



Bacheloroppgave

VPL05 Vernepleie

Betydningen av holdninger for tjenesteytere - i utøvelsen av tvang og makt som håndtering av utfordrende atferd.

Importance of attitude for health workers - while using force and power to prevent challenging behaviour.

Vaksvik, Sindre

Totalt antall sider inkludert forsiden: 43

Molde, 23.05.2018

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: Solheim, Inger Helen

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: 23.05.2018

Antall ord: 10812

Forord

*Ikke med teorier eller anskuelser,
men ved vår blotte holdning sætter jeg farve eller tone på den andres verden.
Jeg kan gjøre den truende eller trygg*

(Løgstrup, 1956:28).

Sammendrag

Denne oppgaven handler om holdninger. Menneskers holdninger, fagpersoners holdninger, men aller viktigst; tjenesteyteres holdninger. Oppgavens innhold har som formål å belyse ulike sider ved holdningene til en tjenesteyter; hvorfor tas ulike valg, hva påvirker en person til å endre eller utvikle holdningene som ligger bak valgene som tas, og hva har holdningene å si for utøvelsen av tjenester. Avgrensningene ligger til tvang og makt, og utfordrende atferd, som sammen danner et område hvor holdningene til de som eksempelvis utøver tvang og makt i ulike situasjon, kan avgjøre konsekvensene av valgene som tas.

Innhold

1.0	Innledning	1
1.1	Begrunnelse for valg av tema	2
1.2	Relevans for vernepleie	3
2.0	Problemstilling	4
2.1	Valg av problemstilling:	4
2.2	Avgrensning:	4
2.3	Begrepsavklaring	5
3.0	Metode	7
3.1	Litteraturstudie	7
3.2	Forforståelse	8
4.0	Teori	9
4.1	Holdninger	9
4.2	Holdninger og atferd	10
4.3	Personlighet	12
4.4	Modus	12
4.5	Opphav, utvikling og endring av holdninger	13
4.6	Utfordrende atferd/tvang og makt	14
4.7	Vernepleieren	16
4.8	Påvirkning mellom holdninger og tvang og makt	17
5.0	Drøfting	20
5.1	Holdninger	20
5.2	Påvirkninger	21
5.3	Holdninger og atferd	23
5.4	Utfordrende atferd og tvang og makt	25
5.5	Vernepleierens rolle	28
5.6	Holdninger, personlighet og modus	29
6.0	Avslutning	32
6.1	Konklusjon	32
6.2	Refleksjon	33
	Litteratur	34
	Pensum	34
	Selvvalgt	35
	Internettkilder	36

1.0 Innledning

Bacheloroppgaven min handler om tjenesteyteres holdninger. Jeg skal i oppgaven gå inn på hva disse holdningene har å si i utøvelsen av tvang og makt. Er holdninger et begrep som står sentralt for en tjenesteyter, og som veier tungt i avgjørelsene til de individuelle vurderingene en tjenesteyter gjør opp imot utøvelsen av tvang og makt? Dette ønsker jeg å finne ut av, og velger derfor å skrive min oppgave om nettopp det.

Min oppfattelse er at linjen mellom å ta i bruk av tvang og makt i utfordrende situasjoner, eller ikke, er svært kort. Den bør kanskje være det også, da fokuset skal være å avverge skade. Likevel har jeg i arbeid og praksis sett mange ta beslutninger som kanskje heller har eskalert situasjonene, mens i andre tilfeller bare har utsatt det til etter et vaktskifte eller til neste dag. Det finnes ikke noe fasitsvar på hva som er helt riktig eller helt feil i hver situasjon, men det finnes mye rom for refleksjon og vurdering rundt beslutninger som blir tatt – både før, under og etter situasjoner.

Jeg har egen erfaring sett tjenesteytere som overvurderer tegn til utfordrende atferd, eller som undervurderer omfanget av dem. Gjengangeren er likevel at tjenestemottakere flest, ut ifra min oppfattelse, vurderer situasjoner ut ifra egne holdninger og meninger. «Denne situasjonen takler ikke jeg», og igangsetter skadeavvergende tiltak før en situasjon i det store og hele har startet. Og på den andre siden kan vi ha en «nei, dette er da ingenting, så det går fint», som kan ende med en mer inngripende bruk av tvang i ettertid, eller unødvendig skade.

Det oppgaven skal gå ut på, er nettopp å avdekke holdningers betydning for utøvelsen av tvang og makt. I mitt tilfelle er mine erfaringer og inntrykk hentet fra situasjoner med tjenesteytere i samhandling med tjenestemottakere i utfordrende situasjoner. Gjengangeren i de fleste tilfellene, er at tjenesteyter er utdannet vernepleier. Oppfattelsen min er at selv med lik utdanning, utøves tjenester ulikt. Her inngår da tjenesteyters holdninger, verdier, personlighet og modus. Hvordan skal det da ha seg at så mange fagpersoner med lik eller lignende faglig bakgrunn, kan reagere så forskjellig i samme type situasjoner? Ut ifra min

erfaring spiller holdninger en viktig rolle, noe jeg ønsker å avdekke om det faktisk stemmer i denne oppgaven.

Jeg velger å bruke en del anonymiserte eksempler fra egen jobberfaring til å trekke frem poenger i oppgaven, eller for å synliggjøre mine inntrykk og oppfattelser, samt begrunne disse med teori. Teorien jeg anvender omhandler tjenesteyterens utgangspunkt. Ikke bare som fagperson, men også som menneske. Hva spiller inn på tjenesteyters rolle overfor en person det utøves tvang og makt imot? Ønsket mitt er å se om eksemplene som kommer i oppgaven, kan gjenspeiles i teori og forskning.

1.1 Begrunnelse for valg av tema

Ut ifra mine erfaringer fra arbeidsliv og praksisperioder, har jeg gjort meg en del tanker rundt hva tvang og makt innebærer. Jeg har også sett hvor stor forskjell det kan være i hver enkel yrkesutøvers oppfattelse og opplevelse av tvang og makt. Dette var noe som ble tema da jeg for 9 år siden, og ble tilkallingsvikar ved en boligjeneste for mennesker med utviklingshemming. På den tid var jeg riktignok ung, og hadde ingen erfaring, og jeg hadde ikke en anelse hva tvang og makt var. Men jeg fikk likevel med meg hvordan vi skulle jobbe, og hvor stor forskjell det var på yrkesutøvelsen fra ansatt til ansatt på den tiden. På den tiden var det få med treårig høyskoleutdanning på arbeidsplassen, men mange hadde likevel mye erfaring, samt mindre utdanninger som blant annet helsefagarbeider. Min forståelse av tjenesteytelsen på den tiden var at lovverket ikke var like strengt, eller at oppfølgingen i forhold til utøvelsen av tvang og makt ikke var like oppe til dagsorden. Mitt inntrykk er at flere av de ansatte så på endringer som galt, og siden deres måte å jobbe på hadde blitt praktisert i så mange år uten at noen sa noe på det, så hvorfor skulle de endre seg?

Jeg har i arbeidssammenheng og praksissammenheng møtt mange forskjellige mennesker, med mange forskjellige bakgrunner, men med liknende yrkestitler. Holden (2010) skriver om tjenesteytere som gjør det på samme måte som de har gjort det i en årrekke, og som ikke ønsker å gjøre endringer. Han trekker også frem at mange tjenesteytere har den holdning at de ikke ønsker at noe avvikende skal hende når de er på jobb, så de tillater det meste for å slippe utfordrende atferd. Andre gjør litt annerledes, og går helt ut ifra å ikke

gjøre som tjenestemottaker vil, hvis det skulle ha konsekvenser som eksempelvis utfordrende atferd. Videre hevder Holden (2010) at det kan ligge dypt i arbeidsmiljøet enkelte steder, at de ansatte med lang erfaring også bruker dette for å fremme sine meninger. Det kan tenkes at ufaglærte uten den formelle og faglige tyngden har en litt annen oppfattelse, men eksemplene jeg skal snakke om omhandler som regel vernepleiere eller andre med bakgrunn fra treårige helseutdanninger. Holden (2010) skriver at det ikke nødvendigvis trenger å være tilknyttet en spesiell utdanning eller yrkesbakgrunn, men heller arbeidsmiljø eller kultur.

1.2 Relevans for vernepleie

I vernepleierutdanningens fagplan kommer det frem at det forventes av studenter ved fullført studium, at studenten skal kunne ... *sikre brukerne deltakelse og selvbestemmelse gjennom holdninger og handlinger* (Fagplan, 2016-17). Studenter skal gjennom hele utdanningen ha fokus på holdninger og utvikling, deriblant gjennom å ... *utvikle personlige og faglig holdninger til egen og andre yrkesutøveres virksomhet* (Fagplan, 2016-17). Samtidig kommer det frem i rammeplan for vernepleierutdanningen (2005:4) skal vernepleiere ved endt utdanning være kvalifisert for å utøve ...

målrettet miljøarbeid, habiliterings- og rehabiliteringsarbeid sammen med personer med fysiske, psykiske, og/eller sosiale funksjonsvansker. Personer med utviklingshemming er en sentral målgruppe for vernepleiefaglig arbeid (Rammeplan, 2005:4).

Vernepleierutdanningen vektlegger ifølge FO (2008) kunnskaper og holdninger der menneskesyn, menneskeverd og menneskerett står sentralt. Og nettopp dette gjør det relevant for oppgaven.

2.0 Problemstilling

2.1 Valg av problemstilling:

Problemstillingen er som følger:

Har tjenesteyteres holdninger betydning for utøvelsen av tvang og makt?

Jeg har lenge hatt interesse for mine holdninger, som hvorfor jeg gjør det jeg gjør, mener det jeg mener og så videre. Jeg er også av den oppfattelse at mine holdninger har gjennomgått en endring siden jeg begynte som vikar i boliger for mennesker med utviklingshemming, og til nå som sisteårsstudent ved vernepleierutdanningen. Jeg forsøker iblant å tyde andres holdninger, for å se kontraster og forskjeller, og tenker meg ofte hvorfor jeg og andre tjenesteytere kan være så forskjellige når det kommer til holdninger. Det er ikke nødvendigvis holdningsendringene i seg selv som er interessante, men heller hvilken betydning endringene har for holdninger, samt hva holdninger har å si for tjenesteutøvelsen. Derfor ønsker jeg å finne ut om våre ulike holdninger har noe å si i vår rolle som tjenesteytere, eller om andre faktorer dominerer utøvelsen av tjenester.

