



21.04.2018

Slik liker jeg å jobbe

Selvbestemmelse og motivasjon i
tilrettelagt arbeid



Hans Zoetenhorst

STEINERHØYSKOLEN

BACHELORGRAD I SOSIALPEDAGOGIKK 2018

11574 ORD

Innhold

Del 1 Innledning.....	2
1.1 Bakgrunn for temaet.....	2
1.2 Faglig begrunnelse og relevans	3
1.3 Problemstilling	4
1.4 Presentasjon av kilder	4
1.5 Avgrensning og begrepsavklaring.....	5
1.6 Oppbygging.....	5
Del 2 Psykisk utviklingshemming – En refleksjon.....	6
Del 3 Motivasjon.....	10
3.1 Kompetanse	10
3.2 Tilhørighet.....	10
3.3 Selvbestemmelse - indre og ytre motivasjon	11
Del 4 Selvbestemmelse	12
4.1 Selvbestemmelse for mennesker med utviklingshemming	12
4.2 Profesjonelle utfordringer	14
Del 5 Selvbestemmelse og motivasjon i tilrettelagt arbeid	18
Del 6 Sosialterapi og Camphill	24
Del 7 Drøfting - På hvilken måte kan sosialterapi bidra?	31
7.1 Sosialterapi og selvbestemmelse.....	31
7.2 Sosialterapi og kompetanse	32
7.3 Sosialterapi og tilhørighet	34
Konklusjon	36
Litteraturliste	37

Del 1 Innledning

1.1 Bakgrunn for temaet

I denne oppgaven skal jeg gjøre rede for selvbestemmelse og andre faktorer som påvirker motivasjon i tilrettelagt arbeid for voksne med psykisk utviklingshemming. Hva er det som kan støtte utviklingshemmedes motivasjon til arbeid? Min grunn for engasjement for dette tema er mine egne arbeidserfaringer og de mennesker med utviklingshemming som jeg har bodd og jobbet sammen med i en Camphill landsby siden 2002. Camphill er et leve- og arbeidsfellesskap med Rudolf Steiners (1861 – 1925) filosofi som grunnlag og er dermed en del av den antroposofiske bevegelsen, i likhet med for eksempel Steinerskolen.

Arbeid er en vesentlig del av hverdagen i Camphill, hvor alle får mulighet til å bidra etter evne. Jeg prøver å legge til rette for arbeidsglede og meningsfulle oppgaver som er tilpasset individuelle behov og muligheter. I skogsverkstedet og på gården jobber jeg sammen med forskjellige personer som trenger støtte på hver sin måte. Det er godt å se at noen trives med arbeidet sitt og at stemningen er bra. Jeg har selv opplevd hvor glad jeg blir når jeg har en jobb som passer meg godt og som jeg anser som meningsfull. Jeg har derimot også hatt jobber som for meg var veldig kjedelige, hvor jeg bare ventet til arbeidsdagen var over, og det føltes ikke godt. Jeg mener at det er viktig at utviklingshemmede kan få arbeid som de er motivert til og som gir trivsel.

Men utviklingshemmede har ikke samme muligheter som andre til å bestemme selv hva slags arbeid de får og hvordan de har det på jobb og i livet generelt. Utviklingshemmede er for det meste avhengig av andre på grunn av sine hjelpebehov og måten samfunnet fungerer på. Derfor mener jeg at det er viktig at de får den støtten de trenger for å ta styring over eget liv etter behov. Dette høres lettere ut enn det er i praksis. Selvbestemmelse for utviklingshemmede støter på en del utfordringer som jeg ønsker å belyse i denne oppgaven. Samtidig ønsker jeg å øke min kunnskap rundt selvbestemmelse og motivasjon for å være bedre i stand til å støtte dem som jeg bor og jobber sammen med i Camphill.

1.2 Faglig begrunnelse og relevans

I flere tiår har norske politiske mål angående utviklingshemmede rettet seg mot inkludering og normalisering basert på grunnprinsippet at alle mennesker er likeverdige med samme rett til deltakelse i samfunnet. I sammenheng med dette og individualiseringen i samfunnet har selvbestemmelse for mennesker med utviklingshemming kommet i fokus (Meld.St.45, 2013). Siden deltakelse i arbeidsliv kan ha vesentlig betydning for mennesker på ulike plan ønsker jeg å se på tilrettelagt arbeid for utviklingshemmede. Hovedspørsmålet som jeg vil svare på er hva det er som motiverer utviklingshemmede til arbeid. Kan selvbestemmelse bidra til motivasjon? Hvilke andre faktorer kan spille en viktig rolle? Gir godt tilrettelagt arbeid mulighet for opplevelse av mestring som kan gi arbeids glede og personlig utvikling?

Selvbestemmelse for utviklingshemmede medfører ulike utfordringer for både dem selv og for tjenesteytere. Hvordan blir tjenestemottakere påvirket av de spesifikke situasjonene som de befinner seg i? Hvor viktig er valgmuligheter? Er vedkommende egentlig i stand til å ta et bevisst valg? Fatter utviklingshemmede konsekvensene av deres valg? Har de nok evner til å bedømme? Hvordan er det for utviklingshemmede som aldri virkelig har lært å bestemme ting selv, når de plutselig får presentert denne muligheten? Hvor bevisst er jeg min makt som tjenesteyter ovenfor tjenestemottakere?

Jeg skal i denne oppgaven gå inn på disse spørsmålene og belyse hvordan selvbestemmelse og andre faktorer kan bidra til utviklingshemmedes motivasjon til arbeid. Jeg vil diskutere hvordan sosialterapi kan bidra til utviklingshemmedes motivasjon og mener at dette er relevant fordi dette er et relativt utforsket tema. Samtidig mener jeg at det er viktig å bidra til debatt rundt selvbestemmelse fordi utviklingshemmede ved flere anledninger har gitt uttrykk for at de verdsetter dette høyt. Som for eksempel Marte Goksøyr som sier at hun ” vil at dere skal tro at jeg kan. Jeg vil være med og bestemme sammen med dere. Det er mitt liv! ” (Goksøyr, i Ellingsen, 2007).

1.3 Problemstilling

Hvilke faktorer bidrar til å skape motivasjon for utviklingshemmede i tilrettelagt arbeid. Hva er i forbindelse med dette viktig for tilrettelegging av arbeid for utviklingshemmede? Hvilke faktorer i sosialterapeutisk arbeidstilbud bidrar til å skape motivasjon for utviklingshemmede? Ut fra disse spørsmålene har jeg formulert følgende problemstilling:

«Hvordan kan selvbestemmelse og andre faktorer bidra til motivasjon for mennesker med utviklingshemming i tilrettelagt arbeid?»

«På hvilken måte kan sosialterapi bidra?»

1.4 Presentasjon av kilder

Karl Elling Ellingsen har skrevet flere bøker om selvbestemmelse for utviklingshemmede. Disse bøkene har jeg brukt som hovedkilder. For eksempel har hans bøker «Selvbestemmelse, egne og andres valg og verdier» (2007) og «Selvbestemmelse for tjenestenytere» (2005) gitt meg større forståelse for selvbestemmelse fra utviklingshemmedes og miljøarbeideres ulike perspektiv.

Et antroposofisk syn på tema har Terje Erlandsen skrevet om i «Jeg arbeider, altså er jeg. Arbeid for mennesker med utviklingshemming – verdiskapning, sosialisering og selvrealisering» (2017). Rudolf Steiners «Frihetens filosofi» (1978), Bente Edlunds «Kulturøyer, antroposofiske tiltak for mennesker med spesielle behov» (2010) og «Re-thinking community care : The Camphill village model» (2015) av Maria Lyons er relevant litteratur om antroposofi og Camphill.

Boken «Motivasjon og mestring» (2005) har jeg brukt som kilde for Deci og Ryans selvbestemmelsesteori. «Vernepleiefaglig teori og praksis» (2011) av Thomas Owren og Sølvi Linde har vært en viktig bok om samhandlingen mellom tjenesteytere og tjenestemottakere.

For informasjon om regler, lovverk og politiske mål har jeg brukt «Meld.St 45 Frihet og likeverd» (2012-2013) og «NOU – På lik linje» (2016: 17).

1.5 Avgrensning og begrepsavklaring

Denne oppgaven er en litteraturstudie som gjør rede for selvbestemmelse og motivasjon for voksne med lett og moderat utviklingshemming med hovedfokus på tilrettelagt arbeid. Jeg har valgt å bruke Deci og Ryans teori som utgangspunkt for denne oppgaven. Dette fordi denne teorien fokuserer på menneskets psykologiske behov med hovedvekt på selvbestemmelse. Jeg har valgt å ikke gå inn på andre motivasjonsteorier, som for eksempel Maslovs teori som i tillegg til psykologiske behov også fokuserer på menneskets fysiske behov.

