alminnelig*», «*normal*» og «*noe det ikke er noe spesielt ved*» (Ordnett 2014).

Siden rundskrivet sier at «*vanlig motiveringsarbeid*» ikke regnes som tvang, betyr det at det finnes noe som kan regnes som «*uvanlig motiveringsarbeid*»? Hva vil i så fall kjennetegne det?

Siden rundskrivet sier at «vanlig motiveringsarbeid» ikke regnes som tvang, betyr det at det finnes noe som kan regnes som «uvanlig motiveringsarbeid»?

Det er to innfallsvinkler når man vil jobbe videre med disse begrepene. Skal målestokken være det som er «*vanlig*» i hele samfunnet, eller skal man se det på individuelt nivå? For eksempel kan man si at det er vanlig å spise kjøtt i Norge (samfunnsnivå), men for en vegetarianer er det uvanlig å spise kjøtt (individnivå). Er vanlig det samme som gjennomsnittlig? Er det ikke slik at når man måler et gjennomsnitt, så er det ytterst få som er akkurat gjennomsnittlig? Derfor må man tåle en viss margin over og under gjennomsnittet. Men når kommer man så til grensen for det «*uvanlige*»?

Et annet begrep som dukker opp i det samme avsnittet er «*alminnelig*». Igjen må man stille spørsmålet, hva ligger i begrepet? Hva vil det si at noe er alminnelig? Ordboka sier at «*alminnelig*» er noe som er «*dagligdags og vanlig*» (Ordnett 2014). Gjør man et googlesøk på «*alminnelig*» får man treff som «*alminnelig inntekt*» og «*alminnelig arbeidstid*». Det som går igjen i treffene er at de omhandler ting som enkelt kan måles eller oppgis i et tall. Spørsmålet «*hvor mange timer er en alminnelig arbeidsuke?*» kan lett besvares. Spørsmålet «*hva regnes som vanlig/alminnelig motiveringsarbeid?*» er derimot mer utfordrende å besvare.

Motiveringsarbeid er en del av samhandlingen. Samhandling kan blant annet sees på som noe subjektivt. Uansett hvordan man vrir og vender på det er vi mennesker. Vi er forskjellige og hvert enkelt helsepersonells oppfatning av samhandlingen med bruker er preget av subjektivitet. Subjektive oppfatninger er

Subjektive oppfatninger er vanskelig å måle, og vil følgelig være vanskelig for lovgivende myndighet å lage retningslinjer for.

vanskelig å måle, og vil følgelig være vanskelig for lovgivende myndighet å lage retningslinjer for. Eriksen (2001, s. 49) skriver at jussen nå blir oppfattet som mer fleksibel med en tiltakende bruk av elastiske uttrykk. Rettskildene blir mer usikre og åpne når retten blir brukt på tilfeller der det er vanskelig å nå frem til absolutt sikre svar.

Det er forståelig at jussen formulerer seg vagt for å favne bredt. I den siste praksisen min var jeg i habiliterings-tjenesten og involvert i evaluering av

Det er forståelig at jussen formulerer seg vagt for å favne bredt.

mange saker som omfatter vedtak etter Helse- og omsorgstjenestelovens kapittel 9. Nødvendigheten av å favne vidt er forståelig fordi mange av situasjonene som ble beskrevet der var så spesielle at det ville vært umulig å lage et lovverk som konkret omtalte alle disse.

Avvik

For å jobbe videre med begrepene vanlig, alminnelig og normal, vil jeg bruke litt plass på det motsatte av det normale, nemlig begrepet «*avvik*». Man kan forstå

avvik på flere måter. Professor i sosiologi, Per Morten Schiefloe, forklarer det slik: «*Vi kan tenke oss atferd på et bestemt område fremstilt som en normalfordelt kurve med et definert normalitetsområde som de fleste befinner seg innenfor. Utenfor dette området kan det være en positiv og en negativ side. Den atferden som ligger utenfor grensen for det normale på den negative siden, kan da betraktes som avvikende*» (Schiefloe 2011, s. 384).