2.2 Avgrensning:

Jeg ønsket å holde fokuset mest mulig rundt tjenesteyteres holdninger, og faktorer som spiller inn på hvordan holdninger formes, endres og påvirkes. I teoridelen trekkes verdier overfor holdninger og sammenhenger der inn, personlighet og hva det har å si, samt andre begreper som påvirker holdninger. Jeg velger å vinkle det fra tjenestemottaker sin side, som aktør i boliger for mennesker med utviklingshemming, da det er derfra jeg har mine erfaringer.

Tvang og makt, og utfordrende atferd, er områder som er store og innebærer mye. Jeg skal ikke gå inn på alt, men ønsker å vise til treffpunkter innenfor begge områdene hvor

utfordrende atferd eksempelvis blir løst av å bruke tvang og makt. Jeg tenker også at det er et område hvor holdningene til tjenesteyter kommer frem tydeligere.

Det er også knyttet en del teorier og modeller til de ulike begreper som blir nevnt i oppgaven, samtidig finnes det langt flere som dekker større områder. Jeg tar bare for meg noen av disse, de jeg tenker passer mest opp imot oppgaven, da med tanke på eksempelvis holdninger, atferd og personlighet som de viktigste faktorene. Jeg ønsker at holdninger skal stå sentralt gjennom hele oppgaven.

2.3 Begrepsavklaring

Debriefing – Jeg velger å bruke en definisjon som er gjengitt i McDonnell (2013):

Debriefing inneærer at de som har vært vitne til en hendelse, forteller om inntrykkene og sin forståelse av hendelsen på en systematisk og strukturert måte. Hensikten er at personen skal få gjenoppleve episoden i kontrollerte og trygge omgivelser for å kunne forstå og forsones seg med den traumatiske hendelsen (Linsley, 2006:81 sitert i McDonnell, 2013:58).

Holdning – Jeg velger å bruke definisjonen til Raaheim (2002):

En persons holdninger lar seg altså ikke beskrive direkte, men kommer til uttrykk gjennom personenes verbale ytringer og gjennom det hun eller han gjør. Vi trekker slutninger om vedkommendes holdninger på bakgrunn av hans eller hennes reaksjoner i forskjellige situasjoner (Raaheim, 2002:81).

Utviklingshemming – Jeg velger her å bruke definisjonen som ble benyttet av Helsedirektoratet i Rundskriv IS-10/2015;

Tilstand av forsinket eller mangelfull utvikling av evner og funksjonsnivå, som spesielt er kjennetegnet ved hemming av ferdigheter som manifesterer seg i utviklingsperioden, ferdigheter som bidrar til det generelle intelligensnivået, f.eks.

kognitive, språklige, motoriske og sosiale. Utviklingshemming kan forekomme med eller uten andre psykiske og somatiske lidelser (Rundskriv IS-10, 2105:37).

Utfordrende atferd – Jeg velger å benytte definisjonen Helsedirektoratet benyttet i Rundskriv IS-10/2015;

kulturelt avvikende atferd som er så intens, hyppig forekommende eller langvarig at den fysiske sikkerheten til personen selv eller andre er alvorlig truet, eller at den i stor grad begrenser eller hindrer tilgang til vanlig sosial deltakelse i samfunnet (Rundskriv IS-10, 2105:40).

Tvang og makt - Tvang og makt er egentlig to ulike begreper, men jeg velger likevel å forholde meg Helsedirektoratets Rundskriv IS-10/2015; *Alle tiltak som tjenestemottakeren motsetter seg, er i utgangspunktet å anse som tvang eller makt. Med motsetter seg menes både verbal og fysisk motstand (Rundskriv IS-10, 2105:52).*

3.0 Metode

3.1 Litteraturstudie

En metode er ifølge Aubert (1985, sitert i Dalland, 2012) en framgangsmåte, og et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Midler som tjener dette formålet, hører hjemme i arsenalet av metoder (Dalland, 2012). Metoden jeg velger blir mitt redskap til å hjelpe meg med å finne relevante opplysninger, som gir meg kunnskap til å besvare oppgaven på best mulig vis. Det gir også en forklaring på hva som er viktig for min oppgave, og hvorfor det blir valgt til nettopp dette formål (ibid.).

Litteraturstudie er valgt som metode. Dalland (2012) beskriver litteraturstudie som en kvalitativ metode, som tar sikte på å fange opp meninger og opplevelser av funn som lar seg tallfeste eller måle. Dette er en metode som kan bidra til en bedre forståelse av det samfunnet vi lever i, og av hvordan enkeltmennesker, grupper og institusjoner handler og samhandler (Dalland, 2012:112). En litteraturstudie kan bidra i oppgaven til å samle data i form av faglitteratur og forskningsartikler. På denne måten får jeg innhentet den teori som trengs for å fullføre oppgaven (Dalland, 2012).

Internett er aktivt brukt, eksempelvis er det søkt etter og bestilt litteratur jeg har ansett som relevant i bokhandler eller på nettsider med nedlastbart innhold. Eksempler er Oria og BibSys ved høgskolebibliotekets nettsider. Jeg har også gjort en del søk på PubMed, Idunn, Google og Google Scholar. Jeg har lett etter forskningsrapporter som er relevante for mitt tema med fokus på tjenesteyteres holdninger i utøvelsen av tvang og makt, eller som viser ulike sider av holdninger overfor utfordrende atferd gjennom forskning. Søkeord jeg har brukt, er «holdning», «tvang og makt», «relasjoner», «vernepleie», «tjenesteutøvelse», samt ulike kombinasjoner av disse. Jeg har også gjort søk på engelsk, for utenlandsk forskning, hvor jeg benyttet kombinasjoner av søkeordene «attitude», «force», «power». Resultatene av de første søkene ble for store, dermed forsøkte jeg begrense antall funn til det mest aktuelle.

Jeg har også gjort vurderinger i søkene mine om relevans for oppgaven, og pålitelighet til kildene. Jeg avgrenset søkene mine mest mulig, for å gjøre funnene mest relevante for oppgaven. Søkene i Oria, Idunn og Google Scholar ble da: «holdning tvang makt

utviklingshemming», «holdning utfordrende atferd», «utfordrende atferd tvang makt», og «holdning personlighet tjensteyter personal». De engelske søkene i PubMed, Google Scholar og Oria ble som følger: «force power attitude health», «intellectual disability attitude worker OR employee», «challenging behavior force power behavior», og «attitude worker OR employee challenging behaviour». Da jeg har sett gjennom bacheloroppgaver fra tidligere år, har jeg også lett i deres litteraturliste for å finne tips til egen litteratur, eller forskning og studier.

Resultatene ble blant annet Dragsten, Frode. 2013. *Vold på jobben – En hverdagslig sak?*, Maio, Gregory R. og Geoffrey Haddock. 2015. *The psychology of attitude and attitude change*, Rommetveit, Margunn og Anita Tollefsen. 2014. *Nærlys på tvang og makt overfor personer med utviklingshemming* og Raaheim, Arild. 2002. *Sosialpsykologi*, som ble benyttet ofte i oppgaven.

3.2 Forforståelse

Forforståelse er de verdier, meninger eller fordommer som vi ifølge Aadland (2011) har med oss som kan påvirke vår oppfattelse og opplevelse av en situasjon (Aadland 2011). Gadamer (1975, sitert i Aadland 2011) beskriver forforståelse som et iboende, individuelt hjelpesystem som hjelper oss å finne mening i alt vi møter.

Min forforståelse av temaet er basert på mine erfaringer. Det er preget av hva jeg selv har opplevd i egen utvikling, samt å se endring eller tydeliggjøring av holdninger hos andre tjensteytere jeg har jobbet sammen med. Min oppfattelse av holdningers betydning, er at de former oss til den hver enkelt fagperson blir som tjensteyter. Men jeg tror også at det går andre veien, at tjenesteutøvelse kan gi oss påvirkninger som i ettertid kan være med å endre våre holdninger. Og selv om flere tjensteytere gjør bort imot den eksakt samme jobben, betyr ikke det at tjensteyterne er like eller ha like holdninger. Jeg tror det ligger mange faktorer til grunn for hver enkelt person som gjennom hele livet vil påvirke oss og våre tolkninger, som videre også kan endre holdninger. Fokusområdene i tjenestene som ytes varierer ofte fra person til person, men også fra organisasjon til organisasjon, men jeg er likevel av den oppfattelse at holdningene til hver enkelt har mye å si for kvalitet og kvantitet på tjenester.

4.0 Teori

4.1 Holdninger

En sosial holdning, eller innstilling, er ifølge Raaheim (2002) en tendens å tenke, føle og handle på bestemte måter overfor et sosialt objekt eller fenomen, uansett om det er positivt eller negativt. Våre holdninger kommer til uttrykk gjennom verbale ytringer, eller gjennom hva vi gjør. Helgesen (2011) definerer begrepet holdning som er at det gjennom sosial stimulus forekommer positive eller negative reaksjoner. Negative erfaringer vil ofte ha sterkere innvirkning på våre holdninger, enn hva de positive erfaringene har. De setter dypere spor i vår personlighet (Maio og Haddock, 2015). Raaheim (2002) velger å dele begrepet holdninger inn i tre ulike komponenter; en kognitiv, en affektiv, og en atferdsmessig komponent. Den kognitive komponenten baserer seg eksempelvis på tanker og oppfattelse en person gjør seg rundt et bestemt tema. Den affektive komponenten baserer seg mer på kroppslige og fysiologiske reaksjoner knyttet til bestemte tema. Og til slutt, den atferdsmessige komponenten gjenspeiler det en person foretar seg, og gjør.

Disse tre komponentene inngår i trekomponentsmodellen, som er basert på en ...

forståelse av at en holdning er en kombinasjon av tre (begrepsmessig) separate reaksjoner på en bestemt hendelse, et bestemt fenomen eller et bestemt objekt (en annen person) (Raaheim 2002:81).

Trekomponentsmodellen, eller ABC-modellen som ifølge Raaheim (2002) er den engelskspråklige utgaven (The Multicomponent Model of Attitude, CAB i Maio og Haddock (2015:30)), gjør at holdninger kan måles gjennom observerbare komponenter som de tre nevnt i forrige avsnitt; kognitiv, affektiv og atferdsmessig komponent. Eagly og Chaiken (1993) hevder at en person ikke har holdninger før vedkommende har forholdt seg til en hendelse, et fenomen eller et objekt på en evaluerende måte. Tanker, følelser, hva de sier og gjør, og vurderinger bidrar til at en person gjennomgår denne prosessen. Eagly og Chaiken (1993) hevder også at en persons handlinger og atferd, og vurderinger i ettertid, kan få definert sine holdninger gjennom denne modellen.

