



Fordypningsoppgave

VHM724 Miljøarbeid og tverrprofesjonalitet

Korleis kan forhold ved tenesteytaren påverke forståinga av bruk av tvang og makt ovanfor personar med utviklingshemming?

Cesilie Sundgot

Totalt antall sider inkludert forsiden: 45

Molde, 23.05.22



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 §§16 og 36.	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert, jf. høgskolens regler og konsekvenser for fusk og plagiat	<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"/>

Personvern

Personopplysningsloven

Forskningsprosjekt som innebærer behandling av personopplysninger iht.

Personopplysningsloven skal meldes til Norsk senter for forskningsdata, NSD, for vurdering.

Har oppgaven vært vurdert av NSD?

ja nei

- Hvis ja:

Referansenummer:

- Hvis nei:

Jeg/vi erklærer at oppgaven ikke omfattes av Personopplysningsloven:

Helseforskningsloven

Dersom prosjektet faller inn under Helseforskningsloven, skal det også søkes om forhåndsgodkjenning fra Regionale komiteer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk, REK, i din region.

Har oppgaven vært til behandling hos REK?

ja nei

- Hvis ja:

Referansenummer:

Publiseringsavtale

Studiepoeng: 15

Veileder: Emmy Elizabeth Langøy

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

Dato:

Antall ord: 10910

Samandrag

Introduksjon: Når det kjem til utøving av tvang og makt, er lova klar på at ein skal ha kvalifisert personell på arbeid. Vedtaka på bruk av tvang og makt aukar, men likevel er det under ein tredjedel av tilsette som arbeidar med utviklingshemma som har høgskuleutdanning.

Hensikt: Hensikta med denne studien er å finne ut om dei forskjellige forholda ved tenesteytarane kan påverke bruken av tvang og makt ovanfor menneskjer med utviklingshemming.

Metode: Metoden som er brukt i denne studien baserar seg på 12 vitenskaplege artiklar som handlar om temaet tvang og makt og/ eller forskjellige forhold ved tenesteytarane.

Resultat: Ved å gå gjennom dei 12 artiklane og analysere desse kom eg fram til tre forhold ved tenesteytarar som kan vere med å påverke bruken av tvang og makt. Desse er kompetanse, kunnskap og haldningar.

Konklusjon: Studien konkluderer med at forhold ved tenesteytar kan vere med å påverke bruken av tvang og makt. Ein kan sjå at det blir gitt dispensasjon frå utdanningskravet på fleire tvangsvedtak, som betyr at det er ei stor mengd ufaglærte som bidreg til tvangsbruk. Det kjem fram at utdanning har mykje å seie for kvaliteten på tenestene som blir gitt. Ein kan og sjå at det er ein klar samanheng mellom bruk av tvang og makt og manglande formell kompetanse blant dei tilsette. Ein konkluderar og med at negative haldningar retta mot tenesteytar kan føre til auka tvangsmidlar.

Innhold

1.0	Innleiing	1
1.1	Problemstilling	1
1.2	Førforståing	2
1.3	Oppgåvas oppbygging	2
2.0	Metode	3
2.1	Litteraturstudie	3
2.2	Datainnsamling	4
2.3	Kjeldekritikk	4
3.0	Teoribakgrunn	5
3.1	Utviklingshemming	5
3.2	Tvang og makt – Helse- og omsorgstenestelova kapittel 9	5
3.2.1	Formålet	6
3.2.2	Kva er tvang og makt	6
3.2.3	Når kan ein bruke tvang og makt	6
3.2.4	Rett til kvalifisert personell	7
3.3	Kunnskap	7
3.4	Haldningar	8
3.5	Utdanning	9
4.0	Resultat	10
4.1	Artikkel 1:	10
4.2	Artikkel 2:	11
4.3	Artikkel 3:	12
4.4	Arikkel 4:	14
4.5	Artikkel 5:	15
4.6	Artikkel 6:	16
4.7	Artikkel 7:	17
4.8	Artikkel 8:	18
4.9	Artikkel 9:	19
4.10	Artikkel 10:	20
4.11	Artikkel 11:	22
4.12	Artikkel 12:	22
4.13	Samanfatning av artiklane	23
4.13.1	Kompetanse	23

4.13.2	Kunnskap	24
4.13.3	Haldningar.....	26
5.0	Drøfting	26
5.1	Kompetanse	26
5.2	Kunnskap.....	29
5.3	Haldningar	30
6.0	Konklusjon.....	32
7.0	Kjeldeliste.....	34
7.1	Internettkjelder	34

1.0 Innleiing

Under ein tredjedel av tilsette som gir teneste til utviklingshemma har universitets eller høgskuleutdanning, og av desse er det berre 10, 7% som er utdanna vernepleiar. Resten har fagbrev eller ingen formell kompetanse. Dette er problematisk fordi den samla kompetansen i tenesta er for lav, med tanke på kompleksitet og omfanget av dei tenestane som blir gitt. Kompetansesituasjonen innanfor teneste til utviklingshemming har ikkje endra seg sidan HVPU-reforma i 1990-talet (FO og NAKU, 2020).

I boka «utfordrande atferd og utviklingshemming» tek Holden (2016) utgangspunkt i tal frå Helsedirektoratet og seier at sirka 22 000 personar i Noreg har utviklingshemming, og tek i mot omsorgstenester. I utgangen av 2018 var det 1387 personar med utviklingshemming som hadde godkjent vedtak om bruk av tvang og makt som planlagt skadeavvergende tiltak i gjentekne naudssituasjonar og tiltak for å dekkje grunnleggjande behov. Det var også registrert 24 252 skadeavvergende tiltak i naudssituasjonar for 1357 personar med psykisk utviklingshemming (Statens helsetilsyn, 2019). Det er altså ei stor mengd personar med utviklingshemming som har vedtak på bruk av tvang og makt. Dette er og menneskjer som ofte har samansette og komplekse behov, og då treng ein tilsette som har både nok utdanning og kompetanse innanfor faget.

Denne fordjupningsoppåva handlar om korleis forskjellige forhold ved tilsette som arbeidar med utviklingshemma kan påverke bruken av tvang og makt ovanfor personar med diagnosen psykisk utviklingshemming.

1.1 Problemstilling

Problemstillinga eg har valt er:

Korleis kan forhold ved tenesteytaren påverke forståinga av bruk av tvang og makt ovanfor personar med utviklingshemming?

Bakgrunnen for at eg har valt å skrive om dette temaet er at eg gjennom mitt arbeid som miljøterapeut og no avdelingsleiar i bu- og habilitering har tileigna meg erfaring med brukarar som blir utsett for tvang og makt, og har derfor stor interesse for dette feltet. Gjennom denne vidareutdanninga har eg lært mykje om Helse- og omsorgstenestelova

kapittel 9, som har ført til ei auka interesse kring dette temaet. Eg har brukt mykje tid på å snakke om tvang og makt med mine tilsette og arbeidar med å auke både min eigen og dei tilsette sin kunnskap kring dette, og ser at det er stor forskjell på personalet både innan erfaring, kompetanse og utdanning.

1.2 Førforståing

Dallan (2017) skriv at i ei undersøking vil ein alltid ha si eiga førforståing eller fordommar av emnet. Ein vil alltid ha tankar om emnet før ei undersøking, dette er ikkje mogleg å unngå. Dette gjeld også meg, men eg er likevel open for å endre mine fordommar innan dette emnet.

Holden (2016) skriv om tenesteytarar som gjer det på same måte som dei alltid har gjort det i ei årrekke, og som ikkje ynskjer endringar. Han trekk også fram at fleire tenesteytarar har den haldninga at dei ikkje ynskjer at noko avvikande skal skje når dei er på arbeid, så dei tillèt det meste for å sleppe utfordrande åtferd. Andre tilsette gjer det på andre måtar, og gjer det tenestemottakar ynskjer, sjølv om det skulle ha konsekvensar som for eksempel utfordrande åtferd. Vidare skriv Holden (2016) at det skal ligge djupt i arbeidsmiljøet enkelte stadar at dei tilsette med lang erfaring skal bruke dette for å fremme sine meiningar. Det kan tenast at ufaglærte utan den formelle og faglege tyngda har ei anna oppfatning. På mi avdeling har vi fleire tilsette, både miljøterapeutar, fagarbeidarar og ufaglærte. Vi har miljøterapeutar med forskjellig type utdanning som barnevernspedagog, sosionom, barnehagelærer, musikkpedagog, bioingeniør og politi. Berre to av våre tilsette er utdanna vernepleiar. Sjølv er eg utdanna førskulelærer og lærte ingenting om tvang og makt i mi utdanning, derfor synast eg det er spennande å kunne lære meir om dette temaet gjennom denne oppgåva.

1.3 Oppgåvas oppbygging

I kapittelet Metode forklarar eg kva ei metode og ein litteraturstudie inneber og kvifor eg har valt å bruke litteraturstudie for å svare på problemstillinga mi i oppgåva. Vidare tek eg føre meg søkjeprosessen eg har hatt og kjeldekritikk. I kapittelet Teori blir relevant teori og lovverket presentert. I resultatkapittelet presenterer eg dei 12 forskningsartiklane som

har vore aktuelle for å kunne svare på problemstillinga mi. Dette brukar eg ei artikkelmatrise for å gjere. Eg avsluttar kapittelet med å samanfatte funna. Teorien og funna blir så gjennomgått i diskusjonskapittelet. Avslutningsvis kjem eg med ein konklusjon på problemstillinga mi.

2.0 Metode

I metodedelen av oppgåva mi ynskjer eg å presentere kva metode inneber, kva metode eg har nytta i mi oppgåve, datainnsamling samt kriterier og kvalitetsvurderinga av artiklane eg har valt.

Metoden ein brukar fortel oss korleis ein går fram for å skaffe eller etterprøve kunnskap. Når ein skal belyse ei problemstilling eller eit spørsmål grunnjev ein valet av metode med at det er den metoden som vil vere best eigna for å finne eit svar på problemstillinga. Når ein vel metode er det fleire faktorar som spelar inn som: kva som er ideelt, mogleg å gjennomføre i praksis, kva metode ein beherskar og kva som vil vere realistisk både økonomisk og tidsmessig. Alt dette vil vere faktorar som spelar inn. (Dalland, 2017). Ut ifrå dette meina eg at ei litteraturstudie er den metoden som eignar seg best for mi problemstilling, då eg på grunn av tidsmessige årskar ikkje har moglegheit til å intervjuje tilsette eller ha ei spørjeundersøking av dette temaet. Det er også ein del litteratur om dette temaet frå før.