1.6 Oppbygging

I del to gjør jeg rede for diagnosen psykisk utviklingshemming. I tillegg gir jeg en refleksjon over denne diagnosen.

I del tre gjør jeg rede for Deci og Ryans selvbestemmelsesteori og de tre hovedfaktorer for motivasjon: selvbestemmelse, kompetanse og tilhørighet.

I del fire går jeg nærmere inn på definisjon selvbestemmelse. Jeg gjør rede for selvbestemmelse i forhold til personlig utvikling og går inn på lovverk om selvbestemmelse for utviklingshemmede. I tillegg går jeg inn på profesjonelle utfordringer rundt tilrettelegging for selvbestemmelse.

Del fem har fokus på selvbestemmelse og motivasjon i tilrettelagt arbeid. Jeg belyser lovverk angående selvbestemmelse for utviklingshemmede når det gjelder arbeidsliv. Jeg går inn på anbefalinger fra NOU for forbedring av utviklingshemmedes muligheter for arbeid og betydningen av arbeidsrådgivning. I tillegg går jeg inn på hvordan tjenesteyterne kan støtte tjenestemottakere til opplevelsen av mestring og selvbestemmelse.

I del seks gjør jeg rede for sosialterapi og Camphill og belyser elementer som er relevante for selvbestemmelse og motivasjon. Samtidig går jeg inn på tilrettelagt arbeid i sosialterapi.

Med utgangspunkt i Deci og Ryans selvbestemmelsesteori drøfter jeg i del syv hvordan sosialterapi og Camphill kan bidra til motivasjon for utviklingshemmede i tilrettelagt arbeid. Jeg avslutter med min konklusjon.

Del 2 Psykisk utviklingshemming – En refleksjon

«Jeg ser ikke på meg selv som annerledes, men heller som spesiell, og alle er vi spesielle på vår egen måte. Gud har skapt alle mennesker spesielle og verdifulle. Gud har skapt meg for å lage litt variasjon» (Mathiassen, i Ellingsen, 2007, s.21).

Psykisk utviklingshemming er en samlebetegnelse for funksjonsnedsettelse med ulike årsaker som er tilskrevet en mangartede gruppe av mennesker med svært ulike grader av kognitive, intellektuelle og fysiske funksjonsevner. Verdens Helseorganisasjon (WHO) håndterer klassifikasjonssystemet ICD-10 som skiller mellom lett, moderat, alvorlig, og dyp psykisk utviklingshemming med i tillegg kategoriene annen psykisk utviklingshemming og uspesifisert utviklingshemming. Tre kriterier må oppfylles for at diagnosen utviklingshemming kan stilles: intelligensnivå under 70, betydelig begrenset evne til å tilpasse seg vanlige sosiale situasjoner, og utviklingshemmingen må ha vist seg før fylte 18 år. For å stille riktig diagnose er det viktig å sikre at motivasjonsproblematikk, psykiske lidelser eller andre faktorer ikke er årsaken til mangelfulle evner (NOU 2016: 17).

I Norge benyttes definisjonen av utviklingshemming til American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD) som utgangspunkt. AAIDD fremhever viktigheten av grundig faglig vurdering og klinisk skjønn før diagnosen utviklingshemming blir satt. Samtidig må personens omgivelser og kultur bli tatt i betraktning. For å stille riktig diagnose er derfor tverrfaglig samarbeid en betingelse (Gomnæs og Rognhaug, 2012).

Bente Edlund (2016) nevner i boken «Mennesker først og fremst» at diagnoser generelt sett er viktige for valg av behandling og at ved en spesifikk stoffskiftesykdom, Føllings syndrom, kan en behandling forebygge utvikling av utviklingshemming (Egge, 2016). Åse Asmyhr (2004) påpeker betydningen av diagnosen for foreldre til barn med utviklingshemming. Disse foreldre møter ofte store utfordringer gjennom barnets oppvekst og er avhengig av diagnosesetting, helst så tidlig som mulig, for å få den hjelpen som de og barnet har behov for (Asmyhr, 2004).

I dagens Norge ligger relasjonell forståelse av utviklingshemming til grunn for hvordan vi ser på utviklingshemming. Ut fra denne modellen er funksjonshemming et resultat av misforholdet i samspillet mellom menneskers individuelle forutsetninger og samfunnets innretning med ulike (funksjonshemmende) barrierer. Utviklingshemming er kontekstuell

(NOU, 2016: 17). Denne modellen skiller seg fra den tradisjonelle medisinske modell, som håndterer en forståelse av utviklingshemming basert på biologisk avvik hos personen selv. Denne forståelsen førte til at utviklingshemmede ble forventet til å tilpasse seg omgivelsene gjennom opplæring og trening (Owren, 2011).

AAIDD, som tar relasjonell tilnærmingen som utgangspunkt, håndterer et system som klassifiserer personer med utviklingshemming både ut fra individuelle og kontekstuelle forhold. Dette innebærer at i tillegg til vurdering av intellektuell fungering, tilpasning og helse, blir også kontekst (miljø) og deltakelse (personens samspill med andre) tatt i betraktning. Samtidig har relasjonell tilnærming resultert i at AAIDD nå definerer utviklingshemming som en fungeringsmåte, og ikke lenger som en tilstand (Gomnes og Rognhaug, 2012).

Som vi ser finnes det positive sider ved diagnosebruk, men samtidig kan man nevne negative sider ved diagnostisering av utviklingshemming.

Ivar Morken (2012) påpeker at definisjonen av utviklingshemming forandres med tiden på grunn av utviklingen av samfunnet og kan betraktes som en sosial konstruksjon. En konstruksjon som setter premissene for normalitet og avvik (Morken, 2012).

Rudolf Steiner problematiserte dette normalitetsprinsipp og sa at ” vi har jo i bunn og grunn ingen større rett til å tale om normalitet eller abnormalitet når det gjelder barns sjeleliv, eller menneskelig sjeleliv overhodet, i det vi henviser til det som er gjennomsnittlig «normalt» ” (Steiner, sitert i Edlund, 2010, s.85). Steiner mente at denne tankegangen kunne føre til konklusjoner og behandlingsformer med ulemper for utviklingshemmede. Svært positive og verdifulle verdier, til og med genialitet, ved mennesker med utviklingshemming kunne bli fjernet for å oppnå samfunnets normalitetsnivå (Edlund, 2010).

Ifølge Jarle Eknes (2014) er utviklingshemming en diagnose som på ene siden kan være hjelpsom ved at den utløser muligheter og rettigheter, men på andre siden stigmatiserende og begrensende. Det er viktig å bruke diagnoser på en reflektert måte for å forebygge at de virker inn på en negativ måte (Eknes, 2014).

Olav Garsjø (2008) gir i boken «Institusjon som hjem og arbeidsplass» et eksempel i diagnosebruk som kan føre til ulemper for beboerne. Garsjø gjør rede for *diagnostisering* ovenfor beboerne. Diagnoser kan bli brukt for å tone ned velbegrunnet kritikk på

medarbeideres praksis. Diagnoser kan brukes for å argumentere for at et menneske har en diagnose og ” kan ikke noe for det, og det er ikke noe å gjøre med ” (Garsjø, 2008, s.195).

Rudolf Steiner understreker at man aldri skal slå seg til ro med slike tanker, fordi i menneskets sjeleliv finnes det alltid alternativer og utviklingsmuligheter. I sosialterapien blir alle former for positiv utvikling høyt verdsatt (Steiner, i Edlund, 2010).

Bjørn-Eirik Johnsen belyser ulemper med diagnoser og konkluderer med at diagnostisering fratår ” individet ansvar og omgivelsene påvirkningskraft ettersom væremåte og opplevelse fort kan bli forstått som symptomer og bestemt av funksjonshemming alene ” (Johnsen, 2004, s.44). Turid Hansen gjør rede for at denne diagnostiske tankegangen fører til objektifisering av beboerne. Medarbeideren ser beboerne kun i kontekst av deres diagnose (Hansen, 2004).

Eknes (2014) påpeker at det er på tide å skifte fra begrepet psykisk utviklingshemming til begrepet kognitiv utviklingshemming eller intellektuell funksjonsnedsettelse fordi ordet psyke, som kommer fra gresk, betyr sjel. Men det er kognitive prosesser, og ikke sjelen som er hemmet (Eknes, 2014).