Begrepet holdning adskilles ifølge Raaheim (2002) ofte fra meninger og verdier. Secord og Backman (1964, sitert i Raaheim 2002) definerer en mening som noe en person oppfatter av bestemte ting eller hendelser. Meninger bære sjeldent preg av affeksjoner, noe som kan være sentralt for holdninger. Et eksempel de trekker frem, handler om en person som sier noe om deres oppfattelse av regjeringen. Om vedkommende reagerer svært intenst på å bli motsagt av andre som følge av sine egne påstander, vil dette være nærmere en politisk holdning, enn en politisk mening. Hollander (1976, sitert i Raaheim 2002) viser til en avgrensning mellom holdninger og verdier. Likevel kan et større antall holdninger tilhøre et verdisystem. Holdninger rettes mer mot enkeltfenomener, da verdier rettes mot hele klasser av fenomener. Helgesen (2011) belyser også holdninger verdibaserte side, hvor evalueringen av kunnskap er med å forme en persons holdning. De kan inneha en sosial funksjon som blant annet bidrar til tilhørighet og fellesskap, og kan sees på som fundamentet i en persons identitet.

Skau (2013) ser på holdninger som en mulig barriere som gjør tjenesteytere «menneskelig», og gir «rett til utilstrekkelighet». Skau (2013) hevder det er normalt å ikke alltid klare å holde roen i møte med utagerende og utfordrende tjenestemottakere. Det kan likevel ikke brukes som unnskyldning om tjenestene som ytes ikke er gode nok. *Profesjonelle hjelpere er mennesker, det er riktig. Men de er ikke «bare» mennesker* (Skau 2013:129).

4.2 Holdninger og atferd

I enkelte tilfeller kan det ifølge Helgesen (2011:321) være en total mangel på samsvar mellom holdninger som folk gir uttrykk for, og hva de faktisk foretar seg. Holdninger og atferd skal gå hånd i hånd, da atferden og handling ofte er et uttrykk for en persons holdninger. Noen ganger forplikter holdningene oss sterkt og predikerer atferd med stor sikkerhet (Helgesen, 2011:321). Ajzen (1991) viser til enda en faktor som har betydning for våre holdningers atferdsmessige forpliktelser; opplevelsen av kontroll. Gjennom kontroll får vi følelsen av å en reell påvirkning i saker, som videre kan forsterke holdningene rundt denne atferdsmessige forpliktelsen.

Helgesen (2011) hevder at det er forskjell på hvordan vi mennesker reagerer ut ifra våre holdninger. Deler vi opp holdningene i generelle og spesifikke holdninger, kan vi se disse forskjellene. Helgesen (2011) trekker frem at mange av oss reagerer negativt på nyheter om ulykker, naturkatastrofer og lignende. Likevel er det svært få som egentlig bidrar til en forbedring etter disse hendelsene. Dette kalles en generell holdning, hvor folk flest tenker at det alltid vil være noen som hjelper til (ibid.). Og generelle holdninger har ofte små atferdsmessige konsekvenser, mens spesifikke holdninger ofte betyr høyere fra av atferd tilpasset de ulike situasjoner. Våre holdninger resulterer oftere i atferd om det ikke gir store sosiale omkostninger (ibid.).

Maio og Haddock (2015) ser nærmere på påvirkningen holdninger har for atferd, og har trukket inn en rekke studier med ulike syn på området. Icek Azjen og Martin Fishbein (1977, sitert i Maio og Haddock, 2015) hevder at det er høy korrespondanse mellom målt atferd og atferd. De mente videre at det er fire faktorer som spiller inn på målingene; handling, mål, kontekst og tid. Hvordan disse samsvarer fra en person til en annen vil alltid variere, men det gir Azjen og Fishbein utgangspunkt til å gjennomføre sine målinger. Alan Wicker (1969, sitert i Maio og Haddock, 2015) hevder derimot at det er lite som tilsier at en sammenheng mellom holdninger og atferd kan måles, og om det er gitt at holdninger påvirker atferd hele tiden. De fire faktorene som er nevnt over kan være med å vise et mer omfattende bilde av både holdningene og atferden, men ikke nødvendigvis en sammenheng mellom de to. Steven Kraus (1995, sitert i Maio og Haddock, 2015) sammenlignet over 100 studier på holdninger og atferd, hvor en samling målinger ga en fordobling i forekomster av direkte påvirkning mellom holdninger og atferd, enn hva Wickers funn tilsa.

4.3 Personlighet

I hvilken grad en fagperson er ekte, i kontakt med seg selv, og i hvilken grad han eller hun er fremmedgjort og påtatt, er en av de mest grunnleggende dimensjonene når det gjelder væremåte og personlighet (Røkenes og Hanssen, 2012:141). En fagpersons personlighet gjenspeiles i opplevelser og atferd, som personens unike måte å reagere på, både følelsesmessig, tankemessig og atferdsmessig. Den gir et sterkt bilde av hvordan en person er, og er et langt sterkere uttrykk enn intelligens. Helgesen (2011) hevder at indre prosesser som ligger til grunn for en personlighet ikke lett endrer karakter, men at den utgjør velorganiserte aktivitetsmønstre i forhold til individets måte å være på. Personligheten er en unik helhet av egenskaper (Røkenes og Hanssen, 2012:141). I konkrete samhandlingssituasjoner vil personlighetstrekk ha betydning for atferden. Eksempelvis vil ikke alltid en sjenert person være tilbakeholden.

Personlighetstrekk regnes ifølge Kaufmann og Kaufmann (2015) for ... å være *relativt stabile, mens holdningene våre antas å være mer foranderlige* (Kaufmann og Kaufmann, 2015:182). Det kan ifølge Garsjø (2001) eksempelvis ta oss flere år å forandre et personlighetstrekk, om det i det store og hele kan endres. Holdninger kan derimot endres nokså raskt, dersom noen for eksempel fornærmer oss eller snakker pent om oss. Holdninger og personlighet står likevel hverandre nært, og har en felles tilknytning (Garsjø, 2001).

4.4 Modus

Brask, Østby og Ødegård (2016) skriver at ferdigheter i seg selv ikke vil være tilstrekkelig, da det også vil handle om å være klar til å ta i bruk sine ferdigheter. Å ha evnen til å stille om, og ta i bruk de personlige ressurser som ulike situasjoner krever, hevder Brask m.fl. (2016) er like viktig. Vi mennesker fungerer ulikt avhengig av hvilken tilstand vi er i. Hvordan vi har det selv, er med på å danne rammene for hvordan en tjenestemottaker opplever situasjoner og relasjoner med oss som tjenesteytere (Hayes, Bunting, Herbst, Bond og Barnes-Holmes, 2006).

Brask m.fl. (2016) definerer modus som ... *en tilstand der den profesjonelle aktiverer sine beste personlige ressurser i forhold til spesifikke rolleforventninger, knyttet til gitte situasjoner* (Brask m.fl., 2016:45). For en vernepleier kan dette innebære vurderinger av en aktuell situasjon, samt hvilke perspektiver som legges til grunn for forståelsen av gjeldende situasjon. Brask m.fl. (2016) trekker også inn personlig kompetanse, livssituasjon, modenhet og praksisutøvelse som andre påvirkninger for modus.

4.5 Opphav, utvikling og endring av holdninger

Ifølge Helgesen (2011:323) begynner mennesker allerede i barneårene å lære hva som er rett og galt. Hverdagslige erfaringer bidrar til positive og negative følelser knyttet til personer, gjenstander og ulike temaer som påvirker. Disse erfaringene vil etter tid utvikle seg til holdninger som vedkommende bærer med seg. *Hverdagens rutiner bliver således af væsentlig teoretisk interesse som buffer mod forandring og ustabilitet* (Sommer 2003, sitert i Helgesen 2011:324).

Aadland (2004) går inn på påvirkning som eksempelvis kan være studenter i en helsefaglig utdanning, eller personer som vurderer å ta en utdanning innen helse, som da ofte kan sitte med en forforståelse og et eget sett holdninger fra tidligere i livet. *Helse- og sosialarbeidere flest går ut fra sin utdanning med høye etiske idealer og prisverdige holdninger* (Helgesen, 2011:326). Gjennom en slik utdanning som påvirker både idealer og holdninger en allerede har, oppstår en utvikling som ikke nødvendigvis slutter ved studieslutt. Disse idealene og holdninger forsvinner likevel lett hos mange etter noen år i arbeidslivet, ifølge Helgesen (2011). Det kan tenkes at holdningene våre kommer først, og videre styrer vår atferd. Likevel har atferden vår den evne å endre våre holdninger, selv om det kan gå imot våre egne ønsker eller bevisste valg vi gjør. Helgesen (2011) trekker inn to sosialpsykologiske teorier som forklarer dette fenomenet, som kalles kognitiv dissonansteori og selvpersepsjonsteori.

Kognitiv dissonansteori har ifølge Festinger (1957, sitert i Helgesen, 2011) som sitt utgangspunkt at folk ønsker samsvar mellom sine tanker, ideer og holdninger (Helgesen 2011:326). Vi ønsker oss et samsvar mellom hva vi tenker og hva vi gjør. Og som oftest opplever vi dette samsvaret. Dette bidrar til å skape en likevekt for oss, som gjør at våre holdninger vil påvirke våre handlinger. Likevel kan vi begå lite reflekterte handlinger som

forstyrrer denne likevekten. Dette kan for eksempel være en liten løgn, handling av impuls eller gjør noe du egentlig ikke hadde tenkt. Dette skaper som sagt en forstyrrelse, som kan gi tvil til egne holdninger og handlinger. For å gjenopprette likevel, kan en løsning da være å endre sine holdninger ut ifra handlingene (Helgesen, 2011).

Selvpersepsjonsteori er ifølge Daryl Bem (1972, sitert i Helgesen, 2011) forankret i sosial læringsteori, eller sosialkognitiv teori (Helgesen 2011:328). Den gir en forestilling om at vi ikke alltid er bevisste og reflektert rundt våre holdninger. Vi blir hele tiden påvirket av inntrykk i hverdagen, men har ikke nødvendigvis kontroll over hva som faktisk påvirker oss og ikke. Vi kan da begå handlinger som er spontane og impulsive, som vi ikke har rukket å gjøre vurderinger rundt på forhånd. Vår indre samvittighet vil da ikke kunne stoppe oss, da vi lar impulsene kontrollere. Det er først i ettertid av våre handlinger at vi reflekterer rundt dem, eller som Bem (1972, sitert i Helgesen, 2011) kaller å persipere oss selv og vår atferd. Om vi er komfortable med valgene vi har tatt, vil holdningene våre tilpasses deretter, uten at det oppstår noen forstyrrelser eller dissonans (Helgesen, 2011).