2.1 Litteraturstudie

Eg har valt å bruke litteraturstudie i mi oppgåve. Ei litteraturstudie tek utgangspunkt i kunnskap som finst frå før om eit aktuelt tema, og då er pensumlitteratur og temabøker gode kunnskapskjelder. Ein kan ikkje rekne med å finne alt ein treng i litteraturen, då det er mykje forskning og utvikling, derfor kan det vere naudsynt med fag- og forskningsartiklar for å kunne belyse ei problemstilling. (Dallan, 2017). Litteraturstudie er ei kvalitativ innsamlingsmetode. Det blir ofte sett søkjelys på det unike, og ein får mange opplysingar om få einingar i ei kvalitativ metode (Olsson & Sörensen, 2003). Gjennom å utføre litteratursøk i ulike databaser, finn ein allereie eksisterande kunnskap (Støren, 2013). Litteraturen blir informasjonskjelde i ei litteraturstudie, dette på same måte som i eit intervju blir den som blir intervjuja informasjonskjelda. (Olsson & Sörensen, 2003). Dette

vil seie at eg gjere litteratursøk i forskjellige databaser, for å kunne finne litteratur som belys det eg skal undersøkje i mi oppgåve.

2.2 Datainnsamling

Eg byrja å samle inn data hausten 2021. Eg brukte då oria. Eg fekk hjelp hjå bibliotekar, og hadde på førehand laga eit PICO-skjema. På dette tidspunktet ynskja eg å skrive ei oppgåve om etikk rundt det å bruke tvang på mindreårige med utviklingshemming. Då det var vanskeleg å finne litteratur kring dette temaet valte eg å endre det, og byrja å søkje på andre søkjeord. For å inkludere både «utviklingshemmede», «utviklingshemma» og «utviklingshemming» valte eg å skrive «utviklingsh*». Eg brukte søkjeorda «tvang ELLER makt og søkjeorda «holdning ELLER utdanning ELLER kompetanse». Eg fekk då ein del treff. Mykje av treffa mine var ikkje relevante og ein del var master og bacheloroppgåver. Eg gjekk då gjennom litteraturlita til desse oppgåvene og fant fleire relevante artiklar.

Inklusjonskriteriar eg har brukt er: at det skal vere artiklar frå dei siste 10 åra og det skal omhandle utviklingshemma. Dei eksklusjonskriteria eg har brukt er: eldre artiklar som er over 10 år gamle, artiklar som omhandlar fks. barnevernsbarn og ikkje utviklingshemming. Eg har også gjort ein del søk på engelsk. Då brukte eg søkjeorda «attitude», «force» og «power». Eg fekk då opp svært mange treff. Her var heller ikkje alle like relevante. Til slutt brukte eg Google Scholar. Eg søkte då på «tvang og makt holdninger», «tvang og makt kompetanse» og «tvang og makt utdanning». Eg fant då mykje artiklar, nokre var relevante, andre ikkje.

2.3 Kjeldekritikk

I kjeldekritikk må ein vurdere troverdigheita til kjelda, kva type kjelde det er, og om den er relevant for tema eller problemstillinga ein har valt (Dallad, 2017). Dei vurderingane eg har gjort i mine søk er om dei er relevant for oppgåva og om kjeldene er pålitelige. For å kunne vurdere om ei kjelde er anvendbar må den gjennom ei vurdering.

Informasjonskompetanse dreier seg om å vurdere om kjelda eller informasjonen ein har funne er av god kvalitet og er relevant for arbeidet ein skal gjennomføre. (Dalland, 2017). Eg har brukt både norske og engelske artiklar. Eg har vurdert om dei er relevante for mi oppgåve, noko eg synast alle er. Dette har eg skreve meir under på kvar enkelt artikkel i resultatdelen av oppgåva mi.

3.0 Teoribakgrunn

I denne delen av oppgåva mi, ynskjer eg å presentere teori som er relevant for oppgåva. Her vil eg presentere kort kva utviklingshemming er, kva lovverket seier om tvang og makt, kva ein legg i omgrepet haldningar samt teori om kunnskap og utdanning.

3.1 Utviklingshemming

Diagnosen «psykisk utviklingshemming» er i fylgje kodeverket ICD-10 ein tilstand av forsinka eller mangelfull utvikling av evner og funksjonsnivå, som er kjenneteikna av hemming av ferdigheiter som kjem i utviklingsperioden. Dette bidreg til det generelle intelligentsnivået, som for eksempel det kognitive, språklege, motoriske og sosiale. (Dirketoratet for e-helse, 2019). Det er ikkje berre IQ som skal vurderast, men det er også generell fungering som avgjer kva grad av utviklingshemming ein har. (Holden, 2016). Det er fleire grader av utviklingshemming, både lett, moderat, alvorleg og djup. I tillegg har ein anna psykisk utviklingshemming og uspesifisert utviklingshemming. (Direktoratet for e-helse, 2019).

Holden (2016) skriv at begrensingar hjå personar som har utviklingshemming er relativt varige. Ein utviklingshemma person har tilstrekkelig reduksjon i kunnskap og ferdigheter, og tilstrekkelig lærevanskar. Dette er kva utviklingshemming betyr. Han skriv vidare at det er store forskjellar i evne hjå personar med utviklingshemming. Nokre kan ha sterke og svake sider medan andre ikkje. Evne til kommunikasjon kan vere liten eller helt fråverande. Tenestemottakar kan ha det ille eller vere lite tilfreds med det som tenesteytar, gjer. Kva tenestemottakar ynskjer, kan vere vanskeleg å vite. Dette kan føre til problematisk åtferd. Manglande ferdigheiter kan, på same måte som vanskar med å kommunisere, vere frustrerande (Holden, 2016).

3.2 Tvang og makt – Helse- og omsorgstenestelova kapittel 9

Helse og omsorgstenesteloven slo i kraft 01.01.2012, og rettsikkerheit ved bruk av tvang og makt ovanfor enkelte personar med psykisk utviklingshemming, fekk kapittel 9, i det nye lovverket (Helsedirektoratet, 2015).

3.2.1 Formålet

Formålet med denne lova er å hindre vesentlig skade på eigen person eller andre, og begrense og førebygge bruk av tvang og makt ovanfor personar med psykisk utviklingshemming. Det skal bli vist respekt for den enkeltes integritet og sjølvbestemmingsrett i tilrettelegging av tenestetilbodet. (Helse- og omsorgstenestelova, 2011, §9-1).

3.2.2 Kva er tvang og makt

Om ein tenesteytar utfører tiltak som motsettest av tenestemottakar, eller som blir vurdert som inngripande sjølv om det ikkje blir motsett, blir det betegna som tvang eller makt. (Helse- og omsorgstenestelova, 2011, § 9-2). Å motsette seg tiltak, kan bli gjort både fysisk og verbalt (Hesedirektoratet, 2015). Det er heller ikkje lov å nytte seg av varslingsystem. Dette kan vere alarm når tenestemottakar står opp av senga, går ut ytterdøra eller sporing/ overvåking av tenestemottakar. (Hesedirektoratet, 2015). Det er ikkje betenga som tvang eller makt ved handleiing, alminnelig oppfordring eller andre fysiske påverknadar av likande art. (Helse- og omsorgstenestelova, 2011, § 9-2). Det er ikkje alminnelig oppfordring om ein bruker truslar, overtaling eller underkasting hjå tenestemottakar, for å få aksept for tiltak (Hesedirektoratet, 2015).

3.2.3 Når kan ein bruke tvang og makt

Arbeid for å fremme frivillige tiltak skal gjennomførast før tvang eller makt blir nytta. Dersom ein nyttar tvang og makt ovanfor tenestemottakar, blir det stilt krav frå lova. Ein skal ha prøvd andre løysingar. Tiltaket skal vere etisk og fagleg forsvarleg og ein må vurdere kor inngripande det er. Varigheit av tiltaket av tiltaket skal begrenast til kun det naudsynte, og det kan berre nyttast tvang og makt når tenestemottakar må hindrast eller begrenast frå vesentlig skade på eigen person eller andre (Helse- og omsorgstenestelova, 2011 § 9-5). Dersom det er moglegheit for endring av haldning, kommunikasjons- og samværsformer og kompetanse eller kvalifikasjonar i tenesteytinga, er det eit område ein må sjå på når ein skal prøve andre løysingar enn tvang (Hesedirektoratet, 2015).

Det kan bli brukt tvang og makt i følgende tilfeller:

- a) Skadeavvergende tiltak i naudsituasjonar
- b) Planlagt skadeavvergende tiltak i gjentekne naudsituasjonar

- c) Tiltak for å dekke brukarens eller pasientens grunnleggande behov for mat og drikke, påkledning, kvile, søvn, hygiene og personlig tryggleik, herunder opplærings- og treningstiltak. (Helse- og omsorgstenesteloven, 2011, §9-5).

3.2.4 Rett til kvalifisert personell

Det kjem fram i Helse- og omsorgstenestelova (2011 §9-9) at kvalifisert personalet er ei rettigheit for tenestemottakar. Om det ikkje er gunstig for tenestemottakar, skal det vere to tenesteytarar til stade ved planlagt skadeavvergende tiltak i gjentekne naudsituasjonar. Formålet med å vere to tenesteytarar er å styrke rettsikkerheit med at tenesteytar kontrollerar kvarandre. To tenesteytarar til stade skal førebygge at det ikkje blir utøvd meir tvang enn naudsynt og at det blir gjennomført etisk forsvarleg. (Helsedirektoratet, 2015). Lovverket stiller minimumskrav til kvalifikasjonar hjå tenesteytar ved utføring av tvangstiltak. Ved planlagt skadeavvergende tiltak i gjentekne naudssituasjonar skal ein av to tenesteytarar som er tilstade, ha helse-, sosial eller pedagogisk bestått utdanning på høgskulenivå (Helse- og omsorgstenesteloven, 2011, § 9-9). Dei utdanningane Helsedirektoratet (2015) lister opp er: vernepleiar, sjukepleiar, lærar, sosionom, ergoterapeut, førskulelærar, barnevernspedagog og fysioterapeut, men også andre utdanningar kan vere innanfor utdanningskravet i lova.

Det kan søkjast om dispensasjon om det er mangel på tenesteytarar med formell utdanning. Får å få denne, må det likevel vere tilstrekkelig kvalifiserte tenesteytarar og ein må oppfølge kravet om forsvarligheit. Fylkesmannen må legge vekt på om den aktuelle tenesteytaren det blir søkt dispensasjon for har tilstrekkelig erfaring, kunnskap og kompetanse. Fylkesmannen kan stille krav som at tenestestaden skal tilrettelegge for moglegheit til å ta utdanning eller kompetanseheving. (Helsedirektoratet, 2015).

3.3 Kunnskap

I boka «gode fagfolk» skriv Greta Marie Skau at dei kvalitetane som tenesteytar utviklar over tid, og som ikkje visast på eit vitnemål for personleg kopetanse. Denne kompetanseforma vil vere viktig i måten tenesteytarane utfører arbeidet på. (Skau, 2015).

Vald og aggresjon kan bli utløyst av tenesteytar sin veremåte, men det er ikkje alltid slik. At tenestemottakar reagera valdeleg av og til vil kunne skje utan at det er grunna i tenesteytars veremåte. Tenesteytar må ha god personlig kompetanse både for handtere og

førebyggje dette. Personlig kompetanse omhandlar kven vi er som personar. Dette inneber både korleis vi er ovanfor andre og oss sjølve. Vi som personar kan setje føringar for kven som får vere i samspel med oss. Personleg kompetanse inneber våre eigenskapar, kvaliteter, ferdigheiter og haldningar. Evne til å både lytte, respektere, bry seg, vere tolmogig og vise omsyn er nokre av punkta som Skau (2015) trekk fram som personleg kompetanse. Ein vil aldri vere utlært når det gjeld kompetanse, og våre erfaringar er nært knytt opp til vår personlege kompetanse. (Skau, 2015).