Arve Mathisen (2014) belyser Steiners idéer om det tredelte mennesket som et spirituelt så vel som et materielt vesen. Steiner beskriver mennesket som tredelt, med tanke (ånd), følelse (sjel) og vilje (legeme). Gjennom viljen og egenaktiviteten forbinder vi oss med verden, vi lærer gjennom å gjøre ting. Dette gir oss emosjonelle opplevelser som vår tenkning og begrepsdannelse bygger på. Tanke, følelse og vilje er en helhet i stadig og gjensidig samspill. I tillegg gjør Steiner rede for en firedelt organisering av mennesket, med fysisk kropp, eterkropp, astralkropp og et jeg. Vår fysiske kropp består av de stoffer og mineraler som også finnes i resten av naturen. Vår eterkropp er de livskrefter i oss som ytrer seg gjennom formdannelse og vekst. I astralkroppen ligger vår bevissthet, med evnen til for eksempel sansing, bevegelse, et følelsesliv og kommunikasjon. Jeget er bærer av våre spirituelle egenskaper som Steiner for eksempel knytter til språk, tenkning og selvbevissthet. Disse fire kvaliteter former en levende helhet i kontinuerlig utvikling (Mathisen, 2014).

I 1924 holdt Steiner ” Det helsepedagogiske kurset ”, som ble grunnlaget for den antroposofiske helsepedagogikken. Han sier der at det ikke er sjelen som er dysfunksjonell hos mennesker med utviklingshemming, men at tilstander av ufullstendig kroppslig utvikling hemmer sjelen og jeget i å uttrykke seg gjennom kroppen. Steiner fokuserer i disse foredragene på barn med utviklingshemming og hevder at de fleste barn med utviklingshemming ikke har et hjerneproblem, men at det er en viljesdefekt som ligger til

grunn for intelligensproblemer. Viljesdefekter forårsaker konsentrasjonsproblemer som ytrer seg som tankedefekter (Edlund, 2010). Rudolf Steiner (1985) tydeliggjør dette med et eksempel: en mann venter på trikk. Trikken kommer, og døren åpnes. Men selv om mannen vet at han skal på trikken, klarer han det ikke å handle og stige ombord. Dørene stenges igjen, trikken kjører videre og mannen står fortsatt på trikkeholdeplassen (Steiner, 1985).

I stedet for å bruke interessen for mennesker med utviklingshemming til å utvikle et diagnostisk system, mener Steiner at interesse for det enkelte menneske kan utvikle den riktige innstillingen for å kunne gi dette menneske god hjelp og støtte (Edlund, 2010).

Karl König, Camphills grunnlegger, var imot diagnostisering av voksne med utviklingshemming og betegnelsen åndssvak, som på hans tid var i bruk. Om barn med utviklingshemming sier han ”at han aldri hadde møtt et menneske som kunne gå under en slik betegnelse” (König, i Edlund, 2010, s.145). König mener at det er viktig å betrakte mennesker helhetlig gjennom en konstitusjonell tilnærming. Hele det trefoldige menneske, med tanke, følelse og vilje, som Steiner hadde gjort rede for, måtte bli tatt med i bildet (Edlund, 2010). König advarte Camphill-medarbeidere sterkt mot å betrakte beboerne ut fra diagnoser. Den menneskelige samhörigheten ville gå tapt. I stedet oppfordret König medarbeidere til å møte beboerne ut fra en åpen, spørrende holdning for så å gi beboerne mulighet til å utfolde sine individuelle skjebner (König, 1986).

Hanne Mathiassen (2007) belyser i boken «Selvbestemmelse: egne og andres valg og verdier» hva hun synes hennes diagnose skulle kalles. ” Jeg heter Hanne Mathiassen, og historien om en åndssterk kvinne er historien om meg! Noen sier åndssvak, men det stemmer ikke. Jeg ser på meg selv som åndssterk. Det synes jeg passer mye bedre. ” (Mathiassen, 2007, s.21).

Anna Kittelsaa (2011) gjør i sin bok «Vanlig eller utviklingshemmet?» rede for selvforståelse og identitet. Hvordan opplever personer å få betegnelsen utviklingshemmet og gjennom dette en kategorisert identitet? Mange utviklingshemmede bruker ikke denne betegnelsen om seg selv, avviser denne kategoriserte identiteten, og ser på seg selv som vanlige personer som trenger litt ekstra hjelp. Mange mennesker med utviklingshemming opplever å bli stigmatisert og utestengt fra vanlige sosiale roller, for eksempel fra voksenrollen. Samtidig er de ofte bevisst at diagnosen gir dem rett til ytelser og sosiale tjenester. (Kittelsaa, 2011).

Del 3 Motivasjon

Deci og Ryan har utviklet selvbestemmelsesteorien om menneskelig motivasjon. Teorien fokuserer på tre iboende psykologiske behov: selvbestemmelse, kompetanse og tilhørighet. Vi blir indre motivert når vi føler at våre handlinger er selvvalgte og når vi behersker det vi holder på med. Samtidig øker vår indre motivasjon når vårt behov for tilhørighet er dekket. Det beste er når disse tre behovene blir dekket uten at det oppstår konflikter mellom dem. Opplevelsen av ikke å mestre, eller av å være under ytre kontroll er derimot faktorer som bidrar til å svekke indre motivasjon (Manger, Wormnes, 2005). Jeg skal i de neste avsnittene gjøre rede for de tre behovene som styrker motivasjon ut fra Deci og Ryans teori.

3.1 Kompetanse

” In order to succeed, we must first believe that we can. ”

Nikos Kazantzakis

Kompetansebehovet viser til opplevelsen av mestring av vår omgivelse og til behovet for å utfordre oss i oppøvelsen av aktiviteter. Vi har behov for å føle oss flinke og effektive og trenger bekreftelse fra omgivelsen for å styrke oss i denne følelsen. Når vår dyktighet blir sett og bekreftet av andre gir det oss selvtillit og vi kan få lyst til å prøve oss på nye utfordringer. Det er viktig at nye utfordringer er tilpasset vårt kompetansenivå. For å være motivert trenger vi mestringsopplevelser som forsterker vår følelse av kompetanse (Manger, Wormnes, 2005).

3.2 Tilhørighet

” I am because you are. ”

Afrikansk ordtak

Vi har et grunnleggende behov for emosjonell tilknytning til andre mennesker og etablering av kjærlighetsfulle, trygge relasjoner. Tilfredsstillelse av dette behovet hjelper utviklingen av vår indre motivasjon (Manger, Wormnes, 2005).

Aune (2004) gjør rede for dialektisk relasjonsteori som ble utviklet av Løvlie Schibbye. I denne teorien står begrepet anerkjennelse sentralt. Det handler om å prøve å forstå hverandre ut ifra et likeverdig perspektiv med respekt for hverandres forskjellige, personlige opplevelsesverdener. Det er personen selv som er autoritet i forhold til sine egne tanker og følelser. Vi skaper gjensidige premisser for hverandres utvikling og selvoppfatning og for utvikling av forholdet vi har til hverandre (Aune, 2004).

3.3 Selvbestemmelse - indre og ytre motivasjon

” I did it my way. ”

Frank Sinatra

Indre motivasjon viser til handlinger vi velger å gjøre på grunn av en tilfredsstillelse som selve handlinger gir oss. Det vi gjør gir mening for oss og gir oss glede. Denne egenmotivasjon står i motsetning til ytre motivasjon, som innebærer handlinger vi gjør på grunn av press fra andre eller for å oppnå belønninger. Handlingene i seg selv gir ikke nødvendigvis en positiv opplevelse. Skillet mellom indre og ytre motivasjon er allikevel ikke absolutt og vi lever i balansen mellom disse to ytterpunktene (Deci & Ryan, i Owren, 2011). Owren (2011) belyser dette med et eksempel om arbeid som viser påvirkning av både indre og ytre motivasjon samtidig: Selv om vi liker vår jobb, skulle vi ikke ha beholdt jobben uten lønn (Owren, 2011).

Behovet for selvbestemmelse blir dekket når personlige verdier og egne interesser ligger til grunn for våre handlinger. Selvbestemmelse må ikke forveksles med uavhengighet, fordi tilhørighet gjør at vi opplever andre som en del av oss selv og at vi tar andre med i våre betraktninger når vi bestemmer oss for noe. Selvbestemmelse utvikles i nære relasjoner og er viktig for vårt selvbylde i forhold til andre. Her reises spørsmålet hvordan det er for utviklingshemmede, som i stedet for autonomi og selvstendighet, ofte har utviklet det som kalles lært hjelpeløshet. Dette innebærer mangel på selvtillit, passivitet og avhengighet av andre, forårsaket av opplevelser av utilstrekkelighet. I denne sammenhengen er det viktig at tjenesteytere støtter opp under tjenestemottakerens selvbestemmelse, interesser og kompetanse (Manger, Wormnes, 2005).