4.6 Utfordrende atferd/tvang og makt

Ifølge Holden (2010) øker forekomsten av utfordrende atferd i takt med alvorlighetsgraden av utviklingshemmingen. Han sier videre at utfordrende atferd er vanligst blant mennesker med store behov for bistand, som har lite sosiale ferdigheter og som har store kommunikasjonsvansker. Mangelen på forståelse, eller å bli forstått, ligger ofte til grunn for en slik type atferd. I en studie av Holden og Gitlesen (2006, sitert i Holden, 2010:53f) fra Hedmark fylke, viste 11,6 % av personene med utviklingshemming utfordrende atferd. Og ut ifra antallet situasjoner med utfordrende atferd, vil det også forekomme en økning av tvang og makt, samt tiltak og vedtak deretter.

Holden (2010) hevder at ... *behandling av utfordrende atferd skal skje uten eller med minst mulig bruk av tvang* (Holden, 2010:208). Behandlingen skal skje i samsvar med lovverk, og målet skal være mest mulig normal påvirkning fra tjenesteytere. Andre løsninger enn tvang skal være prøvd, sies det. Dette innebærer godt miljøarbeid fra tjenesteyternes side, med god tilpasning og tilrettelegging på individuelt plan. Tvang kan bare godkjennes om det er fare for skade på tjenestemottakeren selv, eller de rundt dem. Holden (2010) poengterer også at langt ifra alle former for påvirkning, ikke nødvendigvis

inneholder tvang. At tjenestemottaker kan motsette seg et tiltak, betyr ikke nødvendigvis at det er tvang og makt. Dette vil variere, men eksempelvis verbale tiltak som ikke defineres som tvang, kan innebære oppfordringer, beskjeder, veiledning, motivering, og lignende (Holden, 2010).

«Tvang og makt kan bare brukes for å hindre eller begrense vesentlig skade. Det kan anvendes tvang og makt i følgende tilfeller: a. skadeavvergende tiltak i nødssituasjoner b. planlagte skadeavvergende tiltak i gjentatte nødssituasjoner c. tiltak for å dekke brukerens eller pasientens grunnleggende behov for mat og drikke, påkledning, hvile, søvn, hygiene og personlig trygghet, herunder opplærings- og treningstiltak» (Helse- og omsorgsdepartementet 2011).

Holden (2010) skriver at interesse og læringsevne også er med som en grunnleggende holdning for tjenesteyter. Enkelte tjenesteytere jobber som de har gjort i en årrekke, og synes selv det de lærte for mange år siden fortsatt er den beste løsningen opp imot håndtering utfordrende atferd. *Noen kan fortsatt mene at vi ikke skal «dille», og at personen må tåle at andre bestemmer* (Holden, 2010:255). Dette mener Holden (2010) er viktig å gå bort ifra, da det kan gi feil fokus som tjenesteyter, om holdningen er at tjenestemottaker «ikke skal få viljen sin og vinne». Dette påpeker han at ikke har noe med bestemte fagretninger å gjøre, men at det likevel kan preget arbeidsmiljøer med fokus på atferdsanalytiske tilnærminger.

Dragsten (2013) sin undersøkelse viser til at det kan ha negative konsekvenser for personal som har opplevd vold gjennom utfordrende atferd. Dette kan ha både fysiske og psykiske følger for tjenesteyteren. Det kan også bidra både til redsel rundt det å være på jobb, men også en negativ påvirkning i forhold til holdninger og holdningsendringer. Dette gjelder for så vidt også de som ikke har blitt utsatt for skade direkte, men eksempelvis har hørt historier fra tidligere hendelser (ibid.). Alle helsefaglige profesjoner i undersøkelsen påpeker viktigheten av å etablere en god relasjon til tjenestemottaker. Dette er også tilfelle for de som arbeider ut fra atferdsterapeutiske prinsipper (ibid.).

4.7 Vernepleieren

En rolle forbinder vi vanligvis med et sett av forventninger og normer som knyttes til en bestemt stilling, faggruppe, posisjon eller funksjon (Brask, Østby og Ødegård, 2016:33).

Det knyttes mange krav og forventninger til en yrkesrolle. Dette gjelder også for vernepleieren. Rollen vil variere ut ifra arbeidsområde og målgruppe, men i utgangspunktet er det en rolle som oppretter et maktsforhold. Lorentzen (2003) påpeker nettopp maktsforholdet gjennom en hjelperrolle, som gjennom fokus på samhandling, medvirkning og dialog bidrar til å opprette relasjoner mellom vernepleieren og tjenestemottaker.

Brask m. fl (2016) deler inn i fire kjerne roller for en vernepleier; partnerrollen, brobyggerrollen, ansvarsrollen og pådriverrollen, med fokus på handlekraft og samhandlingskraft. De ulike rollene baserer seg også delt mellom individfokus og systemfokus, som bidrar til å dekke både tjenestemottaker selv, samt de og det rundt dem. Ifølge Brask m.fl. (2016) kan vernepleieres yrkesrolle, rolleforventninger og kompetanse karakteriseres gjennom begrepene målgruppekompetanse og breddekompetanse. Disse to kompetansene innebærer at vernepleiere kan bidra med faglige perspektiver som er særegne, og samtidig inneha en brobyggerrolle mellom profesjoner og instanser (Brask m.fl., 2016).

Vernepleieren har ifølge Brask m.fl. (2016) evnen til å gjøre selvstendige handlinger på vegne av andre, som kan være helt avgjørende i arbeidshverdagen. Brask m.fl. (2016) skriver blant annet om vernepleierens systemfokus, som legger vekt på rammebetingelser og nedbygging av barrierer hos en tjenestemottaker. Bronfenbrenner (1979, sitert i Brask m.fl. 2016) ytrer vernepleierens systemfokus som viktig for individet selv og dens omgivelser, som også gjenspeiler seg i et annet av vernepleierens fokusområder; individfokuset.

Vernepleieren skal ivareta tjenestemottakers ressurser og behov gjennom sine holdninger. Tjenestemottaker skal også bevisstgjøres på hva hver enkeltes rettigheter og muligheter er gjennom veiledning. Måten vernepleieren jobber på og benytter holdningene sin, gir derfor tjenestemottaker mulighet til medinnflytelse der samhandlingen er utgangspunktet for tiltak (Ellingsen, 2013). *De største framskrittene innen det vernepleierfaglige arbeidet*

skjer når vernepleiere viser holdninger og en etisk standard som er i tråd med noen av føringene nevnt over (Ellingsen og Dahlen, 2012).

God kommunikasjon mellom bruker og fagperson skaper rom for utvikling, læring, forståelse, bekreftelse, endring og frigjøring (Røkenes og Hanssen, 2012:35). I Fagplan for vernepleierutdanningen ved Høgskolen i Molde poengteres det at;

Alle profesjoner innenfor helse- og sosialområdet trenger relasjonskompetanse. Vernepleierutdanningen legger mye vekt på et sosiokulturelt læringsperspektiv, der kunnskap utvikles i fellesskap av dialog og samhandling (Fagplan, 2016-17).

Relasjoner mellom tjenesteyter og tjenestemottaker er viktig i et hjelpeforhold, Røkenes og Hanssen (2012) mener også det er viktigere enn hva som blir sagt eller gjort. Relasjonen som oppstår er med å bidra til hvordan tjenestemottakers opplever tjenesteyter. Det spiller blant annet inn på fortolkninger av hva som blir sagt og gjort. I trygge relasjoner, kan mer bli tolket som hjelp eller omtanke, og ikke bare mas eller stress. Røkenes og Hanssen (2012) skriver videre om grunnleggende holdninger knyttet til den andre gjennom relasjoner, og mener at våre holdninger er med å forme hvordan vi møter andre. Om vi møter andre som subjekt, likeverdig eller objekt avgjør mye av hjelpeforholdet som oppstår.

4.8 Påvirkning mellom holdninger og tvang og makt

Rommetveit og Tollefsen (2014) skrev en artikkel i Nordisk Tidsskrift for Helseforskning med tittelen «Nærlys på tvang og makt overfor personer med utviklingshemming», hvor formålet var å undersøke personalets væremåte, holdninger og faglige tilnærming kan påvirke bruken av tvang og makt. De var også ute etter å se om dette kunne bidra til å forebygge og minske bruk av tvang og makt overfor mennesker med utviklingshemming.

Personalet viser jevnt over gode holdninger og unngår å egenskapsforklare og å «skylde» på beboeren for den situasjonen som oppstår (Sævi, 2007, sitert i Rommetveit og Tollefsen, 2014). Ut ifra deres undersøkelse, fant de blant annet ut at personalets egne

forebyggende rolle i forhold til tvang og makt, kan bevisstgjøres og må dyrkes frem. Dette innebærer at personalet trener på hendelser, og gir hverandre opplæring til å håndtere ulike situasjoner. Det kan være med å bidra til mindre tvang og makt, da Rommetveit og Tollefsen (2014) gjennom undersøkelsen fant ut at væremåte og holdninger i relasjon med tjenestemottaker kan bidra til å redusere tilfeller av utfordrende atferd.

Rommetveit og Tollefsen (2014) avdekker også to ulike tilnærminger for å redusere bruken av tvang og makt – adferdsterapeutisk tilnærming og relasjonell tilnærming. En atferdsterapeutisk tilnærming kan gi positive atferdsendringer på kort sikt, men kan også føre til at tjenestemottaker blir et objekt tjenesteyter forsøker å endre. Tjenesteyters maktposisjon er i denne tilnærmingen stor og krever derfor et godt etisk grunnlag. Holden (2009) påpeker spesifikke ytre rammebetingelser, deriblant verbale instruksjoner eller forsterkning av ønsket atferd. Situasjoner tolkes ofte likt, som resulterer i at ulike tjenestemottakere behandles på en standardisert måte. På den andre siden, vil en relasjonell tilnærming gi et tillitsforhold mellom tjenestemottaker og tjenesteyter. Det kommer ikke av seg selv, da det handler om væremåte og holdninger i møte med andre mennesker.

Hjelper og hjelpemottager vil inngå i en relasjon preget av større grad av likeverd, der hjelperen tar ansvar for å redusere asymmetrien i relasjonen (Pettersen, Vindenes, Tollefsen og Rommetveit, 2012, sitert i Rommetveit og Tollefsen, 2014). Rommetveit og Tollefsen (2014) påpeker at relasjonelle tilnærminger ikke er en konkret metode, men forstås heller som en ... *oppmerksom sensitivitet overfor mennesker, situasjoner og muligheter* (Rommetveit og Tollefsen, 2014).

Helsedirektør i Helsedirektoratet, Bjørn Guldvog, skriver i Rundskriv om rettssikkerhet ved bruk av tvang og makt overfor enkelte personer med psykisk utviklingshemming (Rundskriv IS-10, 2015), at ...