3.4 Haldningar

Ei sosial haldning eller innstilling er i fylgje Raaheim (2002) ein tendens til å tenkje, føle og handle på bestemte måtar ovanfor eit sosial objekt eller fenomen, uansett om det er positivt eller negativt. Våre haldningar kjem til uttrykk gjennom verbale ytringar, eller gjennom kva vi gjer. (Raaheim, 2002).

«En holdning er en spesiell tilbøyelighet til å reagere på en bestemt måte ovenfor mennesker, ting eller hendelser». (Håkonsen, 2014, s. 185). Gjennom haldningane våre, tek vi eit standpunkt til noko. Å forandre haldningar er ikkje ei lett oppgåve og det vil vere tidkrevjande arbeid for den enkelte. Ein kan derfor seie at haldningane ein har er noko som er relativt varig. (Håkonsen, 2014).

Erfaringar og opplevingar påverkar kunnskap og meiningane våre i ulike saker Det vi høyrer, ser og oppfattar frå omgjevningane, påverkar synspunkta og tankane våre. Korleis ein reagerar følelsesmessig, vil vere påverka av våre haldningar. Fordommar ovanfor eit emne, kan vere knytt til negative følelsar. Om eit barn observerer at foreldra har negative haldningar til eit emne, for eksempel personar med anna kulturbakgrunn, vil ofte barnet imitere det foreldra gjer. (Håkonsen, 2014).

Røkenes og Hanssen (2012, s. 178) trekk fram nokre grunnleggande haldningar vi kan ha til ein annan:

1. Å sjå den andre som eit subjekt, handlar om at ein ser på den andre som ein aktør i eige liv. Individet er sjølvstendig, handlande, villedende og kan bestemme sjølv.
2. Å sjå på den andre som likeverdige vil seie at ein anerkjenne at den andre si oppleving har same gyldigheit som mi. Det er viktigare å få ein førforståing av den andre si oppleving, enn å forklare vår.

3. Å objektivere den andre handlar om at vi tingleggjer den andre. Det vil falle naturleg at vi objektiviserer kvarandre gjennom korleis vi snakkar. Når vi kjem med utsagnet for å forklare fenomenar, er det vanlig at vi ikkje problematiserer sannheit i utsagnet. Det kan også føre til liten utvikling, dialog og nyanseringar.
4. Å forstå den andre sine opplevingar, både intersubjektivt og kontekstuellt, handlar om å forstå opplevingar til den andre i fleire kontekster: Her-og-nå-kontekster. Det kan for eksempel vere sjølvforståing og livserfaringar. For å forstå den andre betre, må vi heile tida arbeide med oss sjølv.

3.5 Utdanning

I rapporten Ingen tid å miste (FO og NAKU, 2020) meina dei at det må innførast ei kompetansenorm i teneste til personar med utviklingshemming. Mist 70% av tilsette må ha relevant helse- og sosialfagleg utdanning, der hovudtyngda bør vere vernepleiarar. Det betyr auke i antall stillingar med krav til kompetanse på høgskulenivå.

Ein ser at det er ein stor del tilsette utan formell utdanning i deltidstillingar, særlig i kort deltid. Desse utgjer ein stor del av dei tilsette som gir tenester til utviklingshemma. Dei er ein viktig del av tenestene og har ofte mykje ansvar og utførar kompliserte oppgåver. Det er gjerne dei som arbeidar helg, kvilande nattevakter, eller har «sistevakt» med ansvar for overlapping og informasjonsflyt (FO og NAKU, 2020).

Kommuna har ei lovpålagt oppgåve med å tilby forsvarleg helse- og omsorgsteneste til sine innbyggjarar. FO meina at ansvaret ikkje kan bli løyst utan krav til tilsette med høgskuleutdanning, då særlig med vernepleiarfagleg og sosialfagleg kompetanse. FO meina også at det må inn ei liste over pålagte profesjonar i helse- og omsorgstenestelova, slik at kommunen får ei plikt til å knytte til seg vernepleiarar og sosionomar frå og med 1. Januar 2021. (FO og NAKU, 2020)

Fo meina at utdanningskapasiteten på vernepleiarutdanninga må bli auka, då formell kompetanse er avgjerande for å sikre god tenesteutvikling og for å yte gode tenester til menneskjer med store og samansette behov. Tenestene til utviklingshemma er komplekse, og ein person med utviklingshemming skal kunne bistå slik at sjølvbestemming og andre rettigheter som for eksempel rett til seksualliv, arbeidsliv, fritid og så vidare kan sikrast.

Det handlar om å kunne legge til rette for at ein skal kunne «leve livet» sitt. (FO og NAKU, 2020)

Tenestene må vere gode praksisplassar for studentane. Det må også vere attraktive arbeidsstadar for vernepleiarane. For å kunne oppnå dette må ein ha fagleg forsvarlige tenester og arbeidsstadar som gir tid og rom for fagleg utvikling i fellesskap med kollegaar, moglegheit for vidareutdanning og tid for å kunne reflektere og rettleie. (FO og NAKU, 2020)

4.0 Resultat

Eg ynskjer i dette kapitelet å presentere mine resultat via verktøyet artikkelmatrise, etterfulgt av ei strukturert samanfatning av artiklane.

4.1 Artikkel 1:

Tittel/ referanse	Lillevik og Øien, (2010). « <i>Kvaliteter hos hjelper som bidrar til å forebygge trusler og vold fra klienter</i> ». Nordisk tidsskrift for helseforskning.
Hensikt	Hensikta med studien er å undersøkje og forstå kvaliteter og haldningar hjå tenesteytar og korleis desse kan redusere vald og truslar hjå tenestemottakar.
Metode	Studia blir basert på ei kvalitativ metode. Informantane var 13 tenesteytarar, fire menn og ni kvinner. Alle arbeida innanfor sju ulike verksemdar. Gjennomsnittleg arbeidserfaring var ni år. Utdanningsnivå var helse- eller sosialfagleg utdanning. Tenesteytarane var vurderte av eigne kollegaar til å vere dyktig i jobben.
Resultat	Resultata som kom fram i denne studien er at det er ei årsak bak valden, og forsøket på å forstå denne meininga. Ein såg også på korleis samhandling mellom tenesteytar og tenestemottakar er viktig, då dette kan føre til ein veg mot forståinga. Det kjem fram at merksemd er retta mot tenestemottakar.
Konklusjon	Konklusjonen i denne artikkelen er at det er ei årsak bak valden. Forståinga av denne var eit av funna som blei trekt fram. Det er forståinga av meininga som er utfordrande for tenesteytar. Samhandlinga mellom tenesteytar og

	<p>tenestemottakar er viktig, då dette kan føre til ein veg mot det å forstå. Tenesteytarane hadde ei deltakande haldning til tenestemottakar, og ynskja å finne ut kva årsaken bak valden er. Det at vald og aggresjon er ei form for kommunikasjon blei trekt fram frå fleire. Det blei og trekt fram situasjonar der tenesteytar ikkje evna å sjå kva som utløyste valden. Om årsaken med aggresjon ikkje blir forstått av tenesteytar, kan ein heller ikkje vere i forkant eller snu situasjonen som oppstår. Ei haldning eller innstilling om å ynskje tenestemottakar vel kjem og fram i intervju. For å avverge utagering trekk tenesteytarane fram at den gode relasjonen mellom dei er viktig. At tenestemottakar er i ein avmaktssituasjon blei og trukke fram. Sjølv i situasjonar der ein må nytte tvang og makt er det ei gjennomgåande haldning at tvangsbruken skal minimerast for å redusere opplevinga til tenestemottakar. Enkelte tenesteytarar fortalte om kollegaar som har krenkande haldning ovanfor tenestemottakar. Det blir sagt at dei er redd eller ikkje bryr seg og er der berre for å tene pengar. Ein kan også forstå uroa basert på kven som er på arbeid.</p>
Kjeldekritikk	<p>Dei svake sidene ved denne undersøkinga var at det ikkje var eit stort utval av tenesteytarar som blei undersøkt. Artikkelen vurderast som relevant for oppgåvas tema og problemstilling. Artikkelen er fagfelleverdert.</p>

4.2 Artikkel 2:

Referanse/ tittel	<p>Dragsten, F. & Sønderna, E. (2014). «Fagpersonells forståelse av økt registrert tvangsbruk ovenfor personer med utviklingshemming. Nordisk tidsskrift for helseforskning.</p>
Hensikt	<p>Hensikta med denne studien var å identifisere moglege årsaker til registrert auke av tvangsvedtak i kommunal omsorg. I studien blei det undersøkt 189 tenesteytarar på arbeidsplassen der det var godkjent vedtak på tvang og makt. I tillegg inngjekk 17 av landets fylkesmannsembeter i studien som uttalte seg vedrørane den markante auka i kor mange tvangsvedtak det var i perioden etter 1999.</p>

Metode	I studien blir både kvalitative og kvantitative data henta inn. Dei som responderte frå bustadpersonalet svarte på eit spørjeskjema med kvalitativ data kategorisert med førehandsdefinerte svaralternativ. Fylkesmannen blei intervjuet ut frå eit kvalitativt strukturert opplegg gjennom telefon. Denne inneheldt dei same spørsmåla som bustadpersonalet fekk.
Resultat	Resultata frå studien visar moglege forklaringar på auke på vedtaka om tvang og makt. Det kjem fram i studien at det er lite bekymring for at ein nyttar meir tvang og makt, men at forklaringa heller ligg i årsaksforhold. Auka kunnskap om lovverket, tidlegare underrapporteringar, endring i haldning til tvangsomgrepet, samt betre prosedyre/retningslinjer for kommunal saksbehandling blei i stor grad vektlagt frå fylkesmannen si side. Auka kunnskap, haldningsarbeid og betre prosedyre gir større fagleg engasjement i fagmiljøet, betre kvalitet på teneste og ein transparent verksmed.
Konklusjon	Studien konkluderer med at den markante auke i omfang tvangsvedtak forklarast med andre årsaker enn ei faktisk auke i tvangsbruk. Vidare konkludera studien med at det er stort sannsyn for at mengda tvangsvedtak vil fortsette å auke, men at dette ikkje naudsynt er negativt. I dette ligg det ei formalisering av faktisk tvangsbruk.
Kjeldekritikk	Denne artikkelen er godkjent av Regional komitè for medisinsk og helsefagleg forskingsetikk. Studien er gjennomført i ein norsk kommune og med representantar frå sakshandsaming hjå fylkesmannen. Dette vurderast som relevant for oppgåvas tema og problemstilling. Det er nytta både kvalitative og kvantitative metodar for innsamling av data som vil styrke studien. Studien er fagfelleverdert.