Del 4 Selvbestemmelse

«At andre bestemmer uten at jeg blir tatt med på råd, er å frata meg ansvaret for mitt eget liv»

(Goksøy, i Ellingsen, 2007, s.39).

4.1 Selvbestemmelse for mennesker med utviklingshemming

Utviklingshemmede har rett til å bestemme over eget liv. I 2013 ratifiserte Norge FN-konvensjonen om rettigheter til mennesker med nedsatt funksjonsevne. Artikkel 12 i konvensjonen sikrer rett til rettslig handleevne, men selvbestemmelsesrett medfører dilemmaer, for eksempel angående grensen mellom utviklingshemmedes selvbestemmelse og samfunnets plikt til omsorg (Det kongelige barne-, likestillings- og inkluderingsdepartement, 2013). I «NOU 2016: 17 På lik linje», påpekes det at Norge har gitt en tolkningserklæring som ikke er samsvarende med artikkel 12 om rettslig handleevne og som faktisk er en reservasjon mot rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne. Gjennom vergemålsloven kan voksne utviklingshemmede få oppnevnt en verge for å ivareta deres interesser dersom de selv ikke er i stand til dette. Samtidig gir diagnosen utviklingshemming og medisinsk vurdering av manglende beslutningskompetanse mulighet til fratakelse av utviklingshemmedes selvbestemmelse i situasjoner hvor dette er ansett som nødvendig som en siste utvei. Dette er diskriminerende, da dette er basert på en medisinsk forståelse av utviklingshemming i stedet for en relasjonell forståelse. Tolkningserklæringen åpner opp for større inngrep i utviklingshemmedes selvbestemmelse enn det er tillatt etter menneskerettighetene. NOU-utvalget anbefaler at betingelsene for fratakelse av rettslig handleevne ikke baseres på diagnose, men på vurdering av utviklingshemmedes beslutningsevne i en gitt situasjon. Samtidig anbefales det at vergemål for voksne utviklingshemmede erstattes av en rett til beslutningsstøtte. Dette innebærer at utviklingshemmede får hjelp etter behov til å være involvert i alle beslutninger som gjelder dem selv med deres vilje og preferanser som grunnlag (NOU 2016: 17).

FN-konvensjonen forplikter til ivaretagelse av respekt for menneskers iboende verdighet. Alle mennesker er født fri og med samme verdi, uavhengig av individuelle egenskaper som for eksempel funksjonsevne. Utviklingshemmede skal beskyttes mot diskriminering, og hensiktsmessige tiltak som bidrar til like muligheter og likestilling skal bli iverksatt, samt

tiltak som støtter selvstendighet og uavhengighet. Retten til selvbestemmelse og muligheten for deltakelse og inkludering på alle livets områder skal støttes (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2013). Sosialtjenesteloven kapittel 4A presiserer at ”tjenestetilbudet til personer med utviklingshemming skal utformes med respekt for den enkeltes fysiske og psykiske integritet, og så langt som mulig i overenstemmelse med tjenestemottakerens selvbestemmelsesrett ” (Ellingsen, 2005, s.50). I tillegg gir § 4A-3 rett til medvirkning og informasjon (Ellingsen, 2005).

Karl Ellingsen (2007) påpeker at begrepet selvbestemmelse er sammensatt og at betydningen er kontekstavhengig. Ellingsen viser til en faglig definisjon som beskriver selvbestemmelse som en kombinasjon av ferdighetene, kunnskapene og tiltroen som gjør en person i stand til å engasjere seg i målrettet, selvregulerende og autonom atferd. I tillegg er, ifølge definisjonen, egeninnsikt i personlige styrker og begrensninger, samt selvtillit, viktig for selvbestemmelse (Field mfl., i Ellingsen, 2007). Det handler altså om holdninger og ferdigheter man trenger for å være den som handler på vegne av seg selv og sitt liv. Å være den primære aktøren i valg og beslutninger som har med ens livskvalitet å gjøre, fri fra utilbørlig ytre påvirkning eller innblanding (Wehmeyer og Metzler, i Ellingsen, 2005). Denne formen for selvbestemmelse kalles positiv selvbestemmelse. Ellingsen beskriver i tillegg negativ selvbestemmelse, som innebærer retten til ikke å bli utsatt for andres handlinger og restriksjoner mot sin vilje. Her ser vi at positiv selvbestemmelse blir forstått i forhold til personlig utvikling. Like viktig som det er for tjenesteytere å forstå hva selvbestemmelse innebærer, er det å få forståelse av hvordan tjenestemottakeren ser på begrepet (Ellingsen, 2007). Edith Lunde påpeker at utviklingshemmede har begrensninger i forståelse av valg, muligheter og konsekvenser. Derfor er tjenesteyteres støtte nødvendig (Lunde, 2009).

4.2 Profesjonelle utfordringer

Hvis det i sannhet skal lykkes å føre et menneske hen til et bestemt sted,
må man først og fremst passe på og finne ham der hvor han er, og begynne der.

Dette er hemmeligheten i all hjelpekunst.

Søren Kierkegaard

Ellingsen (2007) påpeker betydningen av at tjenesteytere ikke legger egne forståelser av situasjoner til grunn for tjenestemottakere, men i stedet støtter utviklingshemmede ut fra en spørrende holdning. Ellingsen henviser til Kierkegaard som belyser dette på følgende måte:

Hemmeligheten i hjelpekunsten er å starte der hvor den vi søker er, forstå det den vi ønsker å hjelpe forstår, ydmyke oss under den vi ønsker å hjelpe, være villige til å ha urett, og til ikke å forstå det den andre forstår (Kierkegaard, i Ellingsen, 2007, s.13).

I boken «Det er mitt liv» påpeker Kari Høium (2004) at selvbestemmelse må vurderes i henhold til tjenestemottakerens evne til tenkning og kommunikasjon. Selvbestemmelse består av ferdigheter som kan læres, men det er viktig at tjenesteytere tar hensyn til tjenestemottakers sakte læreprosess og behov for mange gjentakelser. Det er opp til tjenesteytere å gi den støtte og tilrettelegging som kreves for at tjenestemottakeren får mulighet til å øve innflytelse på eget liv. En viktig faktor for utvikling av selvbestemmelse er å hjelpe utviklingshemmede til å ta egne valg (Høium, 2004). Askheim (2003) gjør rede for en ny profesjonsrolle som har oppstått med empowerment-begrepet, som henger tett sammen med selvbestemmelse. Empowerment, i Norge også kalt myndiggjøring, handler, som selvbestemmelse, om øking av individenes kontroll over eget liv og styrking av ferdigheter og kunnskaper som er viktig for selvrealisering. Men i tillegg til disse målsetningene på individnivå er empowerment et virkemiddel på systemnivå til å forandre politiske og sosiale maktforhold for å øke de avmektiges makt. Tjenestebrukere har gjennom selvbestemmelsesrett krav på innflytelse på utformingen av tjenestetilbud. Dermed er det opp til tjenesteytere å forstå at deres hjelperrolle innebærer å utføre praksis på tjenestebrukerens premisser (Askheim, 2003).

Etisk, faglig og juridisk forsvarlig tjenesteyting krever tjenesteyterens bevissthet om de forskjellige utgangspunkt som de og tjenestemottakere har i samspillet mellom seg. Relasjonen mellom dem er asymmetrisk, i og med at tjenestemottakere er avhengig av tjenesteytere som har større makt. Det er viktig at tjenesteytere er seg bevisst dette forholdet og fremhever tjenestemottakerens perspektiv. Særlig viktig er denne bevisstheten ved tiltak som innebærer tvang og makt ovenfor tjenestemottakere, etter sosialtjenesteloven kapittel 4A. Tjenesteyteren må passe på at denne formen av maktutøvelse ikke setter premisser for rollefordelingen generelt, med tjenesteyteren som har makt og kan bestemme hva som er rett, feil og mulig. Samtidig er det viktig for tjenesteytere å reflektere over egen praksis. Hvilke holdninger, verdier og normer ligger til grunn for praksisen? Kommer disse overens med tjenestemottakers verdier, ønsker og behov? Ved å stille seg selv slike spørsmål med villighet til å være kritisk til seg selv, kan praksis forbedres (Bollingmo, 2004).

Ellingsen (2007) påpeker at verdikonflikter kan oppstå og at tjenestemottakere kan føle seg tvunget til å tilpasse seg. For å unngå dette er det viktig at tjenesteyteren er godt kjent med tjenestemottakeren. Samtidig er tillit viktig for forsvarlig øvelse i selvbestemmelse (Ellingsen, 2007). Høium (2004) intervjuet tjenesteytere om selvbestemmelse. Det som kom frem av samtalene var at mange tjenesteytere håndterte en medisinsk forståelse av utviklingshemming i og med at de henviste til forhold ved selve utviklingshemmingen som forklaring for de gangene de valgte å ikke gi mulighet til selvbestemmelse. Tjenesteytere mente for eksempel at utviklingshemmede hadde for urealistiske forventninger til seg selv.