Et regelverk gir ikke i seg selv tilstrekkelig vern mot krenkende behandling eller andre former for overgrep mot mennesker med utviklingshemming. Den viktigste beskyttelsen ligger i de verdier og de holdninger omsorgsmiljøene og samfunnet ellers besitter.

Formålet til rundskrivet er å gi veiledning om regelverket rundt tvang og makt til saksbehandlere og tjenesteytere som skal praktisere det. Guldvog (Rundskriv IS-10, 2015) ytrer videre et håp om at rundskrivet skal kan bidra til en styrket forståelse og anvendelse av regelverket, som gagnar tjenestemottaker.

Tjenestetilbudet skal så langt som mulig tilrettelegges og gjennomføres i samarbeid med tjenestemottakeren. Det betyr at tjenestemottakerens holdning til tiltaket er av stor betydning for gjennomføring, og tiltakene må ikke gå lenger enn det som er nødvendig for formålet, og må stå i forhold til det formålet som skal ivaretas (Dragsten og Søndena, 2014).

Helsetilsynet (2006) gjennomførte i 2005 et landsomfattende tilsyn, med fokus på blant annet tjenestetilbud rundt mennesker med utviklingshemming. Tilsynet viste variasjon blant de ansatte rundt kunnskap og forståelse hos ansatte av begrepet tvang, noe Helsetilsynet (2006) hevder kan få konsekvenser for holdninger rundt å unngå bruk av tvang og makt. De fant store variasjoner i kunnskap og forståelse blant de ansatte om hva begrepet tvang omfatter. Dette hevder de blant annet er på grunn av at mange kommuner ikke har gitt tilstrekkelig opplæring i forståelsen av lovverket rundt tjenestene.

5.0 Drøfting

5.1 Holdninger

Hva er viktigst for deg? Og hva er rett og galt?

Min oppfattelse er at vi mennesker blir påvirket gjennom hele livet. Påvirkninger som er med å forme og endre våre holdninger og verdier. Som fagpersoner, eksempelvis som vernepleier, lærer vi blant annet gjennom faglighet og etikk, hva som er rett og galt. Det er likevel satt litt på spissen, da hvert enkelt individ sitter med et sett ulike erfaringer.

Holdningsbegrepet er også omfattende, da blant annet verdier, personlighet, modus og forståelse påvirker holdninger.

Raaheim (2002) ser på holdninger som en tendens å tenke, føle og handle overfor noe bestemt. Eksempelvis et objekt, fenomen eller en annen person. Det kan da være både positive og negative tanker og følelser knyttet til disse. Og mye kan påvirke synet og oppfattelsen av det. Helgesen (2011) definerer begrepet holdning som er at det gjennom sosial stimulus forekommer positive eller negative reaksjoner. Hvordan holdninger kommer til uttrykk vil variere fra person til person. Enkelte mener holdninger kommer til uttrykk gjennom atferd, som en direkte kopi av hva den enkelte personen tenker. At holdningene blir til handling. Andre, som for eksempel Raaheim (2002) ser på verbale ytringer som et uttrykk for en persons holdninger.

Maio og Haddock (2015) har sett på mange studier om holdninger, og hvordan de kommer til uttrykk. Felles for alle studiene, er at holdninger på en eller annen måte kommer til uttrykk, men hvordan de kommer til uttrykk knyttes det stor variasjon til. Det er vanskelig å måle hva som har direkte påvirkning til holdningene da de kommer til uttrykk, men gjennom denne oppgaven nevnes det mange påvirkninger som er med å forme holdninger. Raaheim (2002) velger å dele begrepet holdninger inn i tre ulike komponenter; en kognitiv, en affektiv, og en atferdsmessig komponent. Ajzen og Fishbein (1977, sitert i Maio og Haddock, 2015) mener at holdninger og atferd kan måles bedre gjennom fire faktorer: handling, mål, kontekst og tid. Likevel er det vanskelig å vite om andre

rammefaktorer har innvirkning og påvirkning i hvert tilfelle av målinger, selv med så mange faktorer som skal sikre hvordan en holdning oppfattes.

Helgesen (2011) beskriver utvikling og endring av holdninger, og hvordan det starter allerede tidlig i barndommen. Påvirkningene er mange, og vi mennesker er sånn sett ikke født med et sett ferdigutviklede holdninger. Helgesen (2011) hevder at hverdagslige erfaringer bidrar til positive og negative følelser knyttet til personer, gjenstander og ulike temaer som påvirker. Videre i livet er familie, barnehage, skole og lignende, viktige aktører for en utvikling rundt et barns holdninger. Dette gjør barn selektive i sine valg av venner, aktiviteter og informasjonskilder både i ung alder, men også senere i livet (ibid.). Mennesker kan velge litt hvem vi vil skal påvirke oss, og hvilke holdninger vi videre vil stå for. Likevel vil det alltid være uforutsette hendelser eller situasjoner som kan bidra til endring. Helgesen (2011) trekker frem to ulike teorier på andre typer endring, som nevnt i teorikapitlet, nemlig kognitiv dissonanst teori og selvpersepsjonsteori. Disse to teoriene er forankret i to ulike områder knyttet til holdninger, og viser flere sider av påvirkning. Den ene teorien omhandler likevekt og lite rom for endring, mens den andre baserer seg mer på impulser som kan styre holdningene vekk fra ønsket atferd.

5.2 Påvirkninger

Det finnes mange faktorer som kan påvirke en tjenesteyters holdninger, og disse vil dermed ha effektiv på tjenestene som ytes. Manglende forståelse av lovverk, og egne tolkninger av tvang og makt kan være blant disse faktorene. Helsetilsynet mente i sin tilsynsrapport (2006) at mye av grunnen for manglende forståelse av lovverk og tvang og makt, lå hos ledelsen som er pliktig å gi tilstrekkelig opplæring av sitt personale. Etter sosialtjenesteloven § 4A-4 er kommunen pliktig å gi nødvendig opplæring til sine ansatte, samt faglig veiledning og oppfølging ved gjennomføring av tiltak, jf. sosialtjenesteloven § 2-3.

Min oppfattelse gjennom flere års arbeidserfaring, er at det er viktig at eksempelvis leder i bolig følger opp sine ansatte rundt disse områdene. Jeg har selv hatt god oppfølging opp gjennom årene, som har bidratt til min forståelse av tvang og makt. Etter min mening gir ikke dette noen garanti for at samtlige av de ansatte får med seg det samme, eller blir

opplært på samme måte som gjennom en treårig høyskole utdanning. Men det er etter min mening et skritt i riktig retning for tjenesteytere skal få forståelsen som kan smitte over på deres holdninger rundt utøvelsen av tvang og makt.

Formålet til et rundskriv, er å gi veiledning. Rundskriv IS-10 (2015) omhandler regelverket rundt tvang og makt, og skal bidra til å styrke forståelsen og bruken av lovverket i praksis av tjenesteytere. Som tjenesteyter skal da et tjenestetilbud nærmest finpusses gjennom å sette seg inn i rundskrivet. Tjenestetilbudet skal også så langt som mulig tilrettelegges og gjennomføres i samarbeid med tjenestemottakeren. Dragsten og Søndena (2014) mener at formålet må være at tjenestemottaker skal få mest innflytelse på egne valg og eget liv. Som tjenesteyter vil det da være viktig å ha fokuset nettopp på tjenestemottaker. Gjennom et slikt fokus, skapes også påvirkninger til tjenesteytelsen og tjenesteyter.

Som Rommetveit og Tollefsen (2014) påpeker i sin artikkel, skal personalet uansett unngå å legge skyld på tjenestemottaker for vanskelige situasjoner som kan oppstå. I gode og vanskelige situasjoner skal en tjenesteyter være den trygge. Jobber eksempelvis en ufaglært med tjenestemottaker, har kanskje ikke den ufaglærte tyngden som trengs for å være den trygge i hver situasjon. Men selv som ufaglært kan rundskriv leses, noen utdanning trengs ikke for det. Det gir da en forståelse for hvorfor tjenesteyter handler som den gjør, og hva tjenesteyter skal og kan gjøre. Ut ifra undersøkelsen til Rommetveit og Tollefsen (2014), skal tjenesteytere ha en rolle som skal bidra til å avverge at negative opplevelser forekommer. Med en god forståelse, kan også holdningene til tjenesteyter påvirkes.

I arbeidssammenheng er det mange påvirkninger til holdninger. Alt ifra kollegaer med sterke meninger, ledere som gjør sitt for at sine ansatte skal følge i hans/hennes fotspor, eller rett og slett arbeidet som blir utført (Holden, 2010). I bolig for mennesker med utviklingshemming, kan det ofte oppstå utfordrende situasjoner. Tjenesteyters holdninger kan påvirkes dette, som blant annet Dragsten (2013) går inn på i sin artikkel. Maio og Haddock (2015) hevder at negative opplevelser har større innvirkning på holdningene til en person, enn hva positive opplevelser nødvendigvis har. Å stå i utfordrende situasjoner som tjenesteyter, kan ha sine konsekvenser for vedkommende videre i arbeidslivet, noe som kommer tydeligere frem senere i oppgaven.

5.3 Holdninger og atferd

Maio og Haddock (2015) forklarer historien bak forskning og studier rundt måling av holdninger i sosialpsykologien. En av forskerne som har hatt stor betydning, Gordon Allport, publiserte sin første studie i 1935. Studien ble et viktig grunnlag for fremtidig forskning, og fikk satt fokus rundt holdningsbegrepet. Maio og Haddock (2015) hevder at holdninger er har en sentral rolle for tjenesteytere, og har derfor opprettholdt sin fasinasjon for å sette søkelys på området for at andre skal se viktigheten. Maio og Haddock (2015) trekker inn eksempler fra mange studier i sin bok om holdninger.

Thurstone, som Maio og Haddock anser som en signifikant forsker på området, var den første til å si at holdninger kunne måles. Dette ble et gjennombrudd som gjorde at flere fikk opp øynene for forskningsområdet. Siden 1930-tallet har det vært en kontinuerlig utvikling rundt måling og forskning på holdninger, og den dag i dag er det fortsatt utvikling. Og selv om Maio og Haddock (2015) hevder at holdningers betydning varierer fra dagligliv til arbeidsliv, er de enig om at holdningers betydning på generell basis er viktig for et menneskes oppfattelse av seg selv og andre. Min oppfattelse er at holdninger blir undervurdert, og at mange glemme hvor mye vår oppførsel og atferd har å si både for tjenestemottakere vi møter, men også for oss selv som tjenesteytere.