4.3 Artikkel 3:

Referanse/ tittel	Rommetveit, M., & Tollefsen, A. (2014). « <i>Nærlys på tvang og makt ovenfor personer med utviklingshemming.</i> ». Nordisk tidsskrift for Helseforskning.
------------------------------	--

Hensikt	Hensikta med denne undersøkinga var å sjå nærare på personalet sin veremåte, haldning og fagleg tilnærming, og om dette kan vere viktige faktorar i førebygging og reduksjon av bruk av tvang og makt ovanfor menneskjer med utviklingshemming. Studia ynskja å undersøkje om personalet sin kunnskap og kompetanse om relasjonens betydning i det førebyggjande arbeidet blei vist igjen i dei tvangsvedtaka og skademelding skjema som blei skreve.
Metode	Studia er av kvalitativ karakter. Det blir nytta dokumentasjonsgransking/ dokumentasjonsanalyse av tre utvalde tvangsvedtak, samt 27 av personalets utfylte skademelding. Ved å nærlese dokument ynskjer ein å finne gjennomgåande ord og hyppig brukte formuleringar og uttrykk. Utvalet i studien er tre ulike bufelleskap i ei kommune der det eksisterer gyldig tvangsvedtak.
Resultat	Det kjem fram i studien at eit av vedtaka er tydeleg personalfokusert, og skildrar tenestemottakar sin situasjon og behov dårleg. Innhaldet i vedtaket har eit objektorientert perspektiv, utan fokus på verdsetting og kjensla hjå tenestemottakar. Eit anna vedtak er prega av meir subjektorientert tilnærming. Tenestemottakar sine opplevingar og kjensla blir gjennomgåande drøfta, samt personalet sitt ynskje om å yte forsvarlig omsorg. Resultata frå skademeldingsskjema visar at dokumentasjonsplikta veg tyngre enn innhaldet i skjemaet. Det blir vist lite refleksjon og bevisstheit rundt eiga profesjonell rolle.
Konklusjon	Studien konkluderer med at auka kunnskap og kompetanse om relasjonar mellom tenesteytarar og tenestemottakar vil påverke omfanget av tvangsbruk. I dette ligg det at auka relasjonskompetanse blant dei tilsette vil redusere bruk av tvang og makt.
Kjeldekritikk	Artikkelen er godkjent frå regional komitè for medisinsk og helsefagleg forskingsetikk. Studien handlar om tilsette i direkte tenesteyting der det blir gjennomført tvang og makt. Studien vurderast som relevant til å oppgåva sin tematikk og problemstilling. Det som kan vere ei svakheit er at det var eit lite utval som blei undersøkt, då det berre inkluderer 2 tvangsvedtak og 27 skademeldingar. Studien har også metodiske svakheitar då den er basert på berre dokumentasjonsgransking.

	Forfattern sine erfaringar og førforståing vil kunne påverke analysearbeidet og resultatata i studien. Dette er påpeika og drøfta.
--	--

4.4 Arikkel 4:

Referanse/ tittel	Ellingsen, K. E., Berge., K & Lungwitz, D. (2011). <i>Rule of law- wishful thinking? Exemptions from educational requirements and the use of coercion against people with intellectual disability</i> . Scandinavian journal of disability research.
Hensikt	Hensikta med studien var å sjå samanheng mellom bruk av tvang og makt ovanfor personar med utviklingshemming og unntak frå lova si avgjerse om kompetansekrav ved gjennomføring av tvangsvedtak.
Metode	Studia er basert på ein kvalitativ metode. Innsamling av varsel og avgjerdsel på tvangsvedtak i perioden 1999-2008 frå Helsedirektoratet. I tillegg blei det samla inn eit utval (396) av søknadar og avgjerdsel på tvangsbruk. Det blei nytta telefonintervju med 19 fylkesmenn i Noreg der det blei spurt om prosedyre og rutine.
Resultat	Studien visar at det blei gjort unntak frå føresegn om kompetansekrav i 80% av tilfella der det blei fatta vedtak om bruk av tvang og makt. Berre 3% av søknadane blei avvist. Avgjerdsla om unntak frå kompetansekravet var grunna i forhold knytt til individet, og i mindre grad til sjølve tvangstiltaket. Studien visar til eit høgt tal ufaglærte som arbeidar direkte med tenemottakar der tvang blir utøvd. Studien visar og at det er ei auke i søknadar om dispensasjon frå kompetansekravet og innvilga tvangsvedtak.
Konklusjon	Studien visar ein openbar samanheng mellom bruken av tvang og makt, og manglande formell kompetanse. Kompetansen er påpeikt som ein av fleire faktorar som influerer omfanget av tvangsbruk, og vurderast derfor som relevant for oppgåva sin tematikk og problemstilling. Det blir påpeika utilstrekkeleg og mangelfult kontrollsystem knytt til gjennomføring av tvangsvedtak. Studien konkluderer med ein mangelfull etterlevering av lovbestemmingar på alle nivå; både hjå kommunalt tilsette, spesialhelsetenesta og fylkesmannen.

Kjeldekritikk	Artikkelen er godkjend via tidsskriftens referee- ordning før publisering. Styrkene er at den samlar data på ulike måtar frå ulike nivå. Dette gjer det mogleg å samanstillle data og sjå desse i samanheng. Studien er gjennomført i 2011, men er relevant også i dag. Studien er fagfelleverdert.
----------------------	---

4.5 Artikkel 5:

Referanse/ tittel	Berge K., & Ellingsen, K., E. (2017). <i>Hva er det med diagnosen psykisk utviklingshemming som legaliserer bruk av tvang og makt?</i> Tidsskrift for psykisk helsearbeid.
Hensikt	Artikkelen si hensikt er å finne ut korleis den tvangen som blir utført mot utviklingshemma i Noreg blir retta mot haldingar, tilstandar eller kategoriar. Artikkelen fokusera både på den offisielle og den uoffisielle grunninga av tvangsbruk.
Metode	Denne artikkelen er basert på eksisterande datamateriale frå Helsetilsynet sine rapportar.
Resultat	Artikkelen beskriv eit situasjonsbilete i periodane 1990-talet og fram til 2015. Med bakgrunn i lovbestemminganes intensjon om å begrense omfanget av tvang og makt viser rapporten ei vesentlig auke både i mengd personar det blir utøvd tvang på, og mengd tvangsvedtak. Artikkelen beskriv to grunnleggande grunningar for tvang og maktutøvelse; den faglege og den juridiske. Lovbestemminga todelte intensjon med både skadeavvergende og begrensande perspektiv, synast artikkelforfattarane det er lagt vekt på skadeavvergende element framfor å unngå/begrense tvangsbruken. Artikkelen konkluderer med at tvangsreglane ikkje ivaretake eller bygg på fagleg grunning, men at tvangsvedtaka er grunngeiv i beskyttelse og skadeavverging, og knytt til diagnosen utviklingshemming.
Kjeldekritikk	Studien si styrke er at det er innhenta relevant data frå offisielle statistikkar frå Helsetilsynet. Ei mogleg svakheit er at artikkelen kan bære preg av personleg reflekterande innhald. Innhaldet i artikkelen er vurdert som relevant til oppgåvas tematikk og problemstilling.

4.6 Artikkel 6:

Referanse/ tittel	Knotter, H. M., Wissink, I. B., Moonen, X. M. H., Stams, G-J. J. M & Jansen, G.J. (2013). <i>Staff's attitudes and reactions toward aggressive behaviour of clients with intellectual disabilities: A multi-level study.</i>
Hensikt	Hensikta med studien er å identifisere kva tiltak som blei gjennomført ovanfor personar med diagnosen utviklingshemming, som i tillegg viste utfordrande åtferd. Type tvangstiltak blir sett i samanheng med forholdet mellom dei tilsette si haldning til utfordrande åtferd.
Metode	Denne studien har ei kvalitativ tilnærming. Det blei nytta spørreundersøking, der 121 tenesteytarar frå 20 ulike tilsettegrupper responderte. Skjemaet differensierte på individuelle kjenneteikn hjå tilsette som alder og kjønn, samt kjenneteikn på tenestemottakarar, som grad av utviklingshemming. Datamaterialet blei behandla i eit statistikkprogram og regresjonsanalyse blei gjennomført.
Resultat	Det kjem fram i studien at fleirtalet av tenesteytarane som uttrykte positive haldningar, uttrykte også at åtferd var ein måte å beskytte seg sjølv. Dei tilsette som hadde ei negativ haldning til utfordrande åtferd, beskreib åtferda som truande og destruktiv, og åtferd ein ikkje ynskja. Studien viste at eldre tenesteytarar nytta mindre fysisk tvang enn dei som var yngre. Tilsette med negativ haldning til utfordrande åtferd nytta tvang i større grad. Negative haldningar til utfordrande åtferd er sterkt knytt til fysisk tvangsbruk.
Konklusjon	Artikkelen konkluderer med at haldningar i tilsettgruppa påverkar den tilsette sin åtferd i større grad enn dei individuelle haldningane. Studien tilseie at endring av negative haldningar på gruppenivå vil ha stor innflytting og påverknad på framtidig tvangsbruk, og der igjennom auka kvalitet på tenestane.
Kjeldekritikk	Artikkelen ivareteke personvern via anonymisering og teieplikt. Studien er gjennomført blant tilsette i helsetenesta i Nederland. Tematikken

	<p>vurderast å vere relevant og overførbar til norske forhold. Studien omfattar ei stor gruppe tilsette og set ulike individuelle og gruppemessige variablar opp mot kvarandre, slik ein kan sjå desse i samanheng. Tematikken er relevant til oppgåvas problemstilling. Studien er fagfelleverdert.</p>
--	--

4.7 Artikkel 7:

Referanse/ tittel	<p>Heaton & Whitaker (2012) <i>The attitudes of trained and untrained staff in coping with challenging behaviour in secure and community settings</i>. Engelsk forskningsartikkel.</p>
Hensikt	<p>Hensikta med studien var å undersøkje haldningar hjå tenesteytarar som arbeida med menneskjer med utviklingshemming som viste utfordrande åtferd.</p>
Metode	<p>Metoden som blei brukt var ei kvalitativ tilnærming. Det blei sendt ut spørreskjema til totalt 71 personar. Kriteria for informantane var at dei måtte vere kvalifisert sjukepleiar eller sjukepleiarassistent og måtte arbeide med menneskjer med utviklingshemming som viste utfordrande åtferd. Spørreskjema besto både av lukka og strukturerte spørsmål, og ein haldningskala. Det blei henta inn informasjon om kor mange timar i veka dei arbeidar, kvar dei arbeida, om dei var utdanna eller ikkje, kor ofte dei handterte utfordrande åtferd, og korleis dette fekk dei til å føle seg.</p>
Resultat	<p>Resultatet frå denne studien var at det ikkje var klare forskjellar i haldningar hjå tenesteytarar om ein arbeidar i bustad som er plassert i samfunnet eller bustad som var plassert i trygge omgjevnadar. Det viste seg å vere forskjell i haldningane mellom utdanna og ikkje-utdanna tenesteytarar, både totalt og om ein såg dei som arbeida i dei ulike miljøa kvar for seg.</p>
Konklusjon	<p>Konklusjonen i undersøkinga var at utdanna tenesteytarar viste klart betre haldning enn tenesteytarar utan utdanning. 28% av tenesteytarar utan utdanning følte frykt i møte med utfordrande åtferd, medan 7% av utdanna tenesteytarar følte det same. Sjølvsikkerheit i møte med</p>

	utfordrande åtferd blei trukket fram av 28% av ikkje utdanna og 14% utdanna. Sinne og uro viste seg å vere 26% og 28% på tenesteytarar utan utdanning og 7% på begge hjå dei med utdanning.
Kjeldekritikk	Dei sterke sidene til denne artikkelen er at det var eit stort utval av tenesteytarar som blei intervjuet. Undersøkinga er gjennomført i Nederland. Eg har likevel valt å ta den med då eg meina mykje av dette også kan overførast til Noreg. Slik eg ser det er denne artikkelen relevant til mi oppgåve og mi problemstilling. Sjølv om det ikkje blei forska direkte på bruk av tvang og makt kan ein likevel sjå på haldningane til tenesteytarane.