«I vår redsel for at de tar feile (sic) valg, styrer og bestemmer vi slik at det gjøres daglige overgrep mot dem». «Når det kommer til stykket, bestemmer de i liten grad selv, det blir stort sett vi som får det slik vi mener er best» (Høium, 2004, s.157).

Samtidig ble utilstrekkelighet med personalressurser nevnt som en viktig grunn for å ikke gi tjenestemottakere innflytelse over sin egen livssituasjon (Høium, 2004).

Aud Witsø (2005) gjør rede for at selvbestemmelsen kan ivaretas selv om en relasjon er asymmetrisk. Hvis tjenestemottakeren har tillit til tjenesteyteren og opplever at vedkommende bryr seg om ham eller henne, er det for eksempel mulig for tjenestemottakeren å bestemme seg for å gi beslutningstakelsen til tjenesteyteren i en bestemt situasjon. I tillegg til betydningen av tillit og trygghet er det viktig for tjenesteyteren å kjenne tjenestemottakeren

og hans eller hennes virkelighetsforståelse godt nok. Witsø påpeker at relasjonen er i kontinuerlig utvikling og at tjenesteyteren kan bidra til å utvikle en kommunikasjonskultur som understreker asymmetrien minst mulig. Dette kan for eksempel gjøres ved at tjenesteyteren legger merke til tjenestemottakerens språklige og nonverbale uttrykk og tilpasser seg etter disse. Witsø påpeker at symmetriske relasjoner kjennetegnes av likhet og gjensidighet og er mindre bestemmende for hvilken rolle partene har. Symmetriske relasjoner gir dermed et godt grunnlag for positiv identitetsutvikling (Witsø, 2005).

Ellingsen (2005) hevder at det er fare for forsømmelse av tjenestemottakere hvis fokuset i praksis ligger alt for ensidig og på feil måte på retten til selvbestemmelse. Dette kan føre til ansvarsfraskrivelse fra tjenesteytere som ignorerer tjenestemottakerens behov for omsorg og for støtte i utøvelsen av selvbestemmelse (Ellingsen, 2005).

Ola Larsson er leder for Riksföreningen Grunden, en svensk virksomhet som blant annet har som mål å øke utviklingshemmedes innflytelse på individ- så vel som systemnivå. Larsson som selv har intellektuell funksjonsnedsettelse, belyser hvor viktig det er for ham å utfordre seg selv til å prøve ut nye ting, med opplevelser av å lykkes og å mislykkes, og gjennom det å utvikle seg selv. Larsson synes at det ikke er bra når tjenesteytere prøver å hindre ham fra å forsøke ting, feile iblant, og lære av det (Owren & Owren, 2014).

Ellingsen (2007) påpeker at selvbestemmelse kan medføre risikoer når utviklingshemmede for eksempel ikke fatter konsekvensene av sine valg. Trygghet, fare, frihet og kontroll er viktige faktorer i forbindelse med utviklingshemmedes selvbestemmelse. For å oppnå trygghet kan tjenesteytere bli kontrollerende og overbeskyttende. På den andre siden kan fokus på frihet i kombinasjon med ansvarsfraskrivelse utgjøre en fare. Ellingsen påpeker at disse motpolene ikke er så entydige som de virker, og gjør rede for at frihet og trygghet kan ivaretas samtidig. Når tjenesteytere viser omtanke for utviklingshemmede kan behovet for både frihet og trygghet dekkes. Omtanke for utviklingshemmede gir mulighet for selvbestemmelse under trygge rammer. Omtenksomhet innebærer blant annet at utviklingshemmede selv kan være med i dialogen rundt deres selvbestemmelse (Ellingsen, 2007). Innstrand påpeker at tilrettelagt kommunikasjon kan være nødvendig for å sikre den utviklingshemmedes forståelse av informasjonen og valgmulighetene med deres konsekvenser (Innstrand 2009).

Selvbestemmelse forstått i forhold til utvikling fokuserer på å gi tjenestemottakere støtte til å lære og øve ferdigheter som er av betydning for ” at selvbestemmelse både kan framstå som en reell mulighet, og at den fører til personlig utvikling og realisering, samt bidrar til å skape

identitet i samsvar med vedkommendes ønsker ” (Ellingsen, 2005, s.48). Ellingsen viser til helsepersonelloven § 4, som presiserer at ” helsearbeidere skal utføre sitt arbeid i samsvar med de krav om faglig forsvarlighet og omsorgsfull hjelp som kan forventes ” (Ellingsen, 2007, s.152).

Ellingsen påpeker at tjenesteytere må være bevisste på at utviklingshemmede ofte ikke har lært å utøve selvbestemmelse. Samtidig kan de ha psykologiske tilstander som gjør at det å praktisere selvbestemmelse uansett er for utfordrende. Hvis tjenesteytere stiller for høye krav om selvbestemmelse i disse tilfeller kan det medføre at tjenestemottakere blir stresset eller redd (Ellingsen, 2007).

Nordnes og Fjelde (2013) viser til Humberto Maturana som i boken «Kunnskabens trø» fra 1987, gjør rede for tre betingelser for læring og utvikling: kjørligheten, forstyrrelser utenfra og tid. Tilrettelegging for utviklingshemmedes selvbestemmelse innebærer en sosial læringsprosess. Både tjenestemottakeren og tjenesteyteren øver seg og utvikler seg i et samspill for å realisere tjenestemottakerens selvbestemmelse. Første betingelse er kjørlighet og innebærer at tjenesteyteren samarbeider ut fra en respektfullt, nysgjerrig holdning for å få fram tjenestemottakerens synspunkter, følelser, behov og muligheter. Andre betingelse innebærer å komme med informasjon som tjenestemottakeren var ukjent med for å lære noe nytt. Det er viktig at tjenesteyteren utfordrer tjenestemottakeren på en måte som er konstruktivt. Tredje betingelsen er tid. Mennesker med utviklingshemming trenger vanligvis lengre tid for å forme sine tanker rundt ting og for å ta beslutninger. Derfor er det viktig at tjenesteyteren har tålmodighet (Maturana, i Nordnes og Fjelde, 2013).

Del 5 Selvbestemmelse og motivasjon i tilrettelagt arbeid

Leif Kåre, som har utviklingshemming sier følgende om sin jobb i tilrettelagt arbeid og hvorfor han verdsetter det: "For å «leva livet», gjøre det jeg har interesse for, det jeg er fornøyd med, det jeg trives med" (Nordnes, Fjelde, 2013, s.150).

Arbeid er av stor betydning i vårt samfunn. Deltakelse i arbeidsfellesskap kan gi livskvalitet og øking av den sosiale kapitalen. Samtidig kan arbeid gi livet mening og struktur (Stubrud, 2009). Erlandsen (2017) påpeker at arbeid gir tilgang til det sosialt nettverket med mulighet for selvrealisering og identitetskapning i positiv retning. Dette er særlig viktig for utviklingshemmede som ofte er utsatt for stigmatisering. Inkludering av mennesker med utviklingshemming i arbeidslivet har vært en politisk målsetting siden begynnelsen av 2000-tallet. Målet er å bygge ned hindringer for arbeidsinkludering, noe som krever at samfunnet tilpasser seg funksjonshemminger. Men dagens realitet er at få utviklingshemmede jobber i ordinært arbeid og at arbeidstilbudet avtar i både ordinære og vernede virksomheter. Samtidig får utviklingshemmede ikke muligheten til å søke og velge arbeid ut fra eget ønske, men blir de tildelt en jobb (Erlandsen, 2017). Artikkel 27 i FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne, presiserer at utviklingshemmede, på lik linje med andre, har rett til arbeid og at staten er forpliktet til å realisere denne retten. Allikevel er dagens arbeidssituasjon for utviklingshemmede slik at de er lite inkludert, mens mange av dem ønsker å være i arbeid (NOU, 2016: 17).

Utvalget som har skrevet NOU 2016: 17. "På lik linje" (2016), kom med forslag til forbedring av utviklingshemmedes arbeidssituasjon (Erlandsen, 2017). NOU-utvalget foreslår at kommunen tar ansvar for sikring av tilbud om tilrettelagt arbeid. Dette kan realiseres gjennom sysselsetting i varig tilrettelagt arbeid (VTA), arbeid i kommunal sektor og i samarbeid med ordinære virksomheter. I tillegg er det behov for arbeidsevnevurdering av alle utviklingshemmede, samt oppfølging og individuell støtte for dem som er i ordinært arbeid. Muligheter for VTA skal utvides med øking av tiltaksplasser og utviklingshemmede må få tilbud om hensiktsmessige utdanningsmuligheter (NOU, 2016: 17).