I de ulike studiene Maio og Haddock (2015) går inn på, varierer resultatet fra forsker til forsker. Det viser at det er uenighet rundt holdningers målbarhet, hvilke kriterier som ligger til grunn for å avdekke korrespondanse mellom holdninger og atferd, og om holdninger og atferd i hele tatt påvirker hverandre. Dette gjør det også vanskelig for meg å komme med en konklusjon rundt om holdninger har mye eller lite å si i utøvelsen av tvang og makt. At holdninger spiller en rolle, bekreftes av Maio og Haddock (2015), Helgesen (2011), Fagplan for vernepleierutdanningen (2016-17), og flere. Men i hvilken grad er av min oppfattelse vanskelig å si eksakt. Helsetilsynets (2006) rapport bekrefter at holdninger har noe å si i tjenesteyters utøvelse av tjenester. Samtidig kommer det frem i samme rapport at holdningene kanskje ikke er gode nok på generell basis. Dette var tilbake i 2005, og siden den tid har blant annet Regjeringen hatt fokus på nettopp holdninger og forståelse av lovverk som poeng i sine veiledere. Uten å dra konklusjoner, vil dette ha en effekt på tjenesteyteres fokus, og ikke minst på ledelsen. Det er tross alt ledelsens ansvar at de

ansatte følger lovverk, og samtidig skriver tiltak og prosedyrer som gjenspeiler seg i det jeg anser som gode holdninger til eksempelvis tvang og makt.

Ut ifra studiene til Wicker (1969, sitert i Maio og Haddock, 2015), kommer det frem at det er vanskelig å måle en persons atferd til enhver tid. Trekomponentsmodellen som Raaheim (2002) trekker frem, er en modell som måler holdninger ut ifra blant annet atferd og handlinger. Det finnes også flere måleinstrumenter for å gjøre holdninger målbare, men gjentakende for alle er at de ikke vil fungere i 100% av tilfellene, som aldri vi gi et sikkert eller klart svar på hva holdninger er for en person, og om de har påvirkning på personens atferd. Personlighet har ifølge Røkenes og Hanssen (2012) en viktig rolle.

Som eksempel kan det trekkes frem fagpersoner med sterke personligheter. Disse fagpersonene som tjenesteytere viser en langt større vilje i deres arbeid, og blir kanskje påvirket av sitt eget inntrykk av hva som er rett og galt. Et annet eksempel handler om impuls, og enkelte personers impulskontroll. Ut ifra selvpersepsjonsteori til Daryl Bem (1972, sitert i Helgesen, 2011) blir mennesker hele tiden påvirket av inntrykk i hverdagen, men har ikke nødvendigvis kontroll over hva som faktisk påvirker oss og ikke. Spontane og impulsive handlinger kan da forekomme, som ikke er gjennomtenkte eller vurderte på forhånd. Selvpersepsjonsteorien handler også om sosial læring. Vi er ikke alltid bevisste på hva som påvirker oss til enhver tid, og viser derfor ikke den nødvendige kontrollen over oss selv til å ikke bli påvirket av alt vi møter (Helgesen 2011).

Om du eksempelvis lett blir redd, eller blir satt ut av noe du ikke forventer, kan handlingene dine være lite kontrollerbar. En ufaglært uten tidligere erfaring fra å jobbe i bolig for mennesker med utviklingshemming, kan ha vanskelig med å takle når tjenestemottaker en urolig, og ønsker da ikke å ha noe med tjenestemottaker å gjøre i stressituasjoner. Den ufaglærte får dermed ingen gode erfaringer av dette, og atferden kan neppe resultere i en god relasjon med tjenestemottaker. Det kan da hevdes at den ufaglærte ble kontrollert mer av impuls og redsel, enn det vedkommende ble opplært til på sin nye arbeidsplass, samt hva tiltak og prosedyrer beskrev. Både redsel og impuls kan ifølge Dragsten (2013) påvirke holdningene våre uten at vi selv vil det, som gjør at atferden vår kan bli uforutsigbar for oss selv og andre. I dette eksempelet vil det mest trolig ha negative konsekvenser for holdningene, men det kan også ha positive utslag om det er noe den ufaglærte bruker som motivasjon til å komme over redselen. Likevel vil negative

erfaringer oftere ha sterkere innvirkning på våre holdninger, enn hva de positive erfaringene har (Maio og Haddock, 2015).

Atferdsterapeutisk tilnærming kan ifølge Holden (2009) bidra til positive atferdsendringer på kort sikt for tjenestemottaker. Dette gjelder i konkrete situasjoner, og der forutsetningene er rammebetingelser. Det kan videre føre til at tjenestemottaker blir som et objekt som personalet forsøker å endre. Tjenesteyters maktposisjon overfor tjenestemottaker blir ifølge Holden (2009) dermed sterkere, som krever at tjenesteyter er bevisst etisk. Det kan også bidra til standardløsninger for tjenestemottakere, som har behov for individuelle tilpasninger. Ser vi mot den relasjonelle tilnærmingen, handler det mer om å gjøre tjenestemottaker til et subjekt. Det kommer ikke av seg selv, men gjennom bevisstgjøring av egen væremåte og holdning i ulike situasjoner, kan videre bidra til at relasjoner vokser frem i samhandling med andre. Tilnærmingen gjør en tjenesteyter mer mottakelig for å se andre menneskers situasjon og mulighet, samt å bidra til at tjenestemottaker selv ser det (Rommetveit og Tollefsen, 2014).

Kognitiv dissonansteori har ifølge Festinger (1957, sitert i Helgesen, 2011) som sitt utgangspunkt at folk ønsker samsvar mellom sine tanker, ideer og holdninger (Helgesen 2011:326). Dette hevder Helgesen (2011) er en viktig teori rundt holdninger, sammen med selvpersepsjonsteorien. Forskjellen ligger mest i at denne teorien handler mer om hva mennesker ønsker. Deriblant et samsvar mellom hva vi tenker og hva vi gjør. Ingenting skal være tilfeldig, og det som påvirker oss skal hele tiden vurderes og evalueres. Helgesen (2011) mener det er en form for kontroll over egne holdninger.

5.4 Utfordrende atferd og tvang og makt

Helse- og omsorgsdepartementet (2011) skrev at tvang og makt kun kan benyttes i tilfeller hvor det hindrer eller begrenser skade. Det blir da som en nødløsning for tjenesteyter som står i vanskelige situasjoner. Som eksempelet nevnt tidligere som omhandlet den ufaglærte som ikke taklet å stå i utfordrende situasjoner, kan det derfor tenkes at den ufaglærte kan ha lettere for å ty til tvang og makt for å avverge eller komme seg ut av situasjonen. Og ifølge Holden (2010) gjelder ikke dette noen bestemt fagperson eller yrkestittel. Det kan like gjerne være noen med utdanning, som tar det enkleste valget først som sist, fordi det er en vane. Helse- og omsorgsdepartementet (2011) skrev videre at tvang og makt kan

benyttes i nødssituasjoner, i planlagte skadeavvergende tiltak eller i tiltak som dekker tjenestemottakers daglige behov. I eksempelet som Holden (2010) trakk frem, ønsket ikke tjenesteyter at tjenestemottaker «skulle vinne». Det går imot hva Helse- og omsorgsdepartementet (2011) skrev, så hva gjør da at tjenesteyter tar avgjørelsen? Holdningene? Det tjenesteyter selv mener er best i situasjonen? Tjenesteyter kan i hvert fall ha tatt avgjørelsen uten å tenke på hva som er best for tjenestemottaker i situasjonen, da tjenestemottaker motsetter seg tiltaket, som opprinnelig kun benyttes i nødssituasjoner.

Dragsten (2013) trakk frem redsel og frykt i studien sin. Det kom frem at redsel kan ha negativ påvirkning på tjenesteyters holdninger, gjennom negative opplevelsen i situasjoner med utfordrende atferd. Disse negative opplevelsene kan sette spor, både fysisk og psykisk. Skades tjenesteyter, skades kanskje også evnen til å ta gode valg. Valg blir da forhastet og tas på impuls, som både Dragsten (2013) og Bem (1972, sitert i Helgesen, 2011) mener gir tjenesteyter dårlige valg av handling. Det kan da være lettere for eksempelvis den ufaglærte til å ta negative valg. Samtidig, som Holden (2010) går inn på, kan dette sette spor i arbeidsmiljøet og kulturen på arbeidsplassen. Eksempelvis i en bolig for mennesker med utviklingshemming, hvor et personale jobber opp til en tjenestemottaker med utfordrende atferd, kan eksempelet til Holden (2010) igjen gjelde. Personalet kan ha feil fokus, og påvirker da hverandre.

Dragsten (2013) mener ledelsen skal ta ansvar overfor sine ansatte, og sikre trygghet i personalgruppen. Å få frem holdninger hvor jobb er jobb, og fritid er fritid, kan være viktig rundt nettopp dette. Kan ta med eksempel om en faglært som ikke ble ferdig på jobb, selv når vekten var over. Resultatet ble at den faglærte fikk det vanskelig fremover i jobben. Det oppstod redsel og utrygghet i sammenheng med utfordrende atferd, selv med god kunnskap og god kompetanse fra utdanning og mange års erfaring. Etter lengre tid, klarte ikke den faglærte mer, og ble sykemeldt en lang periode. Den faglærte innrømte etter hvert selv at det var på grunn av manglende debriefing og refleksjon, hvor leder tok initiativ i ettertid til å opprette faste tilbud til de ansatte for nettopp en debriefing. Leder gjorde det også enklere for de ansatte å få sagt sin mening i arbeidslagsmøter og personalmøter, noe som gjorde at alle tjenesteyterne fikk sagt sitt. Dragsten (2013) hevder i sin studie at 22,6 % av et utvalg har psykiske plager etter utfordrende atferd, og hele 75,2 % føler seg utrygg i jobben. Det tilsier at noe må gjøres, og at leder må ta lignende initiativ som i eksempelet. Dragsten (2013) hevder også at om personalet sammen klarer å

snu sine holdninger til konsekvenser av utfordrende atferd, til noe positivt som kan motivere dem videre, vil være viktig både for samhold i en personalgruppe og individuelt for tjenesteyterne.

Adferdsterapeutisk tilnærming og relasjonell tilnærming, er to tilnærminger Rommetveit og Tollefsen (2014) trakk frem for å redusere bruken av tvang og makt. Potensialet ligger helt klart i begge, men det må da blant annet være enighet i en personalgruppe for at det skal fungere. Samtidig kan spesielt den ene tilnærmingen har negative konsekvenser for tjenestemottaker i ettertid, om det blir for standardisert eller om det ikke skulle bli opprettholdt. Den atferdsterapeutisk tilnærming kan bidra til en objektivisering av tjenestemottaker, noe som selvsagt kan bidra til en positiv atferdsendring på kort sikt, men som vil forutsette en opprettholdelse av tiltak som eksempelvis forsterkninger. Å gi forsterkning kan gi ønsket atferd, men kan gradvis avta i effekt.