Ut i fra denne definisjonen av avvik og den normalfordelte kurven, kan man si at normal atferd er den atferden folk flest viser. På grunn av nedsatte kognitive ferdigheter og utfordringer knyttet til ulike diagnoser, kan hverdagen og atferden til mennesker med utviklingshemning bevege seg utover det som blir sett på som normalt ellers i samfunnet. Kan man si at måten Anders motiverte Jonas til å vaske badet er avvikende atferd? Sett i et samfunnsperspektiv er det nok det. Det er ikke normalt at en mann kommer hjem til en annen mann og sier at han ikke får gå på fotballkamp om han ikke vasker badet sitt. Samtidig har Anders en rolle der han er definert som hjelperen til Jonas og har visse forpliktelser han skal ta hensyn til.

På grunn av nedsatte kognitive ferdigheter og utfordringer knyttet til ulike diagnoser, kan hverdagen og atferden til mennesker med utviklingshemning bevege seg utover det som blir sett på som normalt ellers i samfunnet.

Normaliteten i det vanlige

Begrepene «vanlig», «alminnelig» og «normal» er nært beslektet. Der det kan være vanskelig å finne noe som omtaler vanlig og alminnelig, er begrepene normal og normalitet viet mer oppmerksomhet i litteraturen.

«Oppfatningen av hva som er normalt, godtakbart eller uakseptabelt, varierer innen for samfunnet, mellom samfunn og over tid. Det noen møter med fordømmelse, synes andre er helt i orden. Mens grensene for normalitet og avvik er trange og tydelige i noen miljøer og delkulturer, er det flytende og romslige i andre deler av samfunnet» (Schieffoe 2011, s. 387).

Det som ansees som normalt varierer fra miljø til miljø og individ til individ.

Denne beskrivelsen av normalitet er med på å vise hvordan rundskrivets vage formulering av hva som er «vanlig motiveringsarbeid» skaper en fallgrube der lovgiver kanskje godkjenner noe som de egentlig laget en lov for å forhindre. Det som ansees som normalt varierer fra miljø til miljø og individ til individ. I eksempelet med Jonas ser man at grensene for hva man synes er godtakbart varierer. Mari hadde ikke fått Jonas til å vaske badet, men Anders fikk ham til å gjøre det. Hun hadde mest sannsynlig fått samme resultat som Anders om hun hadde sagt at han ikke fikk reise på fotballkamp om han ikke vasket. For Mari var dette å gå over en grense, det var ikke normalt. For Anders derimot, var dette normalt.

Tove og personalets daglige tur

Tove er en dame som er veldig glad i tegnefilmer, og kan sitte fra morgen til kveld og se på fjernsyn om hun har anledning til det. Personalet synes at hun sitter for mye i ro, og legen hennes har fortalt at hun har godt av mer fysisk aktivitet. De har funnet ut at dersom de bare spør/motiverer gjentatte ganger, vil hun som regel bli med på tur etter en time eller to. Turen går gjerne rundt et lite vann i nærheten. Ute sier Tove veldig lite og er mest opptatt av å gå så fort som mulig for å komme hjem igjen. Lotte Vernepleier har nylig begynt å jobbe i bofelleskapet til Tove, og synes at måten de får henne til å gå tur på blir feil. På ansvarsgruppemøte havner Lotte Vernepleier i en diskusjon rundt dette med Helga Sykepleier.

«Vi kan ikke drive og mase på denne måten, det går ut over friheten og selvbestemmelsen hennes. Jeg vil faktisk kalle dette for tvang, Helga Sykepleier!»

«Den turen er svært viktig for henne. Kommer hun seg ikke ut ender hun opp med diabetes og det som verre er. Er det det du vil?»

Relasjonen mellom tjenesteyter og tjenestemottaker er grunnleggende asymmetrisk.

«Selvfølgelig ikke, men jeg mener at vi må finne en annen måte å gjøre dette på som ikke er så uverdige. Hun går ikke på tur fordi hun har lyst, men fordi vi mener hun bør.»
«Kjære Lotte Vernepleier, vi har prøvd alt. Det er dette som funker»

Relasjonen mellom tjenesteyter og

tjenestemottaker er grunnleggende asymmetrisk. Dette betyr at tjenestemottakeren gjennom sin tilknytning til hjelpeapparatet som regel vil være i den situasjonen at det er hjelperen som har mest makt og relativt størst sjanse for å få gjennom sin vilje (Skau 2013, s. 38).