Stortingsmelding 40 presiserer at "mennesker med utviklingshemming skal kunne benytte sine evner fullt ut, og at utviklingshemmede skal kunne leve et liv så nært det normale som mulig, med størst mulig grad av selvbestemmelse" (Det kongelige sosialdepartement, 2003).

Men, som Stubrud (2009) påpeker, får mange utviklingshemmede tildelt en jobb uten at det blir sett på deres individuelle evner, behov og interesser. Utviklingshemmede trenger tilpasset arbeidsrådgiving for å finne egnet sysselsetting. Individuell plan er i denne sammenheng et godt verktøy (Stubrud, 2009). Sosialtjenesteloven gir rett til individuell plan som innebærer langvarig og helhetlig hjelpetilbud med tjenestemottakerens behov som grunnlag (Brynildsrud, 2009). I Helsedirektoratet 2009 presiseres at ” individuell plan kan være med på å skape håp og tro om et meningsfylt liv. Den er et godt verktøy for å fange opp brukerens drømmer og mål og et godt verktøy for samarbeid ” (Helsedirektoratet, sitert i Nordnes og Fjelde, s.137). Erlandsen (2017) fremhever betydningen av utviklingshemmedes selvbestemmelse angående valg av arbeid samtidig med at deres kompetanse og utviklingsmuligheter må vektlegges. Erlandsen anmoder samfunnet om å inkludere utviklingshemmede som har lyst til å jobbe i det kulturelle, det servicerelevante, og det kunstneriske arbeidsliv (Erlandsen, 2017). Tilpasninger i arbeidslivet med sikte på inkludering av utviklingshemmede faller godt sammen med dagens relasjonelle forståelse av funksjonshemming (NOU 2016: 17). Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne fra 2009, § 12 forplikter arbeidsgiver til:

Rimelig individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for å sikre at en arbeidstaker eller arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne kan få eller beholde arbeid, ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling samt utføre og ha mulighet til fremgang i arbeidet på lik linje med andre (Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. § 12, sitert i Nordnes og Fjelde, 2011, s.141).

I tillegg er det behov for mer offentlig engasjement med ordninger som sikrer at utviklingshemmede får de valgmuligheter som de har rett til (Bachke, Fjeldskår, Gundersen, Vik, 2017). Erlandsen gjør rede for omvendt inkludering, som innebærer at arbeidsgivere møter utviklingshemmede på hjemmebane, hvor de trives, og forutsetningene er gode for at de kan vise individuelle positive sider. Gjennom disse felles møtestedene er det mulig å finne arbeidsplasser som er gunstige for både arbeidsgivere og utviklingshemmede (Erlandsen, 2017).

Nordnes og Fjelde (2013) gjør rede for betydning av samarbeid i habiliteringsarbeid. Habiliteringstiltak er prosesser med klare mål og virkemidler for å støtte tjenestemottakerens

egen innsats for oppnåelse av høyest mulig grad av mestring, funksjonering, selvstendighet og deltakelse. Det å ha en jobb man mestrer og trives med er viktig for livskvalitet. I samarbeidet står tjenestemottakerens selvbestemmelse sentralt. Det er tjenestemottakerens mål som skal være ledende og de skal oppleve at de har beslutningsmyndigheten (Nordnes, Fjelde, 2013).

Gagné og Deci (2005) poengterer at muligheten til selvbestemmelse på arbeidsplassen er positiv for arbeidstakerens indre motivasjon og arbeidsglede (Gagné og Deci, 2005). Deci og Ryan påpeker at indre motivasjonen øker når medarbeidere føler seg verdsatt av en arbeidsleder som tar hensyn til deres trivsel og interesser. For utviklingshemmede er forståelse, respekt og omsorg spesielt viktig (Manger, Wormnes, 2005).

Stubrud (2009) gjør rede for betydningen av arbeidsrådgivning for involvering av tjenestemottakeren til å finne en jobb som passer til personlige forutsetninger, interesser og ønsker. Arbeidsrådgiving er viktig for å øke sjansen for at utviklingshemmede får en jobb som de mestrer og trives med. Arbeidsrådgiving kan utføres ved hjelp av tester, samtaler, observasjoner og innhenting av opplysninger fra nærpå personer som kjenner tjenestemottakeren godt. Stubrud påpeker at den vanlige arbeidsrådgivingen er like aktuelt å bruke for utviklingshemmede som for andre, fordi dens tilnærming gir de opplysninger om personens arbeidsevne og selvforståelse som er nødvendig samtidig med at metodene kan tilpasses individuelle forutsetninger. Ved arbeidsrådgiving hjelper rådgiveren arbeidssøkeren, ut fra en åpen og respektfull holdning, å finne ut av muligheter og begrensninger relatert til arbeid. Arbeidsrådgiving gir selvvinnsikten som trenges for å velge arbeid som passer arbeidssøkeren best. Personlige faktorer vurderes og er grunnlaget for utforskning av mulighetene på arbeidsmarkedet for utviklingshemmede. Personlige faktorer som kartlegges er kognitiv fungering, personlighet, yrkesinteresser, helse- og atferdsvansker og yrkesverdier. Yrkesverdier er sider ved personen som er av betydning ved valg av arbeid, for eksempel, liker personen å jobbe alene eller sammen med andre? Med resultatene av utredningen som grunnlag snakker rådgiveren og utviklingshemmede sammen for å finne et arbeidssted med oppgaver som er tilpasset personlige arbeidsevner og interesser. Arbeidsrådgivingen avsluttes med en definering av bistandsbehovet på arbeidsplassen og avklaring av individuell oppfølging for opplæring og videreutvikling (Stubrud, 2009).

Per Lorentzen (2003) belyser hvordan omsorg har vært preget av en medisinsk forståelse av utviklingshemming. Utviklingshemmedes primære, biologiske vanskeligheter ble sett som årsak for deres delvis utfordrende atferd. Lorentzen hevder at mange sekundære vanskeligheter som for eksempel utagering, passivitet og kontaktvegring ikke hovedsakelig

var forårsaket av biologisk avvik, men oppsto som reaksjon på omsorgs -og utviklingsbetingelser som ikke dekket utviklingshemmedes behov. Ut fra en relasjonell forståelse er utviklingshemming ikke en individuell egenskap, men noe som oppstår i det mellommenneskelige. Dermed blir det tjenesteyterens oppgave å støtte utviklingshemmede ut fra deres kompetanser og interesser. Det viktigste er å finne hva som motiverer utviklingshemmede og støtte deres eget initiativ for å fremme utviklingen av personens egenart. Lorentzen som selv arbeidet med voksne utviklingshemmede opplevde mange ganger at ” utviklingshemmede personer blomstret med hensyn på motivasjon, kreativitet og eget initiativ når de fikk anledning til å videreutvikle sine særegne væremåter i engasjert og likeverdig samarbeid med andre ” (Lorentzen, 2003, s.49). Utviklingshemmede trenger tjenesteytere som kompenserer for det de ikke klarer, men den kompetansen som de har skal de bli motivert til å bruke. Tjenesteytere må ikke hjelpe for lite eller for mye, men akkurat passe, etter tjenestemottakerens behov. Dermed får utviklingshemmede mulighet til å oppleve kompetanse og mestring som gir indre motivasjon (Lorentzen, 2003). At mestring av arbeidsoppgaver er viktig for trivsel leser vi også i Leif Kåres refleksjon over hans erfaringer i arbeidslivet:

Jeg har det best med et tilrettelagt tilbud hvor jeg blir møtt med forståelse. Jeg jobbet tre år i en ordinær bedrift, jeg klarte jobben og de var hyggelig mot meg, men det ble for slitsomt. På en ordinær arbeidsplass må du stå på, det nytter ikke å stoppe opp, det vil de ikke godta (Nordnes, Fjelde, 2013, s.141).

Behovet for både mestring og tilhørighet til andre kommer tydelig fram. Fokus på det som tjenestemottakere kan lykkes med gir mestring, motivasjon og trivsel. (Kittelsaa, 2011).

Karin Aune (2004) går inn på kompetansemotivasjon og påpeker at tjenesteytere spiller en viktig rolle for å støtte utviklingshemmede til å bygge opp selvtillit. De kan hjelpe dem til å mestre utfordringer og dermed bidra til utvikling av en positiv selvoppfatning og indre motivasjon, fordi følelser omkring egne muligheter til mestring har stor betydning for egen innsats. Aune gjør rede for konkrete tiltak i form av tre hovedprinsipper som tjenesteytere kan iverksette for å styrke tjenestemottakerens indre motivasjon til selvaktivering.