Den relasjonelle tilnærmingen går ifølge Lorentzen (2006) mer på eksempelvis et dialogisk samspill, relasjoner, praktisk metodikk, personlig engasjement, etisk engasjement og erfaring. Denne tilnærmingen har ifølge Rommetveit og Tollefsen (2014) langt høyere fokus på tjenesteyteres holdninger og væremåte, noe som bidrar til en mer aktiv relasjon til tjenestemottaker som behandles mer som et subjekt. I deres undersøkelse avdekte de en mangel på nettopp dette området, og ser et behov for utvikling – de ønsker flere selvreflekterende tjenesteytere, med relasjonelle tilnærminger og holdningsbevissthet (ibid.). Dette er egenskaper de mener kan bidra til å minste bruken av tvang og makt i utfordrende situasjoner, sammen med en bevissthet om lovreguleringen og å ha fokus på alternative løsninger. Det er selvsagt ingen fasitsvar på hvilken løsning som passer for hver enkelt, men med et bredere grunnlag kompetanse og kunnskap rundt tvang og makt hos tjenesteyterne, kan det tenkes at tjenestetilbud generelt blir bedre.

Hjelper og hjelpemottager vil inngå i en relasjon preget av større grad av likeverd, der hjelperen tar ansvar for å redusere asymmetrien i relasjonen (Pettersen, Vindenes, Tollefsen og Rommetveit, 2012, sitert i Rommetveit og Tollefsen, 2014). Røkenes og Hanssen (2002) påpeker hvor viktig en god relasjon mellom tjenesteyter og tjenestemottaker er for å etablere trygghet for en tjenestemottaker i tjenestetilbudet. Spesielt gjennom tvang og makt kan denne tryggheten bidra til å gjøre det bedre for tjenesteyter og tjenestemottaker i relasjon. Eksempelvis den ufaglærte som tidligere nevnt i

oppgaven, som kanskje ikke hadde den beste relasjonen til tjenestemottaker. Men det var kanskje ikke tidsrom for å bli kjent, før den ufaglærte ga litt opp. Og med kunnskap om, og erfaring rundt relasjoner, kan bidra til et annet bilde. Gjennom vernepleierutdanningen skal ifølge Fagplan (2016-17) en student sitte igjen med en relasjonskompetanse ved fullførte studier. Denne innebærer kunnskap om nettopp det å møte og å ta seg tid sammen med tjenestemottaker. Skape trygghet for den en vernepleier skal yte tjenester til.

5.5 Vernepleierens rolle

I vernepleierutdanningens fagplan kommer det frem at det forventes av studenter ved fullført studium, at studenten skal kunne ... *sikre brukerne deltakelse og selvbestemmelse gjennom holdninger og handlinger* (Fagplan). Studenter skal gjennom hele utdanningen ha fokus på holdninger og utvikling, deriblant gjennom å ... *utvikle personlige og faglig holdninger til egen og andre yrkesutøveres virksomhet* (Fagplan).

I teorikapittelet nevnte jeg blant annet vernepleierens kjerneverker, og det Brask m.fl. (2016) hevder er med å definere vernepleierens fokusområder. Ifølge Brask m.fl. (2016) knyttes se mange krav og forventninger til en yrkesrolle, og for vernepleieren er dette litt annerledes enn for andre yrkesgrupper. Grunnen er at vernepleieren har en kombinasjon av helse- og sosialkompetanse. Det innebærer blant annet målgruppekompetanse og breddekompetanse, som gjør at vernepleieren kan innta ... *en rekke ulike faglige perspektiver, og gjenkjenne og møte mange behov* (Brask m.fl., 2016:23). De fire kjerneverkene baserer seg på kompetanseområder som dekker alle behovene til en tjenestemottaker. Det skal blant annet bevisstgjøre en vernepleier på at mye mer enn eksempelvis synlige feil eller synlige behovsområder, er viktig for å gi en tjenestemottaker et godt tilbud.

Lorentzen (2003) hevder at maktsforholdet gjennom en hjelperrolle, kan bidra til å opprette relasjon mellom vernepleieren som tjenesteyter overfor en tjenestemottaker. Gjennom fokus vernepleiere lærer under utdanningen, på samhandling, medvirkning og dialog, tilegnes kunnskapen som er nødvendig. Rollen en vernepleier velger å innta i ulike situasjoner, enten det er som brobygger eller en hjelperrolle, innebærer en bevissthet på hva som er viktig å fokusere på, og en ydmykhet i en maktpreget relasjon. Samtidig vil valg påvirkes av holdningene, personligheten og hvilken modus vernepleieren er i.

Vernepleierens kjerneveroller omfatter også ulike moduser knyttet til rollene. De ulike modusene varierer mellom egenskaper som tilpasses de ulike situasjonene en vernepleier kan stå i. Eksempelvis for en brobyggerrolle, omhandler brobyggermodus åpenhet, å være mottagelig og sosial. Det bidrar til at vernepleieren tilpasser seg den eller de menneskene de møter i arbeidssammenheng.

5.6 Holdninger, personlighet og modus

Kaufmann og Kaufmann (2015) anser personlighetstrekk som stabile, da holdninger har mer grunnlag for å endre seg. Ifølge Garsjø (2001) kan det ta oss flere år å forandre et personlighetstrekk, om det i hele tatt kan endres. Holdninger kan derimot endres nokså raskt, dersom noen for eksempel fornærmer oss eller snakker pent om oss. Holdninger påvirkes ifølge Garsjø (2011) av vår personlighet, hvordan vi har det, hvem vi er sammen med og hvem vi velger å være, både som fagpersoner men også som mennesker. Samtidig kan det trekkes tråder mellom holdningers direkte påvirkning på atferden vår (Helgesen, 2011). Likevel både avkreftes og bekreftes dette av mange forskjellige forskere i Maio og Haddock, (2015), som hevder at handlingene til mennesker ikke nødvendigvis gjennomføres på grunn av holdningene, men at andre faktorer dominerer valg som tas. Men la oss for eksempel si at holdningene våre påvirker atferden vår. Og at atferden vår strider med normer og regler for en arbeidsplass. Er det da atferden eller holdningene som bør endres? Eller endres holdningene om jeg endrer min atferd, og vice versa? Refleksjon rundt dette kan gi svar, men atferd er det som kommer tydeligst til uttrykk, derfor bør kanskje atferden gjenspeile normene og reglene mest.

Modus er ifølge Brask m.fl. (2016) viktig på grunn av tilpasningsevnen den gir.

Ferdigheter er ikke tilstrekkelig i seg selv, en må også være klar for å ta i bruk ferdighetene, avhengig av situasjon (Brask m.fl., 2016). Personlighet og holdninger spiller også inn på modus, og en kan eksempelvis se personlighetstrekk komme til syne avhengig av modus. Modus kan legge vekt på et menneskes skiftende tilstander i forhold til tanker, følelser og atferd, som også spiller inn på våre holdninger og hvordan de kommer til syne. Min oppfattelse er da at modus, personlighet og holdning henger sammen for å gi en vernepleier, samt tjenesteytere generelt, en tyngde i arbeid med mennesker. Det vil hjelpe

oss å forstå, å tilpasse oss, og å handle ut ifra hva som kreves eller er best for tjenestemottaker. Eksempelvis kan en tjenesteyter ha en dårlig dag, hvor mye skjer på privaten. Modusen tjenesteyter er i på jobb kan være negativt ladet, om fokuset er på alt annet enn tjenestene som skal ytes. Personlighet og holdninger kan forsvinne litt fra modus, men det kommer også an på hvordan tjenesteyteren takler sine problemer.

Gjennom sitt empiriske materiale, har Hutchinson, Sandvin, Bruaset, Klette og Sommerseth (2012) funnet ut at respekt kommer til uttrykk som en holdning som deretter uttrykkes gjennom handlinger. I deres forskningsprosjekt skulle de drøfte relasjonen mellom ytere og mottakere av tjenester i sosialtjenestene. Hutchinson m.fl. (2012) sier respekt kan knyttes til holdninger, og dermed komme tydelig frem i valgene tjenesteyter tar overfor en tjenestemottaker. De mener videre at holdninger og respekt er viktig i relasjonsarbeid, for å skape en god plattform for miljøarbeid for tjenesteytere. Respekten kan som sagt påvirke våre handlinger og holdninger, men vi det dermed påvirke vår væremåte og faglige tilnærming?

Rommetveit og Tollefsen (2014) undersøkte hvilke væremåter, holdninger og faglige tilnærminger som kommer til syne i noen utvalgte tvangsvedtak for mennesker som har utviklingshemming. Rommetveit og Tollefsen (ibid.) går ikke inn på holdningsbegrepet direkte koblet til utførelsen av tvang og makt, men kommer inn på håndteringen av utfordrende atferd for å avverge bruk av tvang og makt. I tillegg går de inn på hvor viktig holdninger til relasjoner mellom tjenestemottaker og tjenesteyter kan være for å gi gode tilbud, unngå unødvendig bruk av tvang og makt, samt bearbeide eller «debriefe» eventuell bruk. Noen ganger kan relasjonen mellom en tjenestemottaker og en tjenesteyter avverge unødvendig stress.

En tjenestemottaker som eksempelvis har vanskelig for å stole på folk, og som blir stresset av ord og lyder som er dagligdagse for mennesker flest, kan møte utfordringer i relasjon med andre. Det vil da ifølge Røkenes og Hanssen (2013) være viktig å bygge en relasjon basert på tillit, da eksempelvis gjennom samhandling hvor utvalget ord og lyder unngås av tjenesteyter. Om tjenesteyter da klarer å bygge en relasjon basert på tillit med tjenestemottaker, kan mye stress og utfordring unngås i samhandlingen dem imellom. Dette kan også hjelpe i de tilfeller hvor tjenestemottaker kommer på noe eller blir utsatt for noe som stresser han/henne, som kan gå over i at atferden hans blir noe utfordrende. Da

kan det være gunstig å sette seg ned sammen med tjenestemottaker og snakke. Dette kan tjenestemottaker tillate, så lenge det er tillit til tjenesteyter. Effekten av det vil likevel variere. Noen ganger roer tjenestemottaker seg ned, mens andre ganger har det lite å si og utageringen forekommer uansett. Rommetveit og Tollefsen (2014) bekrefter da at tjenesteyters væremåte og tilnærming til tjenestemottaker, kan ha effekt på tjenestetilbudet sammen med holdninger. Å bevisstgjøre blant annet væremåte og holdning i situasjoner som bærer preg av utfordring og stress, kan være gunstig for tjenesteyter gjennom relasjonen til tjenestemottaker. Måten denne relasjonen skapes, både gode og ikke så gode, kan ofte ha ringvirkninger i ettertid.