Skau peker også på en annen utfordring i relasjonen til brukeren, det er når man bruker begrepet «hjelp» for å legitimere overtramp. Hun bruker denne frasen for å eksemplifisere dette: «Du må da forstå at vi

Hva som blir regnet som hjelp og hva som blir regnet som utidig inngrep, vil ofte være et spørsmål om hvem som definerer situasjonen.

bare gjør dette for å hjelpe deg» (Skau 2013, s. 39). Hva som blir regnet som hjelp og hva som blir regnet som utidig inngrep, vil ofte være et spørsmål om hvem som definerer situasjonen. Er det den som blir hjulpet, hjelperen eller en utenforstående observatør? Det kan være at Lotte Vernepleier mente at Helga Sykepleier hadde havnet i fallgraven der man bruker «*det å hjelpe*» for å legitimere noe som egentlig ikke er greit. Etter min mening er denne fallgraven svært sentral i arbeid med mennesker. Selv om man har gode hensikter, er det ikke nødvendigvis slik det blir oppfattet av mottakeren. Av og til må man stoppe opp og tenke hvorfor gjør jeg dette, hva er målet med dette? Et sitat fra den russiske politikeren Leo Trotskij illustrerer dette:

«Målet som rettferdiggjør middelet reiser

umiddelbart spørsmålet: Men hva er det som rettferdiggjør målet? For også målet trenger rettferdiggjøring» (Trotskij 1938, referert i Lorentzen 2013, s. 49).

Hva rettferdiggjør målet til Helga Sykepleier? I situasjonen der Tove ikke vil gå på tur «*motiverer*» personalet henne helt til hun gir etter. Den kortsiktige målsetningen er å få henne til å gå tur. Å hoppe over en tur vil ikke ha store konsekvenser for Tove. Så kanskje er ikke dette er grunn nok i seg selv til å «*overkjøre*» henne. Men i et mer langsiktig perspektiv, hvis Tove går en tur hver dag vil det kanskje føre til at helsen hennes forbedrer seg, at hun unngår å få diabetes, og at hun kan oppnå en bedre livskvalitet i fremtiden.

Legitimerer helsepersonellrollen bruk av motivering?

Hva innebærer det å ha en rolle som helsepersonell? Schiefloe (2011, s. 206) skriver at det å ha en rolle innebærer at man har et sett av forventinger fra andre om hvilken atferd man viser og hvilke holdninger man uttrykker. Han fortsetter med si at noen roller kan være tydelig definerte og regulerte med hensyn til hvilke oppgaver og plikter man har, i tillegg til måten man opptrer på. Rollen som helsepersonell, har mange slike definerte/regulerte oppgaver og plikter. Helsepersonelloven legger føringer både for hvilket ansvar man har og på hvilken måte man skal utføre sin rolle som helsepersonell. Loven nevner blant annet i § 4 «*Helsepersonell skal utføre sitt arbeid i samsvar med de krav til faglig forsvarlighet og omsorgsfull hjelp som kan forventes ut fra*



Illustrasjonsfoto: Mikkel Eknes.

Det er ulike krav til ulike profesjoner og yrkesgrupper, altså vil kravene til en vernepleier være forskjellig fra for eksempel sykepleiere og helsefagarbeidere.

helsepersonellens kvalifikasjoner, arbeidets karakter og situasjonen for øvrig».

Det er ulike krav til ulike profesjoner og yrkesgrupper, altså vil kravene til en vernepleier være forskjellig fra for eksempel sykepleiere og helsefagarbeidere. I eksempelet med Tove havner Lotte Vernepleier og Helga Sykepleier i en diskusjon om måten personalet får henne ut på tur på. Her kan man si at Helga Sykepleier har et større fokus på de medisinske følgene av lite mosjon. Lotte

Vernepleier er enig i at man skal ta hensyn til de medisinske aspektene, men mener at man må gjøre ting på en måte som bygger på selvbestemmelse og unngår bruk av tvang. Her kan deres kvalifikasjoner spille en rolle. Vernepleie og sykepleie er to ulike profesjoner. Samtidig har de kryssende kvalifikasjoner. Sagt på en enkel måte har sykepleiere en bredere medisinsk kompetanse, mens vernepleiere har bredere kompetanse når det gjelder det pedagogiske og psykologiske. Det kan være den forskjellen som kommer til syne i diskusjonen mellom Helga og Lotte. Men når helsepersonell skal utføre sitt arbeid i samsvar med sine kvalifikasjoner, betyr det at grensene for hva som er forsvarlig vil være ulik for personale med ulik utdanning og fagbakgrunn?