4.8 Artikkel 8:

Referanse/ tittel	Owren, T. & Linde, S. (2019) « <i>Uformell tvang i tjenester til personer med utviklingshemming</i> ».
Hensikt	Hensikta med studien var å finne ut korleis tenesteytarane begrunnar når dei brukar uformell tvang ovanfor tenestemottakarar med utviklingshemming. Kva karakterisera deira strategi?
Metode	Metoden som er valt er ei kvalitativt, med moglegheit for dialog med deltakarane. Kriteria for deltakarane var at dei måtte vere tilsett i kommunal teneste til utviklingshemma. Utvalet bestod av 140 tenesteytarar frå 15 bu- og dagsenter i tre landsdelar, og dekkja både store og små kommunar. 78 av deltakarane hadde relevant høgskuleutdanning.
Resultat	Få av deltakarane kjente til omgrepet insisterande praksis, men ein gjennomgåande reaksjon i gruppene var at dei kjente godt til strategiane omgrepet rommar.
Konklusjon	Konklusjonen i artikkelen var at tenesteytarane aktivt brukar sine overlegne ferdigheiter og meirkunnskap til å få gjennom sin agenda ovanfor tenestebrukarane. Samstundes samasvarar deira «agenda» med ei rekke formelle og uformelle forventingar til deira rolle.
Kjeldekritikk	Tematikken i artikkelen vurderast som relevant for mi oppgåve og problemstilling. Artikkelen er fagfelleverdert.

4.9 Artikkel 9:

Referanse/ tittel	Vagle, B., Holden, B. & Offernes, N-Ø. (2011) <i>En studie av sammenhengen mellom utdanningsnivå og bruk av tvang ovenfor tjenestemottakere med psykisk utviklingshemming.</i>
Hensikt	Hensikta med studien var å samanlikne tvang som tilsette med høgskuleutdanning deltok i, med tvang som tilsette utan høgskuleutdanning deltok i.
Metode	Tre verksemdleiarar blei kvar for seg bedt om å velje ein tenestemottakar som det blei skreve enkeltmelding for. Meldingane frå det siste halve året blei henta inn og anonymisert. Det blei så telt mengd vakter med minst ein tenesteytar med høgskuleutdanning og mengd vakter med tenesteytar utan høgskuleutdanning. Dette for å kontrollere kor mange vakter dei to utdanningsgruppene hadde hatt i perioda.
Konklusjon	Ut ifrå informasjonen som dei utfylte standarskjema for enkeltmeldingar inneheld blei fylgjande variable skåra: Tilfelle der tvang blei brukt, varigheit, foranledning, type utfordrande åtferd og type tvang som blei brukt.
Resultat	For tenestemottakar 1, 2 og 3 vart det høvesvis 76, 28 og 294 enkeltmeldinger - totalt 394 enkeltmeldinger fordelt på 698 vakter. Det blei laga ein tabell som viser at det blei brukt tvang 187 gongar med personell utan høgskuleutdanning og 211 gongar med høgskuleutdanning. Det var altså omtrent like hyppig bruk av tvang og makt på vakter der tenesteyter ikkje hadde utdanning som når tenesteyter hadde utdanning.
Kjeldekritikk	Det står beskrive i artikkelen at undersøking ikkje seier noko om kor mykje utfordrande åtferd tenesteytar med eller utan høgskuleutdanning hadde å forhalde seg til eller om nokon fekk meir krevjande oppgåver en andre. Derfor kan resultatet vere missvisande. Studien seier heller ingenting om korleis bruken av tvang ville vore om ingen tenesteytarar hadde hatt høgskuleutdanning, eller om ein høg del av tenesteytarane kan

	<p>ha moderert bruken av tvang generelt. Skjema for enkeltmeldingar inneheldt ikkje noko punkt om bruk av andre løysingar. Ein kan dermed ikkje utelukke at dette ville vore ein skilnad mellom utdanningsgruppene. Det vart heller ikkje tatt med kor lenge dei tilsette hadde arbeida i tenesta. Det blir heller ikkje skilt mellom ulike utdanningar. Eg har ikkje funne noko plass der det står at denne artikkelen er fagfellevurdert, så eg vil anta at den ikkje er det. Eg vel likevel å ha den med som ein del av mine artiklar då eg meina temaet for den er svært relevant for mi oppgåve og mi problemstilling. Eg vel likevel ha i bakhovudet at den har ein del svakheiter.</p>
--	---

4.10 Artikkel 10:

Referanse/ tittel	Ellingsen, E. K., Isaksen S., M. & Lundgwitz, D. (2020). <i>«Lav kompetanse og utstrakt bruk av deltid truer faglig forsvarlige tjenester til personer med utviklingshemming»</i> .
Hensikt	Hensikta med forskningsartikkelen var å finne ut kva bakgrunn dei som arbeidar i kommunale helse- og omsorgsteneste til personar med utviklingshemming har og kor store stillingsbrøker dei arbeida i.
Metode	Denne artikkelen blei basert på ein registdataundersøking som er i regi av FO og NAKU. Studien byggjer på eksisterande anonymiserte data frå Visma MinGat- timeregisteringssystemet eller Visma økonomisystem, som FO-tillitsvalgte i kommunane har nytta for å kunne svare på spørsmåla. Førespurnaden blei sendt direkte til tillitsvalgte, som fungerte som «portvoktere». Berre i nokre få unntak har fylkesleiarar i FO fungert som dette og svart på denne undersøkinga. Det blei innhenta informasjon om kva kompetansekrav som krevjast for stillinga, kva kompetanse den tilsette i stillinga har, kva stillingskode det er og kva stillingsprosenten er.
Resultat	Resultata viser at dei tilsette med fagbrev er den største gruppa, denne utgjør 38,6%. Den nest største gruppa er tilsette som ikkje har godkjent

	<p>utdanning, denne utgjer 33,2 %. Tilsette med utdanning frå universitets og høgskule utgjer den minste gruppa på 28, 2%.</p>
Konklusjon	<p>Personar med utviklingshemming har dei same rettighetene som alle andre, og har i mange samanhengar også fleire rettigheter. Likevel kjem det nye meldingar om brot på lover, reglar og einstemmig vedtak frå stortinget. Om ein baserar seg på denne undersøkinga er det to forhold som peikar seg ut. Den eine gjeld den lave andelen av tilsette med profesjonskompetanse og den andre er bruken av deltid. Mangelen på kompetanse i tenestene løysast gjennom eit styrka rekrutteringsarbeid frå kommunen og auka utdanningskapasitet frå statlig hald. Brukarane er kommunen sitt ansvar. Måten tenestene blir organisert og leia på har stor betydning. Prinsippet aktivt støtte og «nær-leiing» er avgjerande.</p> <p>Helsetilsynet si rapportering av sviktande oppfylgning av avviksmeldingar tilseie at slike meldingar må fylgjast opp både der tenestene foregår og sentralt i organisasjonen. Ved kvart sjekkpunkt, anten om utredning eller nasjonale tilsyn, blir det avdekka alvorlige forhold som det ikkje verka som det blei gjort noko med. Alle brot og avvika som Helsetilsynet (2017) har rapportert berører kravet om fagleg forsvarlegheit i tenestene. Krav om fagleg forsvarlegheit tilseier ein kraftig auke av vernepleiarar, og at bruken av personell utan helse- og sosialfagleg utdanning på kort deltid opphøyrer.</p>
Kjeldekritikk	<p>Studien si styrke var at det blei gjort grundig undersøking av både kva kompetanse stillingane skulle ha, kva kompetanse stillingane hadde, stillingsprosent og stillingskode. Studien si svakheit var eit lite utval som blei undersøkt, sjølv om desse var fordelt utover landet kunne det kanskje vore fleire. Artikkelen er fagfellevurdert. Eg har vurdert innhaldet i artikkelen til å vere relevant for mi oppgåve og problemstilling.</p>

4.11Artikkel 11:

Referanse/ tittel	Jaques, H., Lewis, P., O'Reilly, K., Wiese, M. & Wilson, N. (2018). <i>Understanding the contemporary role of the intellectual disability nurse: A review of the literature.</i>
Hensikt	Hensikta med denne artikkelen var å kunne identifisere rolla som ein vernepleiar har og kva dei faglege ferdigheitene dei utøv i møte med personar med psykisk utviklingshemming.
Metode	Metoden som blei brukt var at det blei sendt ut ulike emneoverskrifter brukt for systematisk å søke i seks elektriske databaser etter artikler publiserte på engelsk mellom 2000 og 2017. Det var då 27 artiklar som blei gjennomgått.
Konklusjon	Funna som blei gjort visar at det er likheit mellom den fysiske omsorga som blir gitt til menneske med utviklingshemming, og den som blir gitt til menneske som ikkje har utviklingshemming. Ferdigheiter innan kommunikasjon, påverkningsarbeid og personsentrert omsorg er imidlertid forskjellig mellom desse gruppene.
Resultat	Resultata visar til at vernepleiaren har ei unik relasjonell ferdigheit som går på både tolmod og motstandskraft i omsorga med psykisk utviklingshemma.
Kjeldekritikk	Eg ser på denne artikkelen som relevant for mi oppgåve og mi problemstilling.

4.12Artikkel 12:

Referanse/ tittel	Hemm, C., Dagnan, D. & Meyer, T. (2014). <i>Identifying Trainings Needs for Mainstream Healthcare Professionals, to Prepare Them for Working with Intellectual Disabilities: A systematic Review</i>
Hensikt	Hensikta med artikkelen var å vurdere opplæringsbehovet for helsepersonell i arbeid med personar med psykisk utviklingshemming.
Metode	Det blei nytta ei tilnærming med blanda metoder i denne artikkelen. Det var systematiske element som blei brukt for å lokalisere og evaluere litteraturen og ein narrativ tilnærming for å utforske mønstre og tema

	som blei identifisert. Søka blei fullført på tvers av fire databaser ved å bruke søkeorda som det var mest sannsynlige for å fange opp relevant litteratur.
Resultat	Konklusjonen i denne artikkelen er at gjennomgangen framhev dei eksisterande tema for opplæringsbehov som er identifisert av vanleg helsepersonell. Det kan vere mogleg å lage ein opplæringspakke, som eignar seg på tvers av profesjonar.
Konklusjon	Det blei funne tre forbettringspotensialar. Desse er forbetring i generell kommunikasjon, meir kunnskap eller informasjon og meir tydleggjering av dei forskjellige arbeidsrolle ulike tenesteytarar har.
Kjeldekritikk	Eg ser på denne artikkelen som relevant for mi oppgåve og mi problemstilling.

4.13 Samanfating av artiklane

Eg har i resultatdelen min brukt 12 artiklar. Eg har vurdert alle til å vere relevante for oppgåva mi. Ved å analysere innhaldet i desse kom det fram fleire hovudtema som eg meina er gjennomgåande i dei 12 artiklane. Desse tema er kunnskap, haldning og kompetanse. Eg ynskjer å gjere rede for desse og deretter drøfte dei i neste kapittel.

4.13.1 Kompetanse

I denne samanheng blir kompetanse forstått med formell kompetanse gjennom offentlig godkjente og relevante utdanningar. I Artikkel 10 (Ellingsen, Isaksen & Lundgwitz, 2020) var hensikta å finne ut kva bakgrunn dei tilsette har og kor stor stillingsprosent dei har. Det viste seg at tilsette med høgskuleutdanning utgjer den minste gruppa, på berre 28,2 %. Ein av grunnane til at det er viktig med fleire høgskuleutdanna er at studentane lærar seg prosedyre knytt til bestemte praksisar. Dei lærar om pasientar og brukarar sine grunnleggande rettigheter, om retten til sjølvbestemming og etikk. Denne kunnskapen er naudsynt, men ikkje åleine nok til å sikre kvalitet på tenestane. Studien visar også at andelen tilsette med vernepleiarutdanning som arbeidar i dei heimebaserte tenestene til utviklingshemma er svært lav. I 2018 var det berre 10,7% som var vernepleiar. Fleire offentlige utredningar og tilsynsrapportar slår fast at det for ofte skjer feil på grunn av mangel på kvalifisert helsepersonell. Sist i artikkelen skriv dei at krav om fagleg

forsvarligheit tilseie ein kraftig auke av vernepleiarar og at bruken av personell utan helse- og sosialfagleg utdanning på kort deltid opphører.

I artikkel 9 (Vagle, Holden og Offernes, 2011) var formålet å samanlikne tvang som tilsette med og utan høgskuleutdanning deltok i. Det blei funnet ut av det var omtrent like hyppig bruk av tvang på vakter med og utan høgskuleutdanna. Det var små forskjellar på varigheit på tvangsbruken. Tenesteytarane utan høgskuleutdanning vurderte foranledningane for utfordrande åtferd som umotivert i nesten 50% på av tilfella, mot nesten 30% av tilfella hjå tenesteytarar med høgskuleutdanning.

I studien til Ellingsen et al. (2011), artikkel 4, kjem det fram at det er overvekt av tilsette utan formell kompetanse som utfører flest tvangsvedtak. Dei henvis til at fylkesmannen gir dispensasjon frå utdanningskravet i 80% av alle vedtak.

Artikkel 5 av Berge og Ellingsen (2017) skriv:

«Profesjonsutdanningene har som samfunnsoppdrag å sikre at fagpersonell har et faglig anerkjent grunnlag for sin virksomhet og at den bygger på en trygg verdibase... og har en bagrunn som gjør at det tas flere faglige hensyn før og når et eventuelt tvangstiltak gjennomføres (s. 84).

I artikkel 11 (Jaques et al. 2018) blir det sett på at vernepleiaren har ei unik relasjonell ferdigheit som går både på tålmodigheit og motstandskraft i omsorga for menneskjer med psykisk utviklingshemming. I artikkel 12 (Hemm et al. 2014) forska dei på kva opplæringsbehovet for tilsette som arbeidar med psykisk utviklingshemming var. Dei fann tre forbetningspotensialar: Kommunikasjon, kunnskap/ informasjon og tydeleggjering av arbeidssroller.

I artikkel 8 (Owren & Linde, 2011) skriv dei om vernepleiaren og kor viktig den kunnskapen ein vernepleiar har er for å få til ein balansegang mellom å gje handlingsrom og ramme inn situasjonar. Dette kan påverke i kva grad tenestemottakar let seg styre.

4.13.2 Kunnskap

I artikkel 2 (Dragsten og Sønderna, 2014) har dei funnet ut at auka i tvangsbruken kan forklarast med at personalet har auka kunnskap om lovverket, sakshandsaming, prosedyre

og retningslinjer, noko som igjen kjem til uttrykk i auka fagleg engasjement og betre kvalitet. Det blir trekt fram at haldningane til tenesteytar påverkar forståinga for årsaka bak valden og interessa kring den aktuelle augneblinken. I artikkel 3 (Rommentveit & Tollfsen, 2014), har dei konkludert med at auka kunnskap og kompetanse om relasjonar mellom tenesteytarar og tenestemottakarar vil påverke omfanget av tvangsbruken. Altså vil auka relasjonskompetanse blant tilsette redusere bruk av tvang og makt då innhaldet vil bli prega av meir individuell tilnærming og auka brukarfokus. Dette vil igjen resultere i betre kvalitet på tenestane til brukarane sitt beste.

I artikkel 4 (Ellingsen et al., 2011) blir det rapportert at det er eit auka omfang av dispensasjonar frå kravet om kompetanse for dei som gjennomfører tvang og makt. Det kjem fram i studia at det er eit høgt mengd ufaglærte som arbeidar direkte med tenestemottakar der ein nyttar tvang og makt. Dei tilsette har ein erfaringsbasert kunnskap og har opparbeida seg god kjennskap til tenestemottakar gjennom relasjonsbygging over tid. Dette blir det lagt vekt på ved vurdering av unntak frå kompetansekravet.

Berge og Ellingsen (2017) visar at det er ei auke i tvangsvedtak. Artikkelen konkluderer med at vedtaka i for stor grad er grunna i beskyttelse og skadeavvering, og utelukkande knytt til diagnosen utviklingshemming.

I artikkel 6 (Knotter et al., 2013) ser dei på samanheng mellom tvangsvedtak og dei eigenskapane ved tilsette som utfører tvang. Relevant til dette er dei tilsette sin kunnskap. Eldre tenesteytarar nyttar mindre tvang enn dei yngre tilsette. Dette kan knyttast opp mot både erfaring, kunnskap og opparbeida realkompetanse hjå eldre tilsette.

I artikkel 7 (Heaton & Whitetaker, 2012) fann dei ut at det var forskjell på haldningane mellom utdanna og ikkje utdanna tilsette når det blei arbeida med menneskjer med utfordrande åtferd. Det blei sett på at utdanna tenesteytarar visar meir positive haldningar i møte med utfordrande åtferd hjå menneskjer med utviklingshemming enn dei ufaglærte tenesteytarane. Betre haldning kan vere grunna i betre personleg kompetanse.

4.13.3 Haldningar

Dragsten og Søndena (2014) meina det er lita bekymring for at ein nyttar meir tvang enn tidlegare, og at grunnen til dette er blant anna tilsette sine haldningar til tvang. Når ein har større vissheit om kva som inngår i tvangsgrepet og må formalisere dette gjennom eit vedtak, vil dette utgjere ein del av forklaringa på auka, og ein underbygg antakinga om tidlegare underrapportering av tvangsbruk. Rommertveit & Tollefsen (2014) ser på at dei tilsette sin veremåte og haldningar er viktige forhold som kan påverke tvang og makt. Berge & Ellingsen (2017) konkluderer med at anvending av lovbestemmingar har fokus på haldning og utfordrande åtferd, altså begrense skade istadenfor å førebyggje. Dei tilsette sine haldningar til utfordrande åtferd og behov for tvang er sentral, samt at tvangsbruken er knytt til diagonsen utviklingshemming.

I artikkel 1 (Lillevik og Øien, 2010) har det komt fram at samhandling mellom tenesteytarar og tenestemottakarar er viktig og kan vere ein faktor for å avverge utagering hjå tenestemottakar. Det er viktig å forstå kvifor tenestemottakar visar utfordrande åtferd for å vere i forkant. Knotter et al. (2013) skriv at negative haldningar hjå dei tilsette i grupper påverkar tvangsbruken i større grad enn individuelt.

5.0 Drøfting

I det førre kapittelet gjorde eg rede for resultatata frå artikkelanalysa. Eg ynskjer i dette kapittelet å gjere ei nærare drøfting der eg brukar set relevant teori opp mot egne erfaringar opp mot artiklane i resultatdelen. Eg ynskjer å drøfte dette gjennom problemstillinga mi og dei utvalte hovudtemaa mine.

Problemstillinga mi er: *Korleis kan forhold ved tenesteytaren påverke forståinga av bruk av tvang og makt ovanfor personar med utviklingshemming?*

5.1 Kompetanse

Kompetanse i denne samanhengen er kva utdanning dei tilsette har. I arbeid inn mot psykisk utviklingshemming er det mange tenesteytarar med forskjellig kompetanse. Nokre er høgskuleutdanna, andre har fagbrev og nokre har ikkje utdanning. I følge Helsedirektoratet (2015) er utviklingshemming ein samlenemning for ei rekke tilstandar

med ulike årsaksforhold. Det visar seg ofte tidleg at lærevanskar og evna til å greie seg i samfunnet er svekka. Holden (2016) skriv at begrensingar hjå utviklingshemming er relativt vage, og at det er store forskjellar. Ein kan ha kommunikasjonsvanskar og det kan vere vanskeleg for tenesteytar å vite kva tenestemottakar ynskjer. Dette kan føre til problematisk åtferd. Eg tenkjer at når vanskane kan vere så samansette bør ein ha kvalifisert personell som arbeidar innanfor dette yrket. Det kjem fram i Helse- og omsorgstenestelova (2011) at kvalifisert personell er ei rettighet for tenestemottakar. Som eg skriv i teoridelen, skal det vere to tenesteytarar tilstade ved planlagt skadeavvergende tiltak i gjentekne situasjonar. Dette er for å styrke rettsikkerheita, førebyggje at det ikkje blir brukt meir tvang enn naudsynt og at det blir gjennomført etisk forsvarleg. Ein av desse to skal ha helse-, sosial eller pedagogisk bestått utdanning på høgskulenivå. (Helse- og omsorgstenestelova, 2011).

I artikkelen til Vagle, Holde og Offernes har dei undersøkt ved kor mange tilfelle med bruk av tvang og makt det var høgskuleutdanna personell tilstade. Det var då funne ut at bruken av tvang og makt var omtrent like hyppig på vakter med utdanna tenesteytarar som ikkje utdanna tenesteytar. Det var små forskjellar når det gjaldt varigheit og kva type tvang som blei brukt. Det kan tyde på at dei høgskuleutdanna var meir beviste på kvifor dei nytta tvang og makt då dei gav meir konkrete foranledningar. (Vagle et al. 2011). Det er altså ikkje dei store forskjellane på om ein har høgskuleutdanning eller ikkje. Likevel meina lova at minst ein av to tenesteytarar skal ha høgskuleutdanning. Ellingsen, Berge og Lundgwitz (2011) visar i sin artikkel at det er eit høgt mengd dispensasjonar frå utdanningskravet. I 80% av tilfelle der det blir fatta eit tvangsvedtak blir det også godkjent ein dispensasjonssøknad frå utdanningskravet. Berre 3% for avslag. Eg har sjølv vore i ein situasjon der eg har vore nøydt til å skrive dispensasjonssøknad og fått denne innvilga. Ein kan stille seg spørsmål om kvifor desse må nyttast så ofte. I mitt tilfelle var det fordi eg ikkje hadde nok høgskuleutdanna personell til å lage ein turnus. Helsedirektoratet (2015) skriv at det kan søkjast om dispensasjon om det er mangel på tenesteytarar med formell utdanning. Det må likevel vere tilstrekkeleg kvalifiserte tenesteytarar og ein må følgje kravet om forsvarlegheit. Den det blir søkt dispensasjon for må og ha tilstrekkeleg erfaring, kunnskap og kompetanse. (Helsedirektoratet 2015)

At det er vanskeleg å lage ein turnus der det skal vere høgskuleutdanna på kvar vakt kan vere utfordrande når ein ser kor få personell med høgskuleutdanning som arbeidar med

menneskje med psykisk utviklingshemming. I artikkelen til Ellingsen, Isaksen og Lundgwitz (2020) visar det seg at berre 28,2 % av tilsette som arbeidar med psykisk utviklingshemma har høgskuleutdanning. Dette utgjer den minste gruppa. I artikkelen til Hemm et al. (2014) er det forska på opplæringsbehova dei tilsette som arbeidar med psykisk utviklingshemma har, og fant ut at desse var: kommunikasjon, kunnskap/informasjon og tydeleggjering av arbeidsroller. Når høgskuleutdanna utgjer den minste gruppa kan det vere problematisk å få til dette då dei har, blant anna, meir kunnskap om faget enn ufaglærte.

Det blir også undersøkt i artikkelen til Ellingsen et al. (2020) at det kjem inn nye meldingar om brot på lover og reglar når det kjem til bruk av tvang og makt ovanfor personar med psykisk utviklingshemming. Ein kan sjå at det er to forhold som peikar seg ut. Desse er den lave andelen av tilsette med profesjonskompetanse og bruken av deltid. I FO og NAKU (2020) sin rapport har kommunen ei lovpålagt oppgåve å tilby forsvarlig helseteneste til sine innbyggjarar. FO meina at dette ikkje kan bli løyst utan krav til tilsette med høgskuleutdanning, då særleg med vernepleiarfagleg og sosialfagleg kompetanse.

Berge og Ellingsen (2017) belys i sin artikkel at sjølv om noko var gjort i beste hensikt og var naudsynt for å avverge vesentleg skade, kan det komme fram at det ikkje var rett å bruke tvang og makt. Dette fordi ein under utdanning byggjer rammer om forståing og haldning som gjer at faglege omsyn blir vurdert før ein brukar tvang og makt. (Berge & Ellingsen, 2017). Ein vernepleiar har ein relasjonell kompetanse. Dette gjer at både tolmod og motstandskraft i omsorga blir gitt (Jaques et al., 2018). I FO og NAKU (2020) sin rapport meina dei at utdanningskapasiteten på vernepleiarutdanninga må bli auka, då formell kompetanse er avgjerande for å sikre god tenesteutvikling og for å yte gode tenester til menneskjer med store og samansette behov. Det handlar om å kunne leggje til rette for tenestemottakar for at dei skal kunne «leve livet» sitt. På min arbeidsstad med over 60 tilsette er det berre to tilsette som er utdanna vernepleiarar. Kommunen legg godt til rette for at tilsette skal få kunne ta denne utdanninga, og fleire har søkt, men det er dessverre vanskeleg å komme inn på utdanninga.

Owren & Linde, (2011) skriv dei om at ein vernepleiar har kunnskap og balansegang mellom å kunne gje handlingsrom og ramme inn situasjonen. Kompetansen til ein

vernepleiar vil derfor kunne påverke kva grad tenestemottakar let seg styre eller påverkast av insisterande praksis. Slik sett kan ein sjå kor viktig kompetansen til ein vernepleiar er.

5.2 Kunnskap

I denne samanheng blir kunnskap forstått som dei tilsette si uformelle kompetanse, ofte uttrykt som realkompetanse eller erfaringsbasert kunnskap. Dette er dei kvalitetane som tenesteytar utviklar over lang tid, og som er vanskeleg å beskrive. Dei er heller ikkje på vitnemålet vårt. Denne kompetanseforma vil vere viktig i måten tenesteytarane utfører arbeidet på. (Skau, 2015).

I artikkelen til Rommertveit & Tollefsen (2014) blir det skreve mykje om kor viktig relasjonar mellom tenesteytar og tenestemottakar er for førebygging av tvang og makt. Denne tilnærminga kan tyde på at det er ei forventning om at relasjonar, samhandling og kjennskap til tenestemottakar vil påverke kvaliteten på dei tenestene som blir gitt, også med tanke på tvang og makt. Ved at ein legg til rette for å auke kunnskapen om relasjonsarbeid for dei tilsette, visar studien at arbeidet blir meir prega av individuelle tilnærmingar som er retta mot tenestemottakar sitt behov. Dette blir gjenspegla i utforminga av sjølv tvangsvedtaket. Ein skulle tenke seg at dette gjer at det blir brukt mindre tvang og makt. Dette blir og støtta i Jaques et al. (2018) si forskning der det blir skrevet at om ikkje tenesteytar tek seg tid til å bli kjent med tenestemottakar kan vedkommande potensielt risikere uheldige konsekvensar. Likevel kan ein i følge studien til Dragsten & Søndernaa (2014) sjå at det er ei auke på vedtak på tvang og makt. Det kjem fram at det er liten bekymring, då forklaringa ligg i årsaksforhald. Dette er auka kunnskap om lovverket, tidlegare underrapportering og endring i haldning til tvangsomgrepet, samt betre retningslinjer for kommunal sakshandsaming. Auka kunnskap, haldningsarbeid og betre prosedyre gir større fagleg engasjement i fagmiljøet og betre teneste til verksemda.

I følge artikkelen til Ellingsen et al. (2020) er det 33,2 % av tilsette som arbeidar med psykisk utviklingshemming som ikkje noko formell utdanning. Ei studie visar eit høgt antall ufaglærte som arbeidar direkte med tenesteytarar det blir utøvd tvang på (Ellingsen, Berge & Lungwitz, 2011). Studien visar ein klar samanheng mellom bruk av tvang og makt og manglande formell kompetanse blant dei tilsette. Formell kompetanse er i studia påpeika som ein vesentlig faktor som påverkar omfanget av tvangsbruk. Studia forklarar det auka omfanget av tvangsbruk meg høg andel ufaglærte tilsette. I studia til Rommertveit

& Tollefsen (2014) hevar i midlertid at auka opplæring og kunnskapshevande tiltak blant tilsette vil vere førebyggjande, men og føre til betre kvalitet på tenestene. Knotter et al (2013) tek føre seg ulike eigenskapar hjå dei tilsette som utøver tvang, blant anna alder. Det blir vist at eldre tenesteytarar nyttar mindre tvang en yngre tenesteytarar. Kanskje kan dette tyde på at tilsette som har mykje erfaring og har tileigna seg opp erfaringsbasert kunnskap, og i tillegg har gode relasjonar til tenestemottakar, underbygg antakelsen om at slik kunnskap vil redusere omfanget av bruk av tvang og makt.

Funna i artikkelen til Heaton & Whitake (2012), tilseier at utdanna tenesteytarar viste meir positive haldningar i møte med utfordrande åtferd hjå personar med utviklingshemming enn ufaglærte tenesteytarar. Betre haldningar kan vere grunna i betre personleg kompetanse hjå tenesteytarar med høgare utdanning. Å ha evne og mot til å møte konflikt, å vere tolmodig, ha sjølvkontroll og vise samarbeidsevne er nokre av punkta Skau (2015) trekk fram som personleg kompetanse.

Berge og Ellingsen (2017) Konkluderer med at loven har fokus på å begrense skade istadenfor å førebyggje. Dei tilsette sine haldningar til utfordrande åtferd og behov for tvang er sentralt, samt at tvangsbruken er knytt til diagnosen utviklingshemming.

Dragsten & Søndena (2014) meina det er liten bekymring for at ein nyttar meir tvang og makt no enn tidlegare, og at grunnen er tilsette si haldning til tvang og makt. Ein har større bevisstheit på kva som inngår i tvangsomgrepet og må formalisere dette gjennom eit vedtak.

5.3 Haldningar

Tilsette som arbeidar hjå menneskjer med utviklingshemming møter mykje forskjellig i sin arbeidskvardag. Det er fleire grader av utviklingshemming, både lett, moderat, alvorleg og djup. I tillegg har ein anna psykisk utviklingshemming og uspesifisert utviklingshemming. (Direktoratet for e-helse, 2019). Kva tilsette si haldning er ovanfor menneskjer med psykisk utviklingshemming har mykje å seie for kva kvalitet ein gir i arbeidet sitt.

Rommertveit og Tollefsen (2014) skriv i sin artikkel at dei tilsette sine haldningar til utfordrande åtferd og behov for tvang og makt er sentral. I Lillevik og Øien (2010) blir det trukke fram at ei haldning til relasjonen mellom tenestytar og tenestemottakar er viktig og kan vere eit forhold for å avverge utagering hjå tenestemottaka, då ein kan klare å forstå årsaka bak denne utageringa. Håkonsen (2014) skriv at gjennom haldningane våre tek vi

eit standpunkt til noko. Å forandre haldningane er ikkje ei lett oppgåve, og det vil vere tidkrevjande for den enkelte. Ein kan derfor seie at haldningane ein har, er noko som er relativt varig.

Heaton og Whitetaker (2012) skriv om dei forskjellige haldningane mellom utdanna og ikkje utdanna tilsette når det kjem til arbeid med menneskjer med utfordrande åtferd. Utdanna tenesteytarar visar ofte meir positive haldningar i møte utviklingshemma med utfordrande åtferd. Dette kan vere grunna i betre personlig kompetanse. I teoridelen min skriv Røknes og Hanssen (2012 s. 178) om nokre grunnleggande haldningar ein kan ha til ein annan. Det er blant anna å sjå den andre som eit subjekt. Sjå den andre som likeverdig, objektivisere den andre og forstå den andre sine opplevingar både intersubjektivt og kontekstuellt. Det siste punktet handlar om å forstå opplevinga til den andre i fleire kontekster, her- og – nå kontekster. Det kan for eksempel vere sjølvforståing og livserfaring. For å forstå den andre betre må vi heile tida arbeide med oss sjølve. Lillevik og Øien (2010) trekk fram at ei haldning om å forstå årsaka bak valden og at ein er interessert i kva tenestemottakar synast viktig i det aktuelle augneblikket. At ein tenesteytar stilte færre krav ein ettermiddag når tenesteytar forsto den forsto at tenestemottakar hadde det vanskelig heng saman med dette som skjer her- og- nå, og vil vere avhengig av andre kontekster.

Dragesten og Søndena (2014) seier at tilsette si haldning, spesielt haldning kring tvangsomgrepet, er essensiell. Når tilsette får ei større vissheit om kva som blir rekna som tvang og makt, er dette og ei mogleg forklaring på dei auka tvangsvedtaka. Dette kan sjølvsgatt vere heilt logisk. Når ein sender inn eit tvangsvedtak og får dette godkjent hjå fylkesmannen vil den daglege tvangen bli sett på som lovleg etter kapittel 9. Ein bør kanskje likevel forvente at tvangsvedtaka vil minke etter tid, med ei slik tilnærming. I følgje Helsetilsynet, (2008) kan ein likevel sjå ei dramatiske auke i tvangsbruk også, dei siste fem åra. Ein skulle kanskje forventa at ved å ha fokus på eit systematisk haldningsarbeid generelt, skulle det vere nedgang og ikkje auke i tvangsbruk. Som avdelingsleiar i ei eining med fleire tvangsvedtak har eg hatt stort fokus på etisk refleksjon på alle personalmøter. Vi brukar då forskjellige case frå arbeidskvardagen, delar oss i grupper og snakkar saman om kvar case. Det er interessant å høyre om dei forskjellige haldningane tilsette har kring tvang og makt. Eg merkar fleire at dei tilsette har lite

kunnskap om temaet noko som gjenspeglar seg i kva haldningar dei har. Ved å setje fokus på dette håper eg at dei tilsette får betre forståing av tvangsbruk.

Det miljøet vi er i kan og påverke haldningane våre om ulike ting. Håkonsen (2014) skriv at haldningane ein har kan vere påverka av foreldra våre når vi er barn og at det er då ein legg grunnlaget for fleire haldningar. Knotter et al. (2013) skriv at negative haldningar hjå dei tilsette i gruppe vil påverke tvangsbruken i større grad enn individuelle negative haldningar.

6.0 Konklusjon

Hensikta med denne oppgåva var å finne ut korleis dei forskjellige forholda ved tenesteytaren som kan påverke forståinga av bruk av tvang og makt ovanfor personar med utviklingshemming. Oppgåvas problemstilling var:

Korleis kan forhold ved tenesteytaren påverke forståinga av bruk av tvang og makt ovanfor personar med utviklingshemming?

Med bakgrunn i oppgåvas relevante teori og analyse av dei utvalte artiklane har eg kunne konkludert med at det er ein rekke forhold ved tenesteytarane som kan påverke deira forståing av tvang og makt ovanfor personar med utviklingshemming.

Det visar seg at sjølv om lova er tydelg på at psykisk utviklingshemma har rett på kvalifisert personell og at ein av to tenesteytarar skal vere høgskuleutdanna når det blir utøvd tvang, stemmer ikkje dette med slik det egentlig er (Helse- og Omsorgtenestelova, 2011). Under ein tredjedel av tilsette som arbeidar med psykisk utviklingshemma har høgskuleutdanning og mykje av tvangen som skjer er utan høgskuleutdanna personell. (Ellingsen et al., 2020). Det viser seg at utdanning har mykje å seie for den kvaliteten på tenestene ein gir.

Når det kjem til kunnskap hjå tenesteytarane kan ein sjå at denne og har innverknad på forståinga av bruk av tvang og makt hjå menneskjer med utviklingshemming. Ein kan sjå at det er ein klar samanheng mellom bruk av tvang og makt, og manglande formell

kompetanse blant dei tilsette. Auka opplæring og kunnskapshevande tiltak vil vere førebyggjande og føre til betre kvalitet på tenestene (Rommetveit & Tollefsen (2014). Ein kan også sjå at tilsette si haldning har ein samanheng med bruken av tvang og makt. Det visar seg at haldningane tenesteytar har kan påverke bruk av tvang og makt. Negative haldningar retta mot tenestemottakar kan føre til auka tvangsmidlar (Knotter et al., 2013).

7.0 Kjeldeliste

Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving* (6. utg.) Oslo: Gyldendal Akademiske.

Håkonsen, K. M. (2014). *Psykologi og psykiske lidelser*. (5. utg.) Oslo: Gyldendal Akademiske.

Holden, B. (2016). *Utfordrende atferd og utviklingshemming: atferdsanalytisk forståelse og behandling* (2. utg) Oslo: Gyldendal akademiske.

Håkonsen, K. M. (2014). *Psykologi og psykiske lidelser* (5. utg.). Gyldendal.

Olsson, H. & Sörensen, S. (2003). *Forskningsprosessen: Kvalitative og kvantitative perspektiver*. Oslo: Gyldendal Akademiske.

Raaheim, A. (2002). *Sosialpsykologi*. Bergen: Fagbokforlaget

Røkenest, O. & Hanssen P. (2012) *Bære eller breste*. Bergen: Fagbokforlaget

Støren, I. (2013), *Bare søk! Praktisk veiledning i å skrive litteraturstudier* (2. utg.). Oslo: Cappelen Damm Akademiske.

Skau, G. M. (2011) *Gode fagfolk vokser. Personlig kompetanse i arbeid med mennesker*. Oslo: Cappelen Daamm.

7.1 Internettkjelder

Berge K., & Ellingsen, K., E. (2017). Hva er det med diagonsen psykisk utviklingshemming som legaliserer bruk av tvang og makt? *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*. <https://www.idunn.no/doi/10.18261/issn.1504-3010-2017-01-09#:~:text=Tvangsbestemmelsene%20forutsetter%20at%20for%20%C3%A5,og%20omsorgstjenester%20hjemlet%20i%20samme>

Direktoratet for e-helse (2019) <https://www.ehelse.no/>

Dragsten, F. & Søndena, E. (2014) Fagpersonells forståelse av økt registrert tvangsbruk overfor personer med utviklingshemming. *Nordisk Tidsskrift for Helseforskning* 10 (2) s.19-32. <http://septentrio.uit.no/index.php/helseforsk/article/view/3320/3193>

Ellingsen, K. E., Berge, K. & Lungwitz, D. (2010). Rule of law – wishful thinking? Exemptions from educational requirements and the use of coercion against people with intellectual disability. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 13(2), 151-166. <https://doi.org/10.1080/15017419.2010.490755>

Ellingsen, E. K., Isaksen S., M. & Lundgwitz, D. (2020). «Lav kompetanse og utstrakt bruk av deltid truer faglig forsvarlige tjenester til personer med utviklingshemming». *Fontene forskning*. <https://fonteneforskning.no/forskningsartikler/lav-kompetanse-og-utstrakt-bruk-av-deltid-truer-faglig-forsvarlige-tjenester-til-personer-med-utviklingshemming-6.19.746982.e7459ba705>

Heaton, S. & Whitaker, S. (2012). The attitudes of trained and untrained staff in coping with challenging behaviour in secure and community settings. *International Journal of Developmental Disabilities*, 58(1), 40-47. <https://doi.org/10.1179/2047387711Y.0000000006>

Helsedirektoratet. (2015). *Rettsikkerhet ved bruk av tvang og makt overfor enkelte personer med psykisk utviklingshemming*. (Rundskriv IS-10/2015). Hentet fra <https://helsedirektoratet.no/Lists/Publikasjoner/Attachments/977/Rettsikkerhet%20d%20bruk%20av%20tvang%20og%20makt%20overfor%20enkelte%20personer%20med%20psykisk%20utviklingshemming.pdf>

Helse- og omsorgstjenesteloven. (2011). Lov om helse- og omsorgstjenester m.m. (LOV-2011-06-24-30). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-30>

Hemm, C., Dagnan, D. & Meyer, T. D. (2014). Identifying Training Needs for mainstream Healthcare Professionals, to prepare Them for Working with individuals with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 2015. 28 (98–110).

<https://onlinelibrary-wiley-com.galanga.hvl.no/doi/pdfdirect/10.1111/jar.12117>

Jaques, H., Lewis, P., O’Rielly, K., Wiese, M. & Wilson, N. J. (2018). Understanding the contemporary role of the intellectual disability nurse: A review of the literature. *Journal of Clinical Nursing*, 27, s. 3858–3871.

<https://doi-org.galanga.hvl.no/10.1111/jocn.14555>

Knotter, M. H., Wissink, I. B., Moonen, X. M. H., Stams, G.-J. J. M., Jansen, G. J. (2013). Staff’s attitudes and reactions towards aggressive behaviour of clients with intellectual disabilities: A multi-level study. *Research in Developmental Disabilities*, 34(5), 1397-1407. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2013.01.032>

Lillevik, O. G. & Øien, L. (2010). Kvaliteter hos hjelperen som bidrar til å forebygge trusler og vold fra klienter. *Norsk Tidsskrift for Helseforskning*, 6(2), 84-96.

<https://doi.org/10.7557/14.1191>

NOKU og FO (2020). *Lav kompetanse truer tjenestene til personer med utviklingshemming*. <https://naku.no/aktivitet/ny-rapport-fra-naku-og-fo-lav-kompetanse-truer-tjenestene-til-personer-med>

Owren, T. & Linde, S. (2019) «Uformell tvang i tjenester til personer med utviklingshemming». *Fontene forskning*. <https://fonteneforskning.no/forskningsartikler/uformell-tvang-i-tjenester-til-personer-med-utviklingshemming-6.19.670455.dfb40ab376>

Rommetveit, M. & Tollefsen, A. (2014). Nærlys på tvang og makt overfor personer med utviklingshemming. *Nordisk Tidsskrift for Helseforskning*, 10.årgang (nr.2), s.4-18.

<http://www.nfunorge.org/Global/Nyheter%20NFU%20sentral/Dokumenter/N%C3%A6rllys%20p%C3%A5%20tvang%20og%20makt%20overfor%20personer%20med%20utviklingshemming.pdf>

Statens helsetilsyn (2019). Regeringen.no

<https://www.regjeringen.no/no/dep/hod/org/etater-og-virksomheter-under-helse--og-omsorgsdepartementet/underliggende-etater/statens-helsetilsyn/id279747/>

Vagle, B., Holden, B. & Offernes, N-Ø. (2011) En studie av sammenhengen mellom utdanningsnivå og bruk av tvang ovenfor tjenestemottakere med psykisk utviklingshemming. *Stiftelsensor*.

<https://www.stiftelsensor.no/images/tidsskriftarkiv/2011/4/En%20studie%20av%20sammenhengen%20mellom%20utdanningsniv%C3%A5%20og%20bruk%20av%20tvang%20-Vagle-Holden.pdf>