6.0 Avslutning

I denne oppgaven har jeg skrevet om holdningsbegrepet, og hva holdninger har å si for en tjenesteyter som utøver tvang og makt. Innfallsvinkelen min til tvang og makt var håndteringen av utfordrende atferd, og tjenesteyters holdninger opp imot dette.

6.1 Konklusjon

Det er vanskelig å si om holdninger påvirker tjenesteutøvelsen mye eller lite. Enkelte forskere mener holdninger kan måles, mens andre mener det er vanskelig å avdekke en sammenheng mellom holdninger og atferd. Jeg har gått gjennom mange studier, hvor enkelte har hatt fokus på å avdekke holdninger. Noen forskere ser på hva som har betydning for personalet i sammenheng med bruken av tvang og makt, og andre har sett på holdninger, væremåten og atferdens betydning overfor tjenestemottaker. Det er vanskelig å si hva som er rett og galt, og om holdninger hos tjenesteyter har mye å si, eller ikke. Men en gjenganger i mange av studiene er at det blir avdekt manglende fokus på eksempelvis holdninger, væremåte og atferd overfor tjenestemottaker. Dette kommer også frem i rundskriv og veiledere, hvor det forekommer et ønske om mer fokus på disse faktorene i tjenestetilbudet. Kunnskap og kompetanse rundt tvang og makt overfor tjenestemottakere med utfordrende atferd er også en gjenganger, noe som for tilsier at fokuset har gode hensikter både for tjenesteyter og tjenestemottaker. Det ligger et ansvar hos alle å reflektere rundt egne holdninger, som videre vil påvirke handlinger og atferd i arbeidet. Selv om ledelse har et ansvar for sine ansatte, vil det være opp til hver enkelt ansatt å gå i seg selv og se på sine syn, verdier og holdninger. Det finnes også et stort spekter med innfallsvinkler og tilnærminger til tvang og makt og utfordrende atferd, som både påvirkes, og er med på å påvirke holdningene til den som utøver eksempelvis tvang.

Problemstillingen min var som følger:

Har tjenesteyteres holdninger betydning for utøvelsen av tvang og makt?

Har jeg fått et svar på problemstillingen min?

Holdninger har helt klart noe å si i arbeidssammenheng, både i den generelle tjenesteutøvelsen, men også i forhold til tvang og makt og utfordrende atferd. Og det vil være like viktig for en ufaglært, som for en vernepleier å oppnå kunnskap om både lovverk og etikk knyttet til en tjenesteutøvelse. Og ja, jeg tenker absolutt oppgaven har gitt meg svar på det jeg lurte på. Kanskje et litt annet svar, med langt større omfang, enn det jeg først så for meg. Men det tenker jeg bare er lærerikt og bra.

6.2 Refleksjon

Jeg har lest og skrevet mye om holdninger, men jeg er fortsatt like fascinert. Bacheloroppgaven har vært et spennende stykke arbeid, og veldig lærerikt på flere områder. Jeg har trivdes godt med valg av tema, og det har vært givende å skrive om det, samt lære mer om noe jeg interesserer meg for. Oppgaven har bidratt til at jeg har stilt meg selv en del spørsmål, som jeg tidligere trodde jeg hadde svaret på. Men å finne ut at holdninger ikke er så opplagte som jeg trodde, har gjort arbeidet enda mer spennende. Det er mange sider av holdningsbegrepet som var ny for meg, eksempelvis det å måle holdninger og atferd. At det kan være så mange meninger knyttet til dette, visste jeg lite om. Noen mener det er enkelt å måle, og at holdninger kommer tydelig frem i dagliglivet. Andre mener det stikk motsatte, og kan til og med hevde at holdninger og atferd ikke nødvendigvis trenger ha noe med hverandre å gjøre. Uansett tenker jeg det viser at folk er forskjellig, og hvordan holdninger kommer til uttrykk kan variere fra individ til individ. For min egen del kommer jeg alltid til å undre over egne holdninger, noe jeg selv tenker er bra for en videre utvikling som tjenesteyter, og som person.

Litteratur

Pensum

Aadland, Einar. 2004. *Og eg ser på deg: Vitenskapsteori i helse- og sosialfag*. 2.utg. Oslo: Universitetsforlaget.

Brask, Ole David, May Østby og Atle Ødegård. 2016. *Vernepleierens kjerne roller*. Bergen: Fagbokforlaget.

Brodtkorb, Elisabeth og Marianne Rugkåsa, Marianne. 2009. *Mellom mennesker og samfunn: Sosiologi og sosialantropologi for helse- og sosialprofesjonene*. 2.utg. Oslo: Gyldendal akademisk.

Dalland, Olav. 2009. *Metode og oppgaveskriving for studenter*. 3.utg. Oslo: Gyldendal akademisk.

FO. 2008. *Om vernepleieryrket*. Oslo: Seksjonsrådet for vernepleiere i Fellesorganisasjonen (FO).

Garsjø, Olav. 2001. *Sosiologisk tenkemåte*. 2. utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Helgesen, Leif A. 2011. *Menneskets dimensjoner. Lærebok i psykologi*. 2. utgave. Kristiansand: Høyskoleforlaget.

Holden, Børge. 2014. *Utfordrende adferd og utviklingshemning*. Oslo. Gyldendal Norsk Forlag AS 2009. 4.utgave
Kaufmann

Røkenes, Odd Harald og Per-Halvard Hanssen. 2002. *Bære eller bryte: Kommunikasjon og relasjon i arbeid med mennesker*. Bergen: Fagbokforlaget.

Skau, Greta Marie. 2011. *Gode fagfolk vokser. Personlig kompetanse i arbeid med mennesker*. Oslo: Cappelen Damm. 4. utgave.

Skau, Greta Marie. 2013. *Mellom makt og hjelp*. Oslo: Universitetsforlaget.

Selvvalgt

Ajzen, Icek. 1991. The Theory of Planned Behavior. *Organizational behavior and human decision processes*. Amherst: University of Massachusetts.

Eagly, AH og A. Chaiken. 1993. *The psychology of attitudes*. Forth Worth: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.

Hayes, S.C., K. Bunting, S. Herbst, F.W. Bond og D. Barnes Holmes. 2006. Expanding the scope of organizational behavior management: Relational frame theory and the experimental analysis of complex human behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 1-23.

Løgstrup, Knud E. 1956/1991. *Den etiske fordring*. Første utgave København: Gyldendal. Norsk utgave Oslo: Cappelen Forlag AS.

Maio, Gregory R. og Geoffrey Haddock. 2015. *The psychology of attitude and attitude change*. 2. Utgave. London: SAGE Publications Ltd.

McDonnell, Andrew A. 2013. *Håndtering av aggressive atferd med lavaffektive tilnærminger*. Oslo: Universitetsforlaget.

Raaheim, Arild. 2002. *Sosialpsykologi*. Bergen: Fagbokforlaget.

Sævi, Tone. 2007. Den pedagogiske relasjonen- en relasjon annerledes enn andre relasjoner, I: Kaldestad, O. H. Reigstad, E. Sæther, J. Sæthre, J. (Red.). *Grunnverdier og pedagogikk*. Bergen: Fagbokforlaget.

Internettkilder

Dragsten, Frode. 2013. *Vold på jobben – En hverdagslig sak?* Fontene – LO-Media.

Tilgjengelig fra URL:

http://fontene.no/mapper/Vold_pa_jobben%E2%80%93en_hverdagslig_sak.pdf (Lest: 02.05.2018)

Dragsten, Frode og Erik Søndena. 2014. *Fagpersonells forståelse av økt registrert tvangsbruk overfor personer med utviklingshemming*. Nordisk Tidsskrift for

Helseforskning, nr. 2. Tilgjengelig fra URL: http://sifer.no/files/19-32_Dragsten.pdf (Lest: 02.05.2018)

Ellingsen, Karl Elling og Wenche Natland Dahlen. 2012. *Vernepleierens framtidige kompetanse og rolle*. Fontene forskning. Tilgjengelig fra URL:

<http://fonteneforskning.no/debatt/vernepleierens-framtidige-kompetanse-og-rolle-6.19.264669.3d9d1b21b4> (Lest 26.04.2018)

Fagplan. 2016-17. *Fagplan 2016-17 Bachelor i vernepleie*. Høgskolen i Molde.

Tilgjengelig fra URL:

<http://www.himolde.no/studier/Bachelorivernepleie/Documents/Fagplan%202016%20for%20vernepleierutdanningen%20-%20justert%2030%2008%2016.pdf> (Lest: 03.05.2018)

Helsetilsynet. 2006. Rettssikkerhet for utviklingshemmede. *Oppsummering av landsomfattende tilsyn i 2005 med rettssikkerhet ved bruk av tvang og makt overfor personer med psykisk utviklingshemming*. Tilgjengelig fra URL:

https://www.helsetilsynet.no/globalassets/upload/publikasjoner/rapporter2006/helsetilsynet_rapport2_2006.pdf (Lest: 02.05.2018)

Hutchinson, G.S, J.T. Sandvik, U.R. Bruaset, A. Klette og T. Sommerseth. 2012.

Forutsetninger for å utvikle gode hjelperelasjoner i sosialtjenesten. Fontene

forskning .Tilgjengelig fra URL:

<https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/296914/Hutchinson.pdf?sequence=3&isAllowed=y> (Lest: 02.05.2018)

Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltning. 2009. Tilgjengelig fra URL:
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2009-12-18-131>

(Lest: 26.04.2018)

Rammeplan. 2005. *Rammeplan for vernepleierutdanning*. Utdannings- og forskningsdepartementet. Tilgjengelig fra URL:
https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/kd/pla/2006/0002/ddd/pdfv/269377-rammeplan_for_vernepleierutdanning_05.pdf (Lest: 02.05.2018)

Rommetveit, Margunn og Anita Tollefsen. 2014. *Nærlys på tvang og makt overfor personer med utviklingshemming*. Nordisk Tidsskrift for Helseforskning. Tilgjengelig fra URL: <http://septentrio.uit.no/index.php/helseforsk/article/download/3319/3192> (Lest. 03.05.2018)

Rundskriv IS-10. 2015. Helsedirektoratet. *Rettsikkerhet ved bruk av tvang og makt overfor enkelte personer med psykisk utviklingshemming Lov av 24. juni 2011 nr. 30 om kommunale helse- og omsorgstjenester kapittel 9*. Tilgjengelig fra URL:
<https://helsedirektoratet.no/Lists/Publikasjoner/Attachments/977/Rettsikkerhet%20ved%200bruk%20av%20tvang%20og%20makt%20overfor%20enkelte%20personer%20med%20psykisk%20utviklingshemming.pdf> (Lest: 03.05.2018)