Et annet aspekt er de yrkesetiske

Men når helsepersonell skal utføre sitt arbeid i samsvar med sine kvalifikasjoner, betyr det at grensene for hva som er forsvarlig vil være ulik for personale med ulik utdanning og fagbakgrunn?

retningslinjene. Når det gjelder arbeid med utviklingshemmede blir det relevant å ta en titt på Fellesorganisasjonens yrkesetiske grunnlagsdokument (FO 2011), for å se hvilke retningslinjer som gjelder for helse- og sosialfaglig arbeid. Dokumentet er laget for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsarbeidere. Formålet er blant annet å styrke den etiske bevissthet til yrkesutøverne. Her presenteres en rekke verdier som skal ligge til grunn for yrkesutøvelsen. Jeg vil ta for meg tre av disse verdiene. Den første handler om at man skal ha respekt for enkeltindividet:

«Respekt for enkeltindividets frihet, selvbestemmelse og livsverdier er grunnleggende i helse- og sosialfaglig arbeid. Gjennom brukermedvirkning skal barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsarbeidere bidra til å styrke den enkeltes mulighet for mestring og kontroll over eget liv».

Her kjenner vi igjen noen av de verdiene som Lotte Vernepleier prøvde å beskytte. Hun mente at motiveringen av Tove gikk ut over hennes frihet og selvbestemmelse. Den neste verdien jeg ønsker å trekke frem er kalt Individuelt ansvar og lyder som følger:

«Barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsarbeidere er forpliktet

til å holde et høyt faglig nivå. Dette gjelder faglig kunnskap, etisk refleksjon og kvaliteten i det konkrete, daglige arbeidet. Den enkelte yrkesutøver er ansvarlig for egne handlinger. Selv om en handling er pålagt av overordnet myndighet, er det den enkelte yrkesutøver som handler, gjør de etiske vurderingene og som står inne for konsekvensene av disse.»

Til sist vil jeg trekke frem det som står i grunnlagsdokumentet under verdien Likheter for loven:

«Brukernes rettigheter skal ivaretas i all yrkesutøvelse. Ivaretagelse av rettssikkerheten er en særlig utfordring der den enkelte yrkesutøvers skjønn er bestemmende for hva som gis av ytelser og tjenester».

Det siste, at ivaretagelse av rettssikkerheten er en særlig utfordring der den enkelte yrkesutøvers skjønn er bestemmende for hva som gis av ytelser og tjenester, legger et stort ansvar på yrkesutøveren. Eriksen skriver at det i mange tilfeller er opp til frontlinjebyråkratene (som han kaller velferdsstatens profesjonsutøvere) å avgjøre hva som er riktig og rettferdig ut i fra egne standarder og vurderinger:

«Ofte må de bruke utenom-vitenskapelige begrunnelser for å få fattet en adekvat avgjørelse i en konkret sak, dvs. kunnskap som går utover den empiriske dokumentasjonen og det som kan utledes av legale og administrative regler. Det gjelder for eksempel av hva som er normalt og hva som er unormalt i forbindelse med avvikende atferd, oppfatninger av hva som 'egentlig' trengs i sosialstøtte» (Eriksen 2001, s. 17).

Videre trekker han frem at det kan være problematisk når tjenesteytere handler ut i fra et normativt kunnskapsgrunnlag som

ikke er regulert av demokratiske prosedyrer, men heller av egne oppfatninger og verdier eller profesjonsstandarder (Eriksen 2001, s. 17-18)

For å illustrere disse poengene vil jeg igjen trekke frem Jonas, Anders og Mari. Både Anders og Mari sitter med en fagkunnskap og et normativt grunnlag som ligger til grunn for yrkesutøvelsen deres. Vi kan gjøre et tankeeksperiment rundt dette: La oss si at både Anders og Mari er vernepleiere, de har nøyaktig de samme karakterene fra studiet og er akkurat like faglig sterke. Likevel handler de ulikt overfor Jonas. Hvorfor? Det er her det normative kunnskapsgrunnlaget kommer inn, og det er dette Eriksen (2001) ser på som problematisk. Anders sin oppfatning av hva som er akseptabelt er ulik Maris. Selv om de er like faglig sterke, bærer de med seg erfaringer og normer fra ulike liv, og deres normative kunnskapsgrunnlag er ulike. Rollen som helsepersonell er kompleks, noe denne gjennomgangen viser. Kan det tenkes at det å bruke motivering kan bli en måte å ivareta eller oppfylle noen av de kryssende hensynene og kravene som stilles til oss gjennom samfunn, lovverk og fagforeninger?

Anders sin oppfatning av hva som er akseptabelt er ulik Maris. Selv om de er like faglig sterke, bærer de med seg erfaringer og normer fra ulike liv, og deres normative kunnskapsgrunnlag er ulike.

Grenslandet – en liten oppsummering

Det grenslandet vi har utforsket kan sammenliknes med en forstad til en by. La oss si at byen heter Tvang. Det er en meget streng og lovregulert by, og for å komme inn må man ha et gyldig visum, et visum som må fornyes hvert eneste år. Rundt hele byen er det bygget en høy mur. Til tross for dette er det hver eneste dag noen som kommer seg inn uten dette visumet. Under byggingen av muren glemte man å ta hensyn til enkelte faktorer som gir åpninger som grensevaktene ikke har kontroll over. Mange av de som kommer seg inn gjennom disse åpningene, vet ofte ikke selv at de befinner seg i byen uten gyldig opphold.

Gjennom arbeidet med dette essayet har jeg funnet noen av disse ulovlige åpningene. Riktignok har jeg bare utforsket de deler av grenslandet som kalles Motivering. Og det finnes nok ennå flere åpninger enn de jeg har funnet. Under følger i alle fall en oversikt over de åpningene som jeg funnet på min ekspedisjon - til hjelp for ansatte som jobber med mennesker med utviklingshemming, for å kunne reflektere over egen og andres praksis, utøvelse av skjønn, tiltakene de er med på å utføre, og generelt hvordan de handler i yrkesutøvelsen.

Hva rettfærdiggjør målet?

Det er viktig å se på hva som er formålet med motiveringen. Vi må stoppe opp og tenke: Hvorfor gjør jeg dette? Hvorfor prøver jeg å få noen til å gjøre noe de ikke vil? Hvilket formål hadde for eksempel Anders med motiveringen? Jo, han ville at Jonas skulle vaske badet sitt. Han

**Vi må stoppe opp og tenke:
Hvorfor gjør jeg dette?
Hvorfor prøver jeg å få noen til
å gjøre noe de ikke vil?**

begrunner dette med at det står på Jonas sin ukeplan. Jonas sier selv at han vasket badet for en uke siden og at han vil vaske det en annen dag. Etter min mening (og Maris mening), rettfærdiggjør ikke motiveringen det målet den har til hensikt å oppnå.

Når motiveringen inneholder en trussel

«Trusler og stemmebruk som er egnet til å skape frykt eller underkastelse, for eksempel slik at pasienten ikke våger å uttrykke sin motstand, er ikke faglig eller etisk forsvarlig og kan ikke anvendes for å gjennomføre helsehjelp som pasienten motsetter seg eller antas å ville motsette seg» (Helsedirektoratet 2008, s. 34). Etter min mening kan det i noen tilfeller være vanskelig å skille mellom motivering og bruk av trusler. I eksempelet med Jonas som ikke ville vaske badet sitt sier personalet at de ikke kan reise på fotballkamp dersom han ikke vasker badet sitt. I denne situasjonen ser nok ikke personalet på dette som en trussel, men heller en del av motiveringsprosessen. Men det er vel kanskje sannsynlig at Jonas oppfattet dette som en trussel.

Når man maser

Personalet til Tove har funnet ut at dersom man maser vil hun til slutt gi etter og bli med på turen, som er personalets ønske. Holden (2013, s. 41) skriver at aversive

stimuli kan føre til at man viser en atferd man i utgangspunktet ikke ville vise. Et aversivt stimuli kjennetegnes av ubehag. Holden forklarer at dersom vi utsettes for ubehag øker sjansen for at vi gjør noe for å fjerne ubehaget. Det å gjøre noe anstrengende, kontakt med mennesker man ikke liker og det at noen maser er eksempler på ubehag. Motivasjonen for atferden vi viser, kan være et resultat av å slippe unna ett aversivt stimuli (Holden 2013, s. 41). I eksempelet har personalet laget et «tiltak» som, for å kalle en spade en spade, går ut på å mase på Tove til hun blir med på tur. Det kan tenkes at Tove opplever masingen til personalet som et aversivt stimuli, som hun blir med på tur for å slippe. Altså har masingen til personalet blitt et ubehag Tove vil fjerne.

Tilvenning – når noe unormalt blir normalt

En fallgrube i alle typer jobber og spesielt når man jobber med mennesker, er å kjøre seg fast i et spor. Dersom man har en situasjon som blir sett som utfordrende og man finner en løsning på utfordringen er det gjerne lett å si seg fornøyd med den løsningen. Selv om løsningen fungerer, kan den likevel være uverdigg og på grensen til tvang. Om vi ser på personalet til Tove har det å mase på henne blitt normalt. Fra et samfunnsperspektiv vil det nok bli sett på som unormalt om noen kom hjem til

**Fallgraven her er at man blir
så vant med noe at det unormale
er blitt normalt.**

meg hver eneste dag for så å mase på meg til jeg kom meg opp av sofaen. Sett fra et individperspektiv (hos Tove) har dette nå blitt en normal del av hverdagen hennes. Fallgruven her er at man blir så vant med noe at det unormale er blitt normalt.

Når man utnytter sin posisjon i relasjonen

Jeg har tidligere referert til Skau (2013) som sier at relasjonen mellom tjenesteyter og tjenestemottaker er grunnleggende asymmetrisk. Og det er tjenesteyter som sitter med mest makt. Varsellampene bør begynne å ringe dersom man i for stor grad baserer sin yrkesutøvelse på den maktfordelen man har. Maktbalansen mellom Jonas og Anders er nokså tydelig. Her er det Anders som sitter med maktfordelen.

Varsellampene bør begynne å ringe dersom man i for stor grad baserer sin yrkesutøvelse på den maktfordelen man har.

Kombinert med det vi tidligere omtalte som en trussel, bruker Anders den maktfordelen som han har for å få Jonas til å gjøre noe han ikke vil.

Tilbakeholdelse av goder som bruker egentlig har rett på

Som helsepersonell har vi ikke rett til å holde tilbake grunnleggende goder som bruker egentlig har rett på (Sosial- og helsedirektoratet 2004, s. 39). Dersom vi bruker grunnleggende goder som en belønning eller faktor i motiveringen har vi tråkket over grensen til tvang. ●●●

Litteraturliste

- Eriksen, E. O. (2001). *Demokratiets sorte hull: om spenningen mellom fag og politikk i velferdsstaten*. Abstrakt forlag.
- FO. (2011). *Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsarbeidere*. Fellesorganisasjonen. Tilgjengelig fra <http://www.fo.no>
- Helsedirektoratet. (2008). *Lov om pasientrettigheter kapittel 4A: helsehjelp til pasienter uten samtykkekompetanse som motsetter seg helsehjelpen*. Helsedirektoratet, Rundskriv IS-10/2008
- Helse- og omsorgstjenesteloven. (2011). *Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m. av 24. juni nr. 64*. Tilgjengelig fra: <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-30>
- Helsepersonelloven. (1999). *Lov om helsepersonell m.v. av 02. juni 1999 nr. 64*. Tilgjengelig fra: <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-07-02-64?q=Helsepersonelloven>
- Holden, B. (2013). *Miljøbehandling: en atferdsanalytisk tilnærming*. Gyldendal akademisk.
- Lorentzen, P. (2003). *Fra tilskuer til deltaker: samhandling og kommunikasjon med voksne utviklingshemmede*. Universitetsforlaget.
- Ordnett (2014). [Internett]. Tilgjengelig fra www.ordnett.no
- Owren, T. (2011) Sosial helse og funksjon. I: Thomas Owren og Sølvi Linde (red.) *Vernepleiefaglig teori og praksis: sosialfaglige perspektiver*. Universitetsforlaget.
- Schiefløe, P. M. (2011). *Mennesker og samfunn: innføring i sosiologisk forståelse, 2. utgave*. Fagbokforlaget.
- Skau, G. M. (2013). *Mellom makt og hjelp: om det flertydige forholdet mellom klient og hjelper*. Universitetsforlaget.
- Sosial- og helsedirektoratet. (2004). *Lov om sosiale tjenester kapittel 4A: rettsikkerhet ved bruk av tvang og makt overfor enkelte personer med psykisk utviklingshemming*. Sosial- og helsedirektoratet, Rundskriv IS-10/2004.