



Høgskulen
på Vestlandet

BACHELOROPPGÅVE

Tittel: Faktorer som påvirker praktisering av tvang i omsorgen for psykisk utviklingshemma

Factors that affects the practice of coercion in the care of mentally disabled people

Kandidat nr. 227

Johannes Instefjord

BSV5-300 BO

Fakultet for helse- og sosialvitenskap / Institutt for velferd og deltaking / Vernepleie

Rettleiar: Ole Marin Hitland

Innleveringsdato: 25.05.2018

Eg stadfestar at arbeidet er sjølvstendig utarbeida, og at referansar/kjeldetilvisingar til alle kjelder som er brukt i arbeidet er oppgitt, *jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 10*

Sammendrag:

Tittel: Faktorer som påvirker praktisering av tvang i omsorgen for psykisk utviklingshemma.

Bakgrunn: Eg har valgt denne problemstillingen med bakgrunn i eit ønske om å gå djupare inn i problemstillingen rundt bruk av tvang i omsorgen for psykisk utviklingshemma sett i forhold til lovverket i kap.9 i helse- og omsorgstenestelova . Både statistisk sett og ut frå egne erfaringer er det ulik praktisering av dette lovverket.

Hensikt: Prøve, ved hjelp av sosiologisk teori, organisasjonsteori, lovverket i kap.9 og med bakgrunn i studiane som eg har valgt som datagrunnlag, å identifisere ulike faktorer som påvirkar bruken av tvang overfor psykisk utviklingshemma og som påvirkar korleis tenesteytarar forhold seg til lova som skal regulere tvangsbruken.

Problemstilling: Kva ulike faktorer er det som påvirker og styrer korleis lovverket i kap.9 i helse- og omsorgstenestelova om tvang og makt blir praktisert i omsorgen for psykisk utviklingshemma.

Metode: Oppgåva er ein litteraturstudie der eg har brukt faglitteratur og relevant forskningslitteratur i tillegg til lovverket.

Konklusjon: Det kjem fram i empirien som er brukt at det er utstrakt bruk av tvang, også ein del tvang som ikkje blir rapportert forskriftsmessig til Fylkesmannen. Grad av funksjonshemming er kanskje den faktoren som virker mest inn, der tenestemottakarar som er lågt fungerande er mest utsett for tvang, men den lokale kulturen på arbeidsplassen er også ein viktig faktor. Det kan oppstå alternative rutiner og oppfatningar av korleis tenesteytinga kan utførast, særleg der ledelsen ikkje er nærværande i stor grad.

Innholdsliste:

Sammendrag.....	2
Innholdsliste.....	3
1.0 Innleiing.....	4
2.0 Problemstilling.....	5
3.0 Teoretisk plattform.....	5
3,1 Kva er psykisk utviklingshemming.....	6
3.2 Sjølbestemmelse.....	6
3.3 Tvang.....	7
3.3.1 Virkeområde §9-2.....	7
3.3.2 Vilkår for bruk av tvang §9-5.....	7
3.3.3 Krav til gjennomføring av tvang §9-9.....	8
3.4 Bakkebyråkratiet.....	9
3.5 Omsorgskulturer.....	10
3.6 Organisasjonskultur; eit organisasjonspsykologisk perspektiv.....	11
4.0 Metode.....	13
4.1 Søkeprosessen.....	13
4.2 Kjeldekritikk.....	14
4.3 Etisk vurdering og personvern.....	14
5.0 Data.....	15
6.0 Resultat.....	16
7.0 Drøfting i forhold til problemstilling.....	19
7.1 Egenskaper ved tenestemottakar.....	19
7.2 Egenskaper ved tenesteytar.....	20
7.3 Organisasjon, kultur og ressurstilgang.....	21
8.0 Avslutning.....	22
Litteraturliste.....	23

1.0 Innleiing:

Sjølbestemmelse, tvang og makt og korleis ein skal forholde seg til kap. 9 i helse- og omsorgstenestelova er eit sentralt tema i vernepleiarutdanninga (Høgskulen på Vestlandet, 2015) og for alle som jobber med mennesker med psykisk utviklingshemming. Samtidig kan ein lese i statistikk frå Helsedirektoratet at registrert tvangsbruk varierer mykje frå fylke til fylke. (Naku, 2017) Det er då nærliggande å tenke seg at ein praktiserer lovverket ulikt. Er ulik praktisering eit resultat av uklart lovverk eller det andre faktorar som påvirkar korleis ein forheld seg til lovverket i sin praksis som omsorgsarbeidar? Denne oppgåva skal handle om korleis dei kommunale omsorgstenestene forheld seg til tvang og makt og kva ulike faktorar som kan påvirke praktisering av regelverket.

Underteikna har sjølv gått frå å jobbe i psykiatrien, der det på min arbeidsplass var stor fokus på å følge lovverket for tvang, til å jobbe med psykisk utviklingshemma, der det i meir varierende grad blir vektlagt å følge kap.9 og det til og med kan forekomme sanksjonar for å ta opp temaet. Dette vekte mi interesse utover i studietida. Som ufaglært assistent lærer ein av kollegaene sine, og tek etter kvart for gitt at slik skal ting gjerast, men i løpet av vernepleiestudiane lærer ein meir om lovverket og får ei meir nyansert oppfatning, ikkje minst av etikken som ligg innbakt i temaet tvang og sjølvbestemmelse.

Min forforståelse av temaet, før eg begynte å skrive på oppgåva, var at tvangslovverket blir, av mange som jobbar i feltet, sett på som eit teoretisk oppsett som vanskeleg let seg gjennomføre i praksis.

Vidare i oppgåva vil eg først presenterre problemstillingen min. Eg ønsker å belyse ulike faktorar som påvirker praksis i omsorgstenestene for psykisk utviklingshemma i forhold til lov om tvang og makt. Deretter vil eg prøve å lage ei teoretisk plattform som oppgåva bygger på med å definere kva eg legg i ulike begrep. Eg vil i tillegg nytte ei sosiologisk vinkling for å belyse problemstillingen ved hjelp av Lipsky sitt verk *Street -level Bureaucracy* frå 1980 der han viser korleis offentlege tilsette som arbeider direkte mot brukarar ofte brukar stor grad av eige skjønn i arbeidet. (Lipsky, 2010) Eg vil også bruke Christensen og Nilssen (2006) sin

beskrivelse av fire ulike kulturar som idealtyper for tenesteyting for mennesker med psykisk utviklingshemming som bur i bufellesskap. For å forklare nærare korleis ulike kulturar blir danna i ei arbeidsgruppe og korleis nytilsette blir sosialisert inn i eksisterande kultur på arbeidsplassen, vil eg bruke Ficher og Sortland si innføring i organisasjonspsykologi. (Fischer & Sortland, 2001). Eg kjem og til å bruke ein del plass på å gå gjennom kva som står i helse- og omsorgstenestelova kap.9. Den omhandlar regulering av bruk av tvang og makt overfor psykisk utviklingshemma. Dette lovverket er utgangspunktet for oppgåva, og eg vil vise kva som står i lova og korleis det blir spesifisert i eit rundskriv frå Helsedirektoratet (2015).

Mitt val av metode er litteraturstudie, og eg vil begrunne mitt metodeval i metodeavsnittet. Der vil eg og vise korleis eg har funne fram til materialet som eg har brukt som data: to masteroppgåver med praktisering av tvang og sjølvbestemmelse som tema. Begge er intervjuundersøkelser blant personalet på ulike bufellesskap. I tillegg har eg tatt med ein studie basert på observasjon og intervju i ulike bufellesskap, der makt og sjølvbestemmelse er tema. Eg vil presentere resultatane frå desse undersøkelane og drøfte funna med bakgrunn i teori og i forhold til problemstillingen. I drøftinga vil eg sjå på ulike faktorar og prøve å vurdere i kor stor grad dei påvirkar praksis i bufellesskapa.

2.0 Problemstilling

Kva ulike faktorar er det som påvirkar og styrer korleis lovverket i kapittel 9 i helse- og omsorgstenestelova om tvang og makt blir praktisert i omsorgen for psykisk utviklingshemma.

3.0 Teoretisk plattform

I dette avsnittet vil eg presentere den teoretiske plattformen som eg vil basere resten av oppgåva på. Eg vil definere viktige begrep og presentere teori som eg har valgt for å belyse problemstillingen. I tillegg vil eg bruke ein del plass på kapittel 9 i helse – og omsorgstenestelova. Grundig forståelse av lovverket for tvang og makt er grunnleggande for oppgåva.

3.1 Kva er psykisk utviklingshemming?

Psykisk utviklingshemning er ein diagnose som innebærer at mental funksjon og praktisk fungering er eit visst nivå under gjennomsnittet. Tilstanden skal ha oppstått før attenårsalderen. Begrepet bygger på ein forestilling om at mental kapasitet kan målast og ein opererer med ein inndeling i alvorleghetsgrad basert på måling av intelligens med ulike intelligens tester. Ein IQ (intelligens) på mellom 50 og 69 blir karakterisert som lett psykisk utviklingshemming, 35 til 49 som moderat og 20 til 34 som alvorleg. Under 20 i IQ blir karakterisert som djup psykisk funksjonshemming. Det er ikkje uproblematisk å basere seg på intelligens testing, ikkje minst i ung alder, og diagnosen psykisk utviklingshemming er kompleks. Særleg kan diagnosen lett utviklingshemma være vanskeleg å stille. (Gjerdrum & Grøsvik, 2002)

Funksjonshemming har tradisjonelt blitt sett på som ein mangel ved individet, og fokus har vore på helbredelse, tilpassing og adferdsendring frå individet si side. Dette er den medisinske modellen. Vi har seinare fått ein sosial forståelse av funksjonshemming, der synet er at ein person er funksjonshemma fordi samfunnet er tilpassa funksjonsfriske og det menneskeskapte miljøet skaper barrierer for menneske med nedsatt funksjonsevne. Denne modellen har blitt kritisert for å være utopisk og ein tredje forståelse har blitt meir brukt, den relasjonelle modellen eller gap-modellen. I gap-modellen kombinerer ein det individualistiske syn på funksjonshemming som ein mangel eller skade på individet med sosiale synet på funksjonshemming som resultat av barrierer i eit samfunn som ikkje er tilpassa alle. Gap-modellen ser på funksjonshemming som eit problem som oppstår når det føreligg eit misforhold mellom personens forutsetningar og samfunnets krav. Eit slikt misforhold kan være situasjonsavhengig og utfordringen blir då å senke eller fjerne slike samfunnsskapte barrierer og/eller å styrke individets funksjonsevne. (Tuntland, 2011)

3.2 Sjølbestemmelse

Det kan virke enkelt og greit å definere sjølbestemmelse. Eit mykje brukt sitat frå Ellingsen (2007) er: *«har man selvbestemmelse, så bestemmer man selv, eller så bestemmer andre, og*

da har man ikke selvbestemmelse» Ellingsen (2007) nyanserer det sjøl ved å skille mellom den faglige betydningen av begrepet og den dagligdagse betydningen. Ferdigheter, kunnskap, tru på seg sjøl og ikkje minst kjennskap til egne svake og sterke sider er essensielle element i forståelsen av at sjølbestemmelse er noko som kan utviklast etter som ferdigheter blir trent opp og kunnskap blir innlært. Rommet for sjølbestemmelse er også omgitt av og begerensa av fysiske og sosiale rammer som for eksempel normer og lovverk. (Ellingsen, 2007)

3.3 Tvang

Definisjoneen av tvang er gitt i lovverket, nærmare bestemt kapittel 9 i *lov om kommunale helse- og omsorgstjenester*, populært kalla helse- og omsorgstenestelova. Sjølve definisjonen går fram av § 9-2

3.3.1 Virkeområde §9-2

«Som bruk av tvang eller makt etter reglane i kapittlet her regnes tiltak som brukeren eller pasienten motsetter seg, eller tiltak som er så inngripende at de uansett motstand må regnes som bruk av tvang eller makt. Bruk av inngripende varslingsystemer med tekniske innretninger skal alltid regnes som tvang eller makt etter reglene i kapitlet her. Almennelige oppfordringer og ledelse med hånden eller andre fysiske påvirkninger av liknende art anses ikke som bruk av tvang eller makt.» (Helsedirektoratet, 2015)

Denne definisjonen har blitt kritisert for å være litt utydelig og å opne for tolknig. Derfor har Helsedirektoratet (2015) komme med eit rundskriv for å spesifisere kva som er meint med dei ulike formuleringane. Det blir blant anna spesifisert at i utgangspunktet er alle tiltak som ein brukar motset seg er å sjå på som tvang. Det er også overtalelses- og manipulasjonsteknikkar, eller pågåande masing, viss ein har grunn til å tru at brukar ville oppretthalde sin motstand uten bruk av slike. Å ta frå brukar eigedeler eller aktiviteter er også tvang, samt å begrense tilgang til mat og drikke.

3.3.2 Vilkår for bruk av tvang: §9-5

Lovverket presiserer at tvang og makt berre kan brukast for å «*hindre eller begrense vesentlig skade*» og alternative tiltak skal ha blitt prøvd før tvangstiltak kan settast i verk.

(Helsedirektoratet, 2015)

Ein kan i henhold til §9-5 bruke tvang og makt i følgande tilfeller :

- a. *Skadeavvergende tiltak i nødsituasjonar*
- b. *Planlagte skadeavvergende tiltak i gjentatte nødsituasjonar*
- c. *Tiltak for å dekke brukerens eller pasientens grunnleggande behov for mat og drikke, påkledning, hvile, søvn, hygiene og personlig trygghet, herunder opplærings- og treningstiltak.* (Helsedirektoratet, 2015)

Tvangstiltak etter a. (nødsituasjonar) skal dokumenterast med *enkeltmelding* eller *enkeltvedtak*. Dersom nødsituasjonane gjentar seg regelmessig eller hyppig, kan ein søke om *b-vedtak*. Det er vedtak om går ut på å beskytte brukar eller tilsette frå fare ved å ha forhåndsgodkjente tiltak som ein kan bruke for å hindre at farlege situasjonar oppstår. Tilsvarende kan ein søke om *c-vedtak* for å kunne bruke tvang for å klare å gje tilfredstillande omsorg, utføre nødvendige treningstiltak og å kunne forebygge eventuelle sjukdommer. Alle tiltak skal være forhåndsgodkjent hos fylkesmannen. Slike vedtak blir kontrollert og fulgt opp under tilsyn av fylkesmannen. A-vedtak skal også meldast inn til Fylkesmannen med beskrivelse av hendelsesforløp, i tillegg til at dei må meldast til den ansvarlege for tenesten, verge og pårørande. (Helsedirektoratet, 2015)

3.3.3 Krav til gjennomføring av tvang §9-9

Det er viktig å merke seg at det er krav til kompetanse for den som skal gjennomføre eit tvangsvedtak etter §9-5 bokstav b og c. I tillegg er det krav til antal tenesteytarar for å gjennomføre eit vedtak. Når det gjeld b-vedtak så er det krav til at den eine av to tenesteytaraar må ha bestått eksamen på høgskulenivå i helse- sosial- eller pedagogiske fag. For c-vedtak må den eine av to tenesteytarar minst ha bestått eksamen i helse- og sosialfag på vidaregåande opplæring. (Helsedirektoratet, 2015)

Det har vore ein sterk nedgang i antal innrapporterte a-vedtak (enkeltmelding om tvang i akutte nødsituasjonar). Frå 24123 i 2013 til 8447 i 2015. Når det gjeld b- og c-vedtak har

det vore ein sterk auke. Frå 992 i 2012 til 1413 i 2015. Fylkesmennene overprøvde 1516 vedtak i 2015. Altså blei det overprøvd litt fleire vedtak enn det blei godkjent (NOU, Norges offentlige utredninger, 2016)

Det er mulig å søke fylkesmannen om dispensasjon frå kompetansekravet. I mange kommuner er det ikkje nok personale med høgskuleutdanning og ein er avhengig av dispensasjoner i stor utstrekning. Ein rapport til helsetilsynet frå 2009 viser at nærare 80 prosent av vedtaka blir utført med dispensasjon frå kompetansekravet (Ellingsen, Lungwitz, & Berge, 2009)

3.4 Bakkebyråkratiet:

Lipsky (2010) utvikla begrepet bakkebyråkrater om offentleg ansatte som jobber direkte med og nær brukarane og er avhengig av å bruke skjønn i sitt arbeid fordi mange situasjonar som dukkar opp i arbeidet ikkje er direkte omtalt i lov- og regelverk. Slik jobbar dei ofte under ein viss grad av usikkerhet på grunn avhyppige avgjørelser som må takast i ein kompleks arbeidssituasjon. Samtidig opererer dei ofte sjølvstendige og utanfor direkte oppsyn av organisasjonens autoritet. Typiske bakkebyråkrater er lærarar, sosialarbeidarar, politimenn og helsearbeidarar.

Bakkebyråkraten har ofte mål som er utydelige og kan stå i konflikt med kvarandre, for eksempel brukarfokuserte mål og organisasjonsmål. Eit eksempel kan være konflikten mellom å gjennomføre dagens gjeremål med tilgjengelege personale som organisasjonsmål og samtidig gje tilstrekkeleg omsorg til den enkelte brukar og unngå tvangsbruk som brukarfokusert mål. Organisasjonsmål kan også ha ein idealistisk dimensjon ved seg som gjer at dei, sett frå bakkebyråkraten sin synsvinkel, er nesten umulige eller i alle fall vanskelige å oppnå, med frustrasjon og forvirring som resultat. (Lipsky, 2010) Som vi seinare skal sjå er det ein del frustrasjon å spore blant omsorgsarbeidarane i bufelleskapa over at det er vanskeleg å følge tvangslovverket til punkt og prikke.

Eit viktig element som kjennetegner bakkebyråkratier er knapphet på ressurser, for eksempel personalressurser, for å gjere ein tilstrekkeleg jobb. (Lipsky, 2010)

Lipsky hevdar at bakkebyråkrater utvikler egne rutiner for å mestre knappe ressurser og motstridende hensyn i forhold til brukarar og lover og reglar. Slike rutiner blir ofte den reelle praksis på arbeidsplassen for eksempel i korleis ein håndterer tvang og makt, uavhengig av

kva lovverket seier. Viss ikkje ledelsen grip inn kan denne praksisen bli institusjonalisert på arbeidsplassen. Institusjonalisering blir brukt av Lipsky(2010) som betegnelse på praksis og kultur på arbeidsplassen som ikkje endrer seg med utskifting av personale eller i møte med endra eksterne forhold. Eg kjem litt tilbake til dette i avsnittet om organisasjonsteori. Tenesteytarane arbeider ofte åleine med brukarar, noko som gjer at det er liten grad av kontroll med korleis dei oppfører seg i forhold til brukarane i praksissituasjonen. For tenester overfor psykisk utviklingshemma er det også ein anna dimensjon som kjem inn i bidet, omsorg for tenestemottakarane. Lipsky (2010) påviste at når bakkebyråkratane bryt reglar, er det ikkje berre av eigeninteresse, men også for å hjelpe klientane. Det kan oppstå motsetningsforhold mellom det som blir oppfatta som omsorgsbehovet til brukaren, for eksempel når det gjeld hygiene, og lovverket i forhold til bruk av tvang som kan være nødvendig for å yte denne omsorgen.

3.5 Omsorgskulturer

Christensen og Nilssen(2006) har studert ulike måter å utføre omsorg for psykisk utviklingshemma i bufellesskap på. Dei har skildra fire idealtypiske omsorgskulturar som ein kan nytte som verktøy ved analyse av korleis tenesteytelsen fungerer på det enkelte bufellesskap. Dei fire er pleie- og husmorkulturen, institusjonskulturen, profesjonskulturen og andre-orientert kultur. Til grunn for dannelsen av ulike kulturar ligg sentrale verdiar og holdningar hos personalet og kva maktstrukturer som blir danna innad i personalgruppa. (Christensen & Nilssen, 2006) Dei ulike kulturane representerer ulike handlingsmønster og arbeidsmåter og ulike måter å tenke omsorg og tenesteyting på.

Pleie-og husmorkulturen verdset verdiar som praktisk orden, renslighet og sunnhet. I følge Christensen og Nilssen (2006) har denne kulturen sine verdiar knytta delvis til husmorrollen og delvis til det å pleie sjuke og hjelpetrengande. Denne kulturen oppstår ofte der det er stor grad av funksjonshemming hos tenestemottakar og kommunikasjon blir vanskelig. Tenesteytaren kan reagere på vanskeleg kommunikasjon med å fokusere mindre på brukar og meir på omkringliggande behov, som reint hus, reine klede og sunn mat- Makta i denne relasjonen ligg hos personalet, mest på grunn av vanskeleg og dårleg kommunikasjon, og den er i større grad enn dei andre kulturane kvinnedominert. (Christensen & Nilssen, 2006)

Institusjonskulturen fokuserer på verdier som regelorientering, standardisering og rutinisering. Og det at personalet utfører omsorgstenestene så entydig som mulig. Her er også fokus flytta

vekk frå den enkelte tenestemottakar. I denne kulturen er fokus retta mot eit sett av rutiner og regler. Makta er også her klart hos personalet, på grunn av holdningen at personalet veit best kva som gir brukarane ein best mulig kvardag. Brukarane blir sett på som ei gruppe, ikkje som enkeltindivid, og må innordne seg eit sett med kollektive rutiner og regler som i stor grad er tilpassa det som er effektivt og rasjonelt for personalet, i mindre grad det som er brukarane sine behov. (Christensen & Nilssen, 2006)

Profesjonskulturen har sin største inspirasjon frå adferdsterapitradisjonen sjølv om den kan også gå i andre faglige retningar. Den er knytta til vernepleiarar som yrkesgruppe og fokuserer på verdier som faglighet og vitenskapelighet. Brukar må gjennomgå ulike behandlingar (tiltak) for å oppnå bestemte ønska resultat. Registrering av atferd og evaluering av resultat er viktige faktorar her, og brukar kan bli eit objekt som lever sitt liv med klare mål og spesifiserte virkemiddel for å nå desse måla. Det er viktig at personalet utfører arbeidet sitt og spesielt tiltaka på så lik måte som mulig og verdien er at ein må bruke det middel som mest effektivt gir det resultat ein vil oppnå med omsyn til brukar sin atferd.

Den andre-orientert kulturen prøver å vise at ein til ein viss grad kan gje makt til brukaren. Omsorgsmøtet, møte mellom tenesteytar og tenestemottakar, er styrt av både følelser og fornuft i eit forsøk på i så stor grad som mulig å forsøke å forstå tenestemottakar som individ for å gje så god omsorg som mulig. Ein må prøve å gje brukaren makt til å bestemme sjølv i så stor grad som mulig, og gje rom for mestring og sjølvrealisering. Sentrale verdier er altruisme, forståelse og nærhet til brukar. Sentrale personlege redskaper for omsorg er kommunikasjon og relasjon.

3.6 Organisasjonskultur; eit organisasjonspsykologisk perspektiv

Organisasjonskultur kan definerast som *«et mønster av antagelser – skapt, oppdaget eller utviklet av en gitt gruppe etter hvert som den lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon – som har fungert tilstrekkelig bra til at det blir betraktet som sant, og til at det læres bort til nye medlemmer som den rette måten å oppfatte, tenke og føle på i forhold til disse problemene»* (Schein, 1985 i Fischer og Sortland, 2001)

Organisasjonskultur blir altså skapt og utvikla i interaksjon mellom medlemmene i organisasjonen, men Schein (1985 i Fischer og Sortland 2001) påstår at ledelsen av

organisasjonen er den viktigaste bidragsyter i utviklingen av ein organisasjonskultur. Ledelsen sitt viktigaste bidrag i organisasjonen er å skape, forme og administrere kultur.

Fischer og Sortland (2001) påstår at ein organisasjonskultur kan delast i tre nivå. På nivå 1 finn vi kulturelle uttrykk og manifestasjonar, slik som språk, sjargong, rutiner, atferd og klesstil. På nivå 2 finn vi uttalte verdier og normer. Det viktigaste nivået er nivå 3 der ein finn underliggende kulturelle antagelser slik som oppfatningar som styrer atferd, ofte ubevisst. Det som kan observerast på nivå 1 og 2 vil være ein interaksjon mellom underliggende antakelser på nivå 3 og ulike situasjonelle faktorar og kan være ulikt frå situasjon til situasjon sjølv om dei grunnleggande antagelsane forblir stabile. (Fischer & Sortland, 2001) Det er verdt å merke seg at det ikkje treng å være samsvar mellom uttalte verdiar og normer som vi finn på nivå 2 og underliggende verdiar og oppfatningar på nivå 3. Eksempelvis så treng ikkje uttalelser på eit personalmøte være uttrykk for underliggende verdier som styrer atferd på arbeidsplassen. For å få eit begrep om korleis oppfatningane og verdiane på nivå 3 er, må ein observere atferd og analysere språkbruken i arbeidssituasjonen.

Utviklingen av ein organisasjonskultur vil i følge Fisher og Sortland (2001) være eit samspel mellom tre faktorar:

-Menneska i organisasjonen med ulike kunnskaper, verdier, holdningar, kunnskaper, personlighet. Særleg ledelsen sine sådanne. Det er ledelsen som har makt til å prege organisasjonen med sin virkelighetsoppfatning.

-Omgivelsane med lokal og nasjonal kultur, bransje, teknologi og ikkje minst lover og regler.

-Kulturutviklingsprosessen med organisasjonen si historie, kriser, sigrar og nederlag.

Fisher og Sortland (2001) beskriv og prosessen med innlemming av nye medlemmer i organisasjonen, ved tilsetting av nytt personale i ei arbeidsgruppe for eksempel. Dei deler den opp i tre stadier: I første stadiet vil den nye akseptere påvirkning frå andre for å bli akseptert. I andre stadium vil den nye adoptere atferd, verdier og normer frå dei gamle medlemmene og vil finne sin plass og bli akseptert. I siste stadium vil den nye internalisere verdier og virkelighetsoppfatningar som ligg i organisasjonskulturen og blir slik ein del av kulturen. Slik kan ein organisasjonskultur bli vidareført uendra på tross av utskifting av deler av personalet. Denne prosessen blir kalla institusjonalisering.

4.0 Metode:

Metode kan beskrivast som framgangsmåten vi brukar for å framskaffe kunnskap. Valg av metode er viktig i den forstand at ein må tilstrebe å velge den metode som eignar seg best til å belyse ei bestemt problemstilling på best mulig måte. (Dalland, 2017)

Eg har valt å bruke litteraturstudium som metode. Litteraturstudium er karakterisert av at ein ikkje gjer ein eigen undersøkelse, men hentar data frå allereide eksisterande forskning, fagkunnskap og teori. (Dalland, 2017) Begrunnelsen for mitt valg er at problemstillingen er for omfattande til å kunne belysast gjennom berre nokre få intervju. Ein meir omfattande undersøkelse enn eg ville ha mulighet til å utføre ville være nødvendig for at reliabiliteten skulle bli bra nok. Reliabilitet er i følge Dalland (2017) eit mål på om resultatene av undersøkelsen er til å stole på. At data beskriv virkeligheta så godt som mulig og at ingen feilkilder av betydning har påverka resultatet.

Litteraturen som eg har valgt er tre intervjuundersøkelser, dei to første er basert på intervju av tilsette ved fleire bufellesskap. Den siste er basert på intervju med både bebuarar og tilsette ved mange bufellesskap. Det kvalitative forskningsintervjuet som metode har som formål å få fram den intervjuas si eiga beskriving av sin livssituasjon samtidig som det skal kunne sei noko om verden utover det som gjeld den enkelte. (Dalland, 2017) Intervjusituasjonen er ein ganske komplisert prosess der ein er avhengig av at den som intervjuar klarer å bli forstått av den som blir intervjuet, men og at intervjuar klarer å oppfatte det som blir sagt, tolke det og forstå det, ofte i kombinasjon med samtidig tolking av kroppsspråk og faktorer (Dalland, 2017). I forhold til kjeldekritikk så må det tilføyast at to av intervjuundersøkelsane som eg har valgt som data, er masteroppgåver utført av masterstudentar. Ein kan anta at masterstudentar er uvante med intervjusituasjonen og -handverket og vil kanskje ha måtta bruke litt tid på å mestre intervjumetoden til fulle.

4.1 Søkeprosessen:

For å finne data har eg brukt søkeord: tvang, makt, selvbestemmelse og utviklingshemming både på Oria og på Google. Eg har begrensa meg til norsk søk ut frå begrensingen i oppgåva til norske forhold. Det er publisert mykje, spesielt på sjølvbestemmelse, men og på tvang. Utvalget var merkbart dårlegare når ein inkluderte kultur eller organisasjonskultur i søkeprosessen sammen med tvang og selvbestemmelse.

Utvalet har eg prøvd å gjere ut frå problemstillingen. Følte at eg hadde behov for intervjuundersøkelser som kan dokumentere haldningar til tvangsbruk og til korleis ein kan praktisere bestemmelsane i kap.9 for å ta vare på validiteten i oppgåva. Validitet kan beskrivast som gyldighet i forhold til om begrep og metode er egna til å måle det vi er ute etter å måle, å gje svar på det vi vil ha svar på. (Linde & Nordlund, 2006) Ved litteraturstudie kan det være eit problem at datagrunnlaget ein finn i søkeprosessen i utgangspunktet er innsamla med tanke på ein litt anna problemstilling. Ved å gjere ein grundig jobb med utvalg av faglitteratur kan ein komme så nær at validiteten i oppgåva kan ivaretakast.

4.2 Kjeldekritikk

I følge Dalland (2017) er kjeldekritikk i litteraturstudier å vurdere kjeldene ein har brukt. Ein må vurdere både om dei er pålitelige og om dei er relevante i forhold til problemstillingen. Eg har presentert litt kjeldekritikk i metodeavsnittet i oppgåva. Blant anna har eg lufta litt usikkerhet om i kor stor grad masterstudentane har mestra intervjumetoden som begge masteroppgåvene er baserte på. Mi vurdering er at ein ikkje skal legge avgjerande vekt på den usikkerheten. Når det gjeld relevans i forhold til oppgåva, så er mi vurdering at masteroppgåva til Wincentsen er svært relevant i forhold til problemstillingen min. Masteroppgåva til Solheim tek ikkje i like stor grad hensyn til organisasjonskultur, men viser godt årsaker til bruk av tvang. Den siste studien som eg har brukt, er sterk på vurdering av kultur.

4.3 Etisk vurdering og personvern

I følge Dalland (2017) handlar forskningsetikk om at ein skal ivareta personvernet overfor personer som deltek som intervjuobjekt eller observasjonsobjekt i forskningsarbeid og sørge for at dei ikkje blir påført unødvendige belastningar eller anna skade. Dei må delta frivillig og ha mulighet til å trekke seg sjølv frå studiane viss dei vil. I følge beskrivelsen i masteroppgåvene som eg har brukt så er alle slike etiske hensyn ivaretatt. I studien til Christensen og Nilssen er dette ikkje spesifisert, men den er utgitt på et anerkjent forlag og er pensum på høgskulen så det er vanskeleg å forestille seg at det skulle være vesentlege etiske utfordringar med den. Eg har for øvrig ikkje drive egen forskning i denne litteraturstudien.

5.0 Data

Masteroppgave: Jørgen S. Wincentzen, : Tvang eller omsorg, en case-studie om praktisering av tvang ved to bofellesskap i Bergen Kommune.(2017)

Det teoretiske grunnlaget for analysen i denne studien er Michael Lipsky sitt begrep, bakkebyråkratiet. (Lipsky 2010) Bakkebyråkrater, i følge Lipsky, er alt frå dommarar og politifolk til sosialarbeidarar og sjukepleiarar. Bakkebyråkratane utøver stor grad av skjønn i sitt arbeid og har stor nærleik til sine brukarar. Lovgivingen danner ofte grunnlag for tolkning og skjønnsutøvelse og slik danner det seg rutiner for utøvelse av tvang og makt i bufellesskapa uavhengig av lovverket som skal regulere det.

Metode for datainnsamling er ustrukturerte intervju av personalet ved to bufellesskap.

Problemstillingen er: Hvordan praktiseres tvang på bofellesskap for psykisk utviklingshemmede.

Wincentzen trekker også inn begrepet institusjonalisering for å forklare korleis slike rutiner for utøvelse av tvang får karakter av fastlagde reglar og organiserte praksiser som endrar seg lite over tid på tross av utskifting av personell (March og Olsen 2006) Han er ganske klar på at det førekjem ein god del meir tvang enn det som blir innrapportert, tvang som blir sett på som nødvendig av omsorgshensyn, eller som rett og slett blir sett på som nødvendig for å «få kvardagen til å gå rundt»

Artikkelen må seiast å være svært relevant for oppgåva. Reliabiliteten kan kanskje diskuteras. Studien tek for seg to bufellesskap. Kan ein generalisere ut frå eit så snevert utval? Det er ei masteroppgåve og ein kan anta at forfatteren er uvant med utøving av metoden, for eksempel intervju, intervjuteknikk og tolkning av resultat. .

Masteroppgåve av Ingebjørg Strandskogen Solheim: Utviklingshemming og selvbestemmelse: En kvalitativ studie av hvordan personalet i boliger for voksne personer med utviklingshemning ser på beboernes selvbestemmelse. (2008) Denne studien er basert på kvalitative intervju av sju personer som var ansatt i fem ulike boliger for voksne personer med utviklingshemning i Oslo. Alle informantane legg vekt på at det har stor betydning å bestemme sjøl og dei fleste meiner også at konsekvensen av ikkje å få lov til å bestemme sjøl blir passivitet og lært hjelpeløshet. Men nesten alle informantane innrømmer også at det kan bli manipulert med alternativer for brukar som skal ta eit sjølvstendig valg, blant anna for å få

bedre struktur på kvardagen. Men det er også forhold som gjer at brukarane ikkje får bestemme sjøl: uhensiktsmessige valg for eksempel store innkjøp, passivitet eller ensformige aktiviteter over tid, helsemessige og medisinske forhold, men også forhold som går på tid, personalmangel og praktiske forhold som tilpasning til vaktskifter.

Bok: Christensen og Nilsen: Omsorg for de annerledes svake, Et overvåket hverdagsliv. Basert på ei studie av 6 boliger for psykisk utviklingshemma gjennomført i perioden 1999 til 2001. Metode er observasjon av dagleglivet i boligane pluss intervju av eit utvalg av personalet. Forfattarane har brukt sine data til å beskrive fire idealtyper av omsorgskulturar som dei har funne i studien sin. (Christensen & Nilssen, 2006)

6.0 Resultat:

Masteroppgåva til Ingebjørg S. Solheim (2008) tar for seg haldningar til sjølbestemmelse ved å intervju eit utval av personalet i fem ulike boliger for vaksne funksjonshemma. Ho skriv sjøl at personalet der har mange tankar rundt temaet, at dei meiner at personer med utviklingshemming har like stor rett som andre til å bestemme sjøl, men at det likevel blir lagt «naturlige» begrensinger på denne retten, sjølv om dei meiner at det å få bestemme sjøl er av stor betydning.

Når det gjeld faktorar som informantane hennar oppgir som begrensande på sjølbestemmeretten nemner ho fleire:

-Tenestemottaker sitt støttebehov og funksjonsevne. Brukarar med store utfordringar fysisk eller kognitivt vil «nødvendigvis» ha mindre sjølbestemmelse enn brukarar med mindre støttebehov i følge Solheim.

-Tenestemottaker sin evne til å variere sine valg. Det skaper utfordringar for personalet når ein brukar vel samme aktivitet igjen og igjen.

-Kunnskap, haldningar og forståelse hos personalet. Blant anna haldningar som går på at psykisk utviklingshemma ikkje veit sitt eige beste og ikkje er i stand til å ta sjølstendige valg fordi dei ikkje kan sjå konsekvensane av sine valg.

-Manipulasjon av alternativ når brukar skal velge sjøl. Det er noko alle informantane inrømmer at dei gjer til ein viss grad.

- Atferd som plagar andre; for eksempel høg musikk om natta.

- Lite hensiktsmessige valg; for eksempel å sitte på kafe heile dagen eller å køyre bil heile dagen.

- For stort eller for lite matinntak.

- Strukturelle forhold som tid og personalmangel kan gjere at brukarar ikkje får velge sine aktiviteter fritt. Også slike ting som at brukar må være i seng før nattevakta kjem og ikkje kan velge å være lenge oppe.

-Ønsker frå pårørande om for eksempel forbud mot enkelte aktiviteter.

Det kjem fram lite i intervjuet korleis ein forhold seg til lovverket og kap.4A som var lovverket som gjalt den gangen, men som i store trekk er likt kap.9.

Eit par av informantane trekker fram betydningen av å ha kunnskap om lovverket, men det er ikkje nemnt noko om nokon av brukarane har b- eller c-vedtak som er godkjent av fylkesmannen. Eller om ein skriv enkeltvedtak viss ein brukar tvang i nødssituasjonar.

Kanskje det er utelate i undersøkelsen, men det kan i utgangspunktet virke som om det er opp til den enkelte tenesteytar å vurdere om tvang kan nyttast i det enkelte tilfelle. Ein diskuterer heller ikkje tvangsbruken på personalmøta går det fram av intervjuet.

Masteroppgåva til Jørgen S. Wincentzen (2017) er også basert på kvalitative intervju av tilsette med ulik grad av kompetanse i to forskjellige bufellesskap i Bergen. Resultata av undersøkelsen i høve til praktisering av tvang kan oppsummerast i følgjande punkt.

-Det er en del dokumentert tvangsbruk, hovedsakelig i form av faste vedtak, altså b- og c-vedtak. Informantane er i all hovedsak fornøgd med nivået av faste vedtak. Dei syns og det er lettare å forholde seg til tvangsbruk i form av faste vedtak all den stund praktiseringen av slik tvang blir gjennomført jevnlig og får preg av rutine.

-Kompetansekravet til utføring av faste tvangsvedtak blir sett på som ein utfordring, men ein klarer stort sett å navigere rundt det ved å søke om dispensasjon og ved å skrive avvik. Det førekjem og at personale med kompetanse skriv protokoll for andre som har utført vedtaket, men ikkje har kompetansekravet inne.

-Det blir ført en del enkeltvedtak, stort sett i åpenbare tilfeller der det er klart at ein har gått inn for å avverge ein potensielt farleg situasjon. Det synest å være forskjell i praksis mellom tilsette for når ein vel å bruke tvang. Dette blir begrunna frå informanthold med at det er forskjell på tilsette i forhold til kor mykje ein aksepterer frå brukarane.

-Det blir rapportert av samtlige informantar at det blir underrapportert bruk av tvang. Stort sett blir åpenbare tilfeller av tvang rapportert, men det er «kvardagstvangen» eller tvang som ligg litt i «gråsonen» som ikkje blir rapportert. Informantane er stort sett klar over dette, og såg på det som problematisk, men meinte det var nødvendig å utføre slik tvang for å få dagen til å gå opp, og det var ikkje rutiner på å rapportere.

-Utdanning, opplæring og kjønn ser ikkje ut til å ha noko invirkning på praksis når det gjeld å utføre og rapportere tvang.

-Det ser ut til å ha danna seg ein viss grad av institusjonalisering av rutinene for praktisering av tvang. Ein del informanter melder om at vikarar og nytilsette ofte er meir skeptisk til tvangsbruk i begynnelsen, men at «det går seg til eller kvart»

-Knapphet på tid og ein tidvis pressa bemanningssituasjon blir brukt som argument for bruk av kvardagstvang.

I Chistensen og Nilssen (2006) sin studie er det ikkje så stort fokus på tvang og tvangslovgivningen som i dei andre studiane eg har valt. Eg har tatt den med fordi ein fokuserer sterkt på organisasjonskultur og holdninger og verdier hos dei tilsette. Men ut frå intervjuet kan ein trekke eit par viktige punkt i forhold til praksis for tvangsbruk og sjølvbestemmelse.

-Det blir poengtert av informantane at lederen si rolle er svært viktig når det gjeld praktisering av sjølvbestemmelse for tenestemottakarane og eventuelt å klare å endre ein etablert praksis.

-Spesielt i bufellesskap som var dominert av den adferdsterapeutiske profesjonskulturen, men og i andre bufellesskap var den totale belastningen av såkalla kvardagstvang forholdsvis stor. Det same kan i stor grad seiast om institusjonskulturen med sin sterke fokus på rutiner, reglar effektivitet og standardisering av omsorgstilbodet. Kvardagstvang kan forklarast med at omsorgsmottakaren må innordne seg faste rutiner for når og korleis dei enkelte daglege gjeremål skal gjerast, for eksempel trening, og regler for kost, aktiviteter og liknande begrensingar og føringar for det daglege livet i omsorgsboligen. (Christensen & Nilssen,

2006) Tvangsbruken blei den gang, i 2000, 2001, regulert av sosialtjenesteloven kap. 6A og den tillot tvang i forbindelse med opplærings-, trenings- og behandlingstiltak. Denne adgangen til bruk av tvang blei stramma inn i den nye sosialtjenesteloven kap.4A som kom i 2004. (Christensen & Nilssen, 2006)

7.0 Drøfting i forhold til problemstilling.

I drøftingsdelen vil eg sjå resultatet frå alle studiane under eitt og prøve å identifisere ein del faktorar som er viktige i forhold til praktiseringen av tvang. Med praktisering av tvang meiner eg bruken av faste vedtak, korleis ein praktiserer kompetansekravet, bruk av enkeltmeldingar og andre skjønnsbaserte vedtak i tillegg til tvang som ikkje blir rapportert.

Eg vil sjå på eigenskaper både ved tenesteytar og tenestemottakar, på bemanning, ressursar og organisasjonskultur.

Det store bilde er at statistikk frå Helsedirektoratet viser at tvangsbruken som er regulert som b- eller c-vedtak viser ein kraftig auke. Frå 2715 vedtak i 2012 til 3773 vedtak i 2015.

Tvangsbruk rapportert inn som enkeltvedtak (nødsituasjoner) viser derimot nedgang. Frå 24123 i 2013 til 8447 i 2015. (NOU, Norges offentlige utredninger, 2016). Dette er ei ønska utvikling. Helsedirektoratet ønsker ein større del av tvangsbruken regulert i vedtak for å få den inn i meir ordna former. Men denne statistikken går på tvangsbruk som er registrert og innrapportert til Fylkesmannen. Fylkesmannen fører tilsyn med verksemdar som leverer tenester til personer med utviklingshemming. På dei fleste av tilsyna blir det avdekka systematisk bruk av tvang og makt som ikkje er i tråd med lovverket. Det innebærer tvang- og maktbruk utan vedtak, og uhjemla tvang- og maktbruk. Det blir også avdekka mangelfull journalføring og rapportering ved bruk av tvang og makt. (NOU, Norges offentlige utredninger, 2016). Det synest dermed å være, som også studiane viser, ein god del «skjult» tvangsbruk som ikkje er med på statistikken til Helsedirektoratet. Eg vil også prøve å komme inn på mulige årsaker til at tvangsbruk ikkje blir registrert.

7.1 Egenskaper ved tenestemottakar:

Solheim (2008) har funne at tenestemottakarar med stort støttebehov og låg funksjonsevne har mindre sjølbestemmelse enn tenestemottakarar med mindre støttebehov. Nå er det ikkje nødvendigvis ein klar sammenheng mellom liten sjølbestemmelse og stor tvangsbruk, men

det ligg ein sannsynlig kopling der. Når Solheim (2008) også har funne haldningar blant personalet som går på at psykisk utviklingshemma har behov for ein strukturert kvardag og ikkje kan bestemme sjøl fordi dei ikkje har kapasitet til å sjå konsekvensane av sine val, noko som i større grad vil gjelde personar med låg funksjon, så er det rimeleg å anta at dei er utsett for ein del kvardagstvang. Wincentzen (2017) trekker fram at rundskrivet frå Helsedirektoratet (2015) gjer det klart i forhold til brukarar som har vanskeleg for å kommunisere, at *«hvis det er tvil om hvordan personen stiller seg til tiltaket, skal det legges til grunn at personen motsetter seg tiltaket»* (Helsedirektoratet, 2015). Dermed kan ein anta at ein stor del av tvangen som blir sett på som nødvendig på lågt fungerande brukarar truleg er ulovleg. Det same kan seiast om bruk av leikar o.l. til å manipulere brukarar. Bruk av leikar eller andre lokkemiddel er å sjå på som tvang (Helsedirektoratet, 2015). Ein av informantane til Wincentzen ga uttrykk for at dette var noko dei var klar over, men at dei brukte slike teknikker uten å rapportere det. Lipsky (2010) sin teori om bakkebyråkratiet kan trekkast inn for å forklare ein slik praksis. Tenesteytarar som arbeider åleine med ein brukar er i liten grad underlagt kontroll av sin væremåte overfor brukaren, og kan utvikle teknikker og praksiser på sida av lovverket. Både for å lette arbeidet, men det kan også være av omsorgshensyn overfor brukaren. Slike praksiser, viss det er ufordelaktig for utøveren at dei blir kjent, blir ikkje rapportert, og ein brukar med store kommunikasjonsproblem kan heller ikkje sladre.

7,2 Egenskaper ved tenesteytar:

Tenesteytarar er i utgangspunktet forskjellige med omsyn til kjønn, alder, utdanning, erfaring, kunnskaper, verdiar og haldningar. Informantane til Wincentzen (2017) trekker fram at ulik praktisering av lovverket for enkeltvedtak kan skuldast det er forskjell på tenesteytarane i forhold til kor mykje dei aksepterer frå brukarar før dei brukar tvang. Solheim (2008) peikar også på at sjølv om det er lovverket og interne retningslinjer som legg føringar på korleis arbeidet skal utførast i eit bufellesskap, så vil det alltid være ulik praksis hos ulike tenesteytarar. I motsetning til dette kan ein trekke fram organisasjonsteorien som hevdar at det i ei personalgruppe blir utvikla ein eigen organisasjonskultur med felles holdningar og verdier som opererer med normer og regler for atferd, og som kan sanksjonere det dei meiner er avvikande atferd. Denne kulturen blir nyttilsette sosialisert inn i, og vil etter kvart internalisere den og gjere den til sin. (Fischer & Sortland, 2001) Ein av informantane til Wincentzen fortalt om ein bekjent som blei utsatt for slike sanksjoner då ho begynte å jobbe i eit anna

bufelleskap. Ho hadde gitt uttrykk for uenighet i korleis tvang blei praktisert. Det førte til at ho blei frosen ut og måtte slutte. Ein forklaring på forskjellen på teori og praksis her kan være at mange av tenesteytarane jobber mykje åleine, eller at dei er innom fleire personalgrupper viss dei jobber med ulike brukarar og slik ikkje blir sosialisert i så stor grad inn i ein bestemt kultur. Wincentsen (2017) kan likevel spore ein viss grad av institusjonalisering av rutinene for praktisering av tvang. Informantane hans fortel at nytilsette og vikarar ofte er skeptiske til tvangsbruken i begynnelsen, men at det «går seg til etter kvart». Underforstått at dei nye internaliserer praksisen etter ei stund.

Her kan og trekkast inn ein av dei idealtypiske omsorgskulturane til Christensen og Nilssen (2006), profesjonskulturen, med sterke røtter i adferdsterapitradisjonen. Profesjonskulturen vektlegg sterkt at alle tilsette utfører tiltak på ein einsarta måte overfor brukaren, og dei tilsette må drillast i lik utførelse.

Wincentsen (2017) har ikkje funne at kjønn og utdanning har innverknad på korleis tvang blir utført og rapportert. Erfaring blir derimot vektlagt av informantane hans som viktig eigenskap i den forstand at erfaring og god kjennskap til ein brukar kan være til hjelp for å klare å forbygge for eksempel utagering som kan medføre tvangsbruk.

Kompetansekravet som ligg inne i lovverket set krav til kompetanse hos den eine av dei to tenesteytarane som er kravet til å utføre b- og c-vedtak. Høgskuleutdanning innan helse- sosial- eller pedagogiske fag for b-vedtak og vidaregåande, helse- og sosialfag, for c-vedtak. I følge Wincentsen er det mangel på høgskuleutdanna personale i bufellesskapa, men ein klarer å få utført tvangsvedtaka dels ved hjelp av dispensasjonar frå Fylkesmannen og dels ved å utføre vedtaka utan kompetent personell og å skrive avvik. Hensikten med kompetansekravet var å få til ein auka profesjonalisering i sektoren, men med forholdsvis lett vintilgang på dispensasjonar, eit stramt arbeidsmarked og ingen konsekvenser av å skrive avvik, er det mulig at incentivet for kommunene til å tilsette fleire høgskuleutdanna eller utdanne interne ikkje er veldig stort.

7.3 Organisering, kultur og ressurstilgang.

Lipsky (2010) hevder at bakkebyråkratiet utvikler egne rutiner i møte med begrensede ressurser og motstridende mål. Slike rutiner som kan ligge på sida av dei godkjente rutinene blir dermed organisasjonens faktiske praksis på området. Wincentsen sin empiri viser at bufellesskapa slit med mangel på arbeidskraft med rett kompetanse til å utføre vedtak. For

teorien til Lipsky (2010) at det utviklar seg alternative rutiner for å handtere ein slik situasjon. Tid er også ein knapp ressurs i omsorgsyрка. Sett i forhold til underrapportering av tvang som empirien til Wincentsen (2017) viser. så er det ikkje uttenkeleg at det har utvikla seg alternative rutiner for kva ein bør rapportere og ikkje. Som ein av informantane seier: *»skulle vi tatt alt, så hadde vi ikke fått gjort annet enn å skrive vedtak hele dagen»*

I empirien til Christensen og Nilsen (2006) blir det poengtert kor viktig lederen si rolle er i forhold til *praktisering* av tvang og sjølbestemmelse. Wincentsen (2017) er også inne på det når det blir vist til at i det eine bufellesskapet han har undersøkt så deltek lederen i arbeidet og er til stede til ein viss grad. Det blir vist til at denne lederen har skapt en åpenhetskultur under mottoet: *«du skal ikke gjøre noe du ikke kan snakke høyt om»*. At lederens rolle er viktig blir også understreka i organisasjonspsykologien, der det blir vist til at den faktor som er viktigast når det gjeld utvikling av ein organisasjonskultur, er ledelsen, som har makt til å påvirke organisasjonen med sine holdningar og sin virkelighetsoppfatning. (Fischer & Sortland, 2001)

8.0 Avslutning

Eg har i denne oppgåva prøvd å belyse ulike faktorar som innverkar på korleis tenesteytarar i bufellesskap for personar med psykisk utviklingshemming praktiserer tvang og korleis dei forhold seg til lovverket som skal regulere tvangsbruk mot psykisk utviklingshemma, kap 9 i Helse- og omsorgstenestelova. Med utgangspunkt i organisasjonsteori, Lipsky (2010) sin teori om «bakkebyråkratiet», korleis tenesteytarar tilpassar seg knappe ressursar og manglande kontroll ved å utvikle alternative rutiner for arbeidsutførelse og Christensen og Nilsen (2006) sine idealtypiske omsorgskulturar, har eg sett på empiri frå tre ulike studier. Det kjem fram at det er utstrakt bruk av tvang, også ein del tvang som ikkje blir rapportert forskriftsmessig til Fylkesmannen. Tenestemottakarar som er lågt fungerande er sterkt utsett for tvang, også urapportert. Den lokale kulturen på arbeidsplassen er også ein faktor. Det utviklar seg lett alternative rutiner og oppfatningar for korleis tenesteytinga kan utførast, spesielt der ledelsen ikkje er nærværande i stor grad. For eksempel viser studien korleis ein klarer å «sno seg rundt» kompetansekravet sjølv om ein ikkje har personalressursar til å oppfylle det i utgangspunktet. Ledelsen er kanskje den viktigaste faktor når det gjeld korleis ei arbeidsgruppe vel å forhalde seg til tvangsbruk og lovverket som skal regulere det

Litteraturliste:

(u.d.).

- Christensen, K., & Nilssen, E. (2006). *Omsorg for de annerledes svake. Et overvåket hverdagsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving. 6.utgave*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Ellingsen, K. E. (2007). Hvem sine valg og verdier? I K. E. Ellingsen, *Selvbestemmelse, Egne og andres valg og verdier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ellingsen, K., Lungwitz, D., & Berge, K. (2009). *Gjennomgang av meldinger og vedtak om bruk av tvang og makt*. Trondheim: NAKU.
- Fischer, G., & Sortland, N. (2001). *Innføring i organisasjonspsykologi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gjerdrum, B., & Grøsvik, K. (2002). Psykisk utviklingshemning / mental retardasjon. I *Hjerne og atferd*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Helsedirektoratet. (2015). *Rettsikkerhet ved bruk av tvang og makt overfor enkelte personer med psykisk utviklingshemning (Rundskriv IS-2015-10)*. Oslo: Helsedirektoratet.
- Høgskulen på Vestlandet. (2015, Desember). www.hvl.no. Hentet fra www.studiehandbok.hisf.no: www.studiehandbok.hisf.no/no/content/view/full/13730
- Linde, S., & Nordlund, I. (2006). *Innføring i profesjonelt miljøarbeid, Systematikk, kvalitet og dokumentasjon*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lipsky, M. (2010). *Street-level Beurocracy: Dilemmas of the Individual in Public Services*. New York: Russel Sage Foundation.
- March, J., & Olsen, J. (2006). Elaborating the "New Institutionalism". I R. Rhodes, S. Binder, & B. (. Rockman, *The Oxford Handbook of Political Institutions* (ss. 3-20). Oxford: Oxford University Press.
- Naku. (2017, april 24.). www.naku.no. Hentet fra www.naku.no/kunnskapsbanken: <https://naku.no/kunnskapsbanken/tvang-og-makt-forskning>
- NOU, Norges offentlige utredninger. (2016). *På lik linje. Åtte løft for å realisere grunnleggende rettigheter for personer med utviklingshemning NOU 2016:17*. Oslo: Departementenes sikkerhets og og serviceorganisasjon. Informasjonsforvaltning.
- Tuntland, H. (2011). *En innføring i ADL Teori og intervensjon*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.

-