Det første er å gi støtte til tjenestemottakerens *selvstendighet*. Dette innebærer å støtte utviklingshemmedes eget initiativ og egne valg samtidig med at tjenesteytere viser at de har

tro på tjenestemottakeren og hans eller hennes kompetanse. Det andre prinsippet handler om *klargjøring av struktur*. Dette innebærer å tydeliggjøre for tjenestemottakere hva konsekvensene av deres valg og handlinger kan være, samtidig med å støtte deres følelse av kontroll over utformingen av tjenestetilbudet. Det tredje prinsippet er å *visе engasjement og interesse* i tjenestemottakere og deres eget initiativ for selvbestemmelse og selvaktivering. Tjenesteytere involverer seg aktivt for å sørge for at tjenestemottakere føler seg inkludert i en meningsfylt samhandling (Aune, 2004).

Owren (2011) påpeker, som Aune, at et grunnlag for selvbestemmelse og motivasjon er at tjenesteytere mest mulig involverer tjenestemottakere i den grad han eller hun kan og vil. Owren gjør rede for *lokal kunnskap* som handler om en systematisk måte å sette ord på og reflektere rundt erfaringer med tjenestemottakeren for å bli godt kjent. Målene er å etablere forutsigbarhet og tillit, å virkelig forstå tjenestemottakeren og hva hun eller han vil (Owren, 2011).

Tjenesteyterens handlemåter er av stor betydning for tjenestemottakeren selvbestemmelse. Owren og Linde (2011) skiller mellom fire samhandlingskategorier: å la seg styre, inviterende praksis, insisterende praksis og bruk av tvang.

Å *la seg styre* innebærer at tjenesteyteren oppfyller tjenestemottakerens uttrykte ønsker innenfor det som er ansvarlig. Det er tjenestemottakerens vilje som ligger til grunn for handlingen og tjenesteyteren følger tjenestemottakerens initiativ. Denne samhandlingen krever at tjenesteyteren observerer og tolker tjenestemottakerens språklige og nonverbale uttrykk. Samtidig er kjennskap til tjenestemottakeren viktig (Owren, Linde, 2011).

Brukerstyrt personlig assistanse (BPA) er en ordning med denne samhandlingsformen som utgangspunkt (Ellingsen, 2005). Owren og Linde påpeker at denne samhandlingen er positiv for utviklingshemmede med tilstrekkelig kompetanse som vet hva de vil og trenger. Men for mange utviklingshemmede vil dette være et for stort ansvar.

Å tilby folk nye erfaringer, læring og utvikling kan være en viktig del av å legge til rette for økt frihet, valg og selvbestemmelse ved at de får et bedre grunnlag for å vite hva de vil, hva de ikke vil, og ikke minst hva som er mulig (Owren, Linde, 2011, s.171).

Denne innsikten fører oss til *inviterende praksis* som innebærer at tjenesteyteren tilbyr mer enn tjenestemottakeren ber om. I denne samhandlingen tar tjenesteyteren initiativ til å tilby

utvikling av tjenestetilbudet mens selvbestemmelse blir ivaretatt ved at tjenesteyteren lar seg styre og begrense av tjenestemottakerens respons. Når utviklingshemmede har lite selvstendighet og begrenset mulighet til å vise hva de ønsker kan inviterende praksis være viktig for å sikre et godt tjenestetilbud.

Når tjenesteytere går utover utviklingshemmedes selvbestemmelse er vi inn på *insisterende praksis*. Tjenesteyteren lar seg ikke styre av tjenestemottakeren, men prøver for eksempel å overtale ham eller henne. Denne samhandlingen kjennetegnes av etiske dilemmaer. Uansett hva man velger ut fra en problemstilling, så oppstår det negative konsekvenser med krenkelse av verdier. I insisterende praksis er det derfor viktig at tjenesteyteren reflekterer grundig rundt egen handlemåte og begrunnelse. Desto mer handlemåten går imot selvbestemmelse, desto strengere er krav for begrunnelsen. Dette gjelder særlig for samhandling som innebærer bruk av tvang ovenfor tjenestemottakeren. Grunn for *bruk av tvang* må være å hindre ulike former for vesentlig skade (Owren, Linde, 2011).

Del 6 Sosialterapi og Camphill

Velferden i et felleskap av samarbeidende mennesker blir desto større jo mindre den enkelte selv gjør krav på utbytte av egen innsats, det vil si jo mer han gir av utbyttet til sine medarbeidere, og jo mer hans egne behov ikke tilfredsstilles gjennom egne ytelser, men gjennom de andres. I et menneskelig felleskap vil alle ordninger som motsier denne loven, på lang sikt måtte avle nød og elendighet et eller annet sted (Steiner, sitert i Egge, 2016, s.53).

Erlandsen (2017) gjør rede for arbeid for utviklingshemmede i sosialterapi. Sosialterapi er et omsorgstilbud for voksne med spesielle behov. Sosialterapeutiske virksomheter, som Camphill, er basert på Rudolf Steiners ideer og hans filosofi, antroposofien, som blant annet inneholder Steiners menneskekunnskap. Sosialterapeutiske virksomheter gir et helhetlig tilbud med bolig, arbeid og kulturaktiviteter. I Norge finnes det i dag ti sosialterapeutiske virksomheter som gir omsorg for omtrent 300 beboere med psykiske, sosiale og delvis fysiske funksjonshemminger. Arbeid, som står sentralt i virksomhetene, er betraktet som en kilde til selvrealisering og livskvalitet. I Camphill-landsbyene er arbeid en fellesskapsdannende aktivitet hvor medarbeidere og beboerne ideelt sett møter hverandre som likeverdige. Det vesentlige er å arbeide for hverandre, fordi det er en betingelse for et inkluderende felleskap hvor mennesker trives og opplever tilhørighet.

Erlandsen belyser meningsskapende faktorer i sosialterapeutiske arbeidstilbud. Den første er *verdiskapningsdimensjonen*, som innebærer produksjon av nyttige og verdsette kvalitetsprodukter og tjenester som andre setter pris på. Den andre er den *sosiale dimensjonen*, som er et viktig element i sosialterapi, med et inkluderende arbeidsfellesskap hvor medarbeidere og beboerne finner mening i samarbeid. Tredje dimensjon handler om *selvrealisering*, som i sosialterapeutiske virksomheter styrkes gjennom tilrettelagt arbeid som sikrer at alle kan bidra etter evne og være til nytte, med mulighet for personlig utvikling.

I tillegg hevder Erlandsen at sosialterapi har elementer med salutogenetiske kvaliteter. Salutogenese er en teori som er utviklet av Antonovsky og handler om det som styrker menneskets helse. Antonovsky hevder at forståelighet, håndterbarhet og meningsfullhet er elementer som styrker individets helse og mulighet for mestring. Opplevelsen av mening og sammenheng er et viktig mål innenfor sosialterapi med arbeidsoppgaver som er håndterbare og forståelige ut fra beboernes forutsetninger. Arbeid i for eksempel jordbruk, matlaging og

håndverk fremmer opplevelsen av sammenheng og mening fordi beboerne forstår hva de jobber med og hvorfor. Det er lett å følge prosessen fra råvare til det ferdige produkt. Beboerne føler at de blir verdsatt for det de bidrar med og opplever at de betyr noe for andre. Dette gir mulighet for personlig utvikling (Erlandsen, 2017).

Anne Langeland (2018) gjør leseren oppmerksom på vedtekter til Camphill som beskriver at formålet er å ” utvikle sosiale samarbeids- og samlivsformer hvor mennesker får et liv i verdighet og respekt, med egenutvikling og utfoldelse tilpasset den enkeltes iboende evner. ” Camphill er et fellesprosjekt mellom beboere og medarbeidere som skaper et samfunn sammen. Intensjonen er at den enkelte gjennom deltakelse får mulighet til å finne sin individuelle oppgave og meningen i livet. En betingelse for dette er at man har mulighet til å bestemme selv i eget liv. Felleskapets visjon må derfor aldri bli utgangspunkt for fanatisme, med følge at den enkelte blir hindret i å oppdage sitt eget livsmotiv og finne sin egen vei. Hverdagen er preget av rytmer og rutiner med for eksempel faste arbeidstider som gir landsbyboere en forutsigbar hverdag og trygghet. Langeland poengterer at rutiner ikke er ment som regelverk som alle er forpliktet til å følge (Langeland, 2018).

Thomas Owren (2011) går inn på hvordan rutiner kan stå i veien for selvbestemmelse og belyser at det avgjørende er om noe gir mening for tjenestemottakeren eller ikke. Problemet ved bruken av forhåndsbestemte dags- og ukeplaner er at mange utviklingshemmede ikke vil følge disse planene. Som reaksjon begynner tjenesteytere ofte å handle ovenfor tjenestemottakere på en insisterende måte (Owren, 2011). Owren (2004) påpeker at mange utviklingshemmede har behov for forutsigbarhet og struktur i hverdagen, men at de samtidig har rett til selvbestemmelse. Det avgjørende for ivaretagelse av begge disse hensynene er å ta utviklingshemmedes behov som utgangspunkt. For å oppnå dette kan faste rutiner kombineres med planlegging sammen med tjenestemottakeren for å bestemme dagsinnholdet. Samtidig må rutiner utformes i overensstemmelse med tjenestemottakerens ønsker og behov. For tjenesteyteren betyr dette en balansegang mellom tjenestemottakers ønsker, faglig-etiske idealer og arbeidsinstruks. Dette tettere samarbeid mellom tjenesteyter og tjenestemottaker kan bidra til tillit og god samhandling (Owren, 2004).

Albert de Vries (2016) påpeker at en *la seg styre*-samhandlingsform basert på likeverdighet, som Owren belyser, styrker beboernes opplevelse av meningsfull deltakelse og selvbestemmelse. Denne samhandlingsformen blir brukt som en metode i en del sosialterapeutiske virksomheter for å fremme beboernes initiativ. Medarbeidere har i

samhandlingen fokus på beboernes muligheter i stedet for fokus på kontroll av utfordrende eller uønsket atferd.

De Vries gjør rede for en metode for utvikling av medarbeidernes personlige kompetanse. Metoden fokuserer på betydningen av medarbeiderens intuisjon i samhandling med beboerne. De Vries hevder at medarbeidernes intuitive handlinger alltid er positiv for samhandlingen. Ofte når man handler intuitivt forstår man først i etterkant hvorfor handlingen var riktig. Refleksjon over disse vellykkede samhandlingssituasjoner med beboerne kan styrke intuitivt handling. I tillegg viser De Vries til en øvelse av Steiner fra 1909 som handler om å gjennomtenke situasjoner på forhånd som forberedelse til intuitiv handling. Denne øvelsen innebærer å forestille seg mulige resultater av beslutninger som kan oppstå i samspillet mellom medarbeidere og beboerne. Tålmodighet er viktig i øvelsen fordi det kan ta tid før man blir påvirket av den, som Steiner kaller det, nødvendighet som finnes i alle ting. Denne nødvendigheten skal etter hvert vise seg og tydeliggjøre hvilken beslutning eller handling er best i en bestemt situasjon med en beboer. For å kunne handle intuitivt i samspillet med beboerne er det viktig at medarbeidere har en interessert, empatisk og positiv holdning ovenfor beboerne. Medarbeidere går ut fra at beboerne alltid vil oppnå noe meningsfullt med sin atferd (De Vries, 2016).

Edlund (2010) påpeker at man innen antroposofien betrakter mennesker som både et naturlig og åndelig vesen. Steiner hevder at en spirituell skaperkraft ligger til grunn for skapelsen av verden og at den åndelige kjerne i mennesker gir rom for utvikling. Edlund påpeker at begrepet sjel ut fra Steiners forståelse omfatter både følelsesmessige og kognitive egenskaper så vel som handlingsevner. Hun sier at ” mennesker er kropp, sjelen er kropp – og sjelen er ånd ” (Edlund, i Egge, 2016, s.409).

En grunnleggende idé i sosialterapi er at alle mennesker har utviklingspotensial. Steiner hevder at mennesker alltid har mulighet for utvikling fordi alle mennesker har en frisk åndskjerne med mulighet til positiv utvikling av både tanker, følelser og vilje. Dette gjelder også for utviklingshemmede som har i seg verdifulle verdier som ikke alltid viser seg. I sosialterapiens tankegang er små forbedringer som utviklingshemmede viser muligvis et tegn på signifikante individuelle ressurser, fordi det trengs en sterk personlighet, eller ånd, for å overvinne kroppens motstand (Edlund, 2010).

Denne ideen har påvirket forventninger ovenfor utviklingshemmede i Camphill. Arne Skouen legget merke til dette og hevdet følgende i Dagbladet i 1989:

For dette er landsbyenes viktigste gjerning i utviklingen av norsk omsorg for psykisk utviklingshemmede; de tar innboerne så på alvor at de *overvurderer* dem, i stedet for å falle I den resignasjonens felle som fyller hele omsorgens triste historie her i landet (Skouen, i Edlund, 2010, s. 296).

Erlandsen (2017) belyser hvordan sosialterapi kan bidra til utvikling av beboernes vilje. Steiner hevder at viljen ikke bare er noe kognitiv. Viljen oppstår i øyeblikket når mennesket bruker hånden og kropp i en målrettet aktivitet. I sosialpedagogikk tilstreber man å vekke individets interesse for omgivelsene for dermed å styrke indre motivasjon. I sosialterapeutiske arbeidspraksisen finnes det mye håndverk. Håndverk setter i gang en prosess som både trener og aktiverer utviklingshemmedes vilje. Steiner hevder at disse øvelser i vilje virker terapeutisk på menneskets konstitusjon og styrker hele mennesket og deres utvikling (Erlandsen, 2017).

I boken «Frihetens filosofi» gjør Steiner rede for menneskets frie vilje. Dette filosofiske verk bygger på Steiners kunnskap om, og åndelig opplevelse av den spirituelle verden, samt naturvitenskap. Mennesket betraktes som et naturlig og åndelig vesen som gjennom sine intuisjoner har fri vilje. ” De kjenner intet annet «skal» enn det som deres egen vilje intuitivt sier ja til; deres intuisjonsevne forteller dem, hva de vil i det enkelte tilfelle ” (Steiner, 1978, s.116). Det er ikke samfunnets forventninger, religiøse regler, eller andre forhold som ligger til grunn for handlingen. Motivasjon ligger i kjærligheten til handlingen og individet bestemmer selv ut fra fri vilje (Steiner, 1978).

Dette står i motsetning til et deterministisk menneskesyn som benekter at mennesker har viljesfrihet, og som hevder at alle beslutninger og handlinger er bestemt på forhånd av årsaker utenfor menneskets kontroll. Meningsforskjellen om fri vilje og determinisme har ført til en diskusjon rundt menneskets ansvar for sine handlinger. Er mennesket ansvarlig for sine handlinger når de ikke har viljesfrihet? Filosofer med et deterministisk menneskesyn har hevdet at følelsen av frihet og ansvar er en illusjon (Tjønneland, 2018).

I del 2 belyste jeg Steiners idé om det tredelte mennesket som utvikler seg gjennom et samspill av viljeshandlinger, følelsesmessige erfaringer og tanker. I steinerskolens pedagogikk, som ble utviklet av Steiner, forholder man seg til vilje og følelse som grunnlaget for utviklingen av tankekraft og selvstendig dømmeevne. Idealet er oppdragelsen til frihet, som innebærer utviklingen av individuelle evner for selvstendigjøring med ansvar for både

seg selv og omverden. Målet er at individet kan forholde seg ansvarlig, aktivt og kreativt til etiske utfordringer med mulighet til å leve i samsvar med egne verdier, evner og valg ut fra selvstendig tenkning (Mathisen, 2014). For Steiner står sammenhengen mellom frihet og ansvar sentralt. Alle mennesker har, ut fra antroposofisk syn fri vilje. Karl König, grunnleggeren av Camphill, mener at alle i Camphill-landsbyene har ansvar og frihet, uavhengig av evner og funksjonsnedsettelse (Egge, 2016).

Camphill-landsbyene tilbyr utviklingshemmede, eller beboerne, mulighet til å bidra etter evne i arbeid og sosialt liv i et bofelleskap som gir grunnlag for opplevelsen av mening og tilhørighet. Steiner mener at den viktigste betingelsen for beboernes utvikling er gode menneskelige relasjoner, med ekte interesse for og en kjærlighetsfull tilnærming til det enkelte individ. Medarbeidere må prøve å utvikle empati og forståelse ovenfor beboerne (Edlund, 2010). König hevder at det er bare gjennom meningsfulle relasjoner at vi kan utvikle vår menneskelighet fullt ut. Steiner betrakter tillit som grunnlaget for individuell utvikling og for deltakelse i felleskapet (Lyons, 2013). Lyons (2015) påpeker at tilhørighet, sosial læring og gjensidighet er viktige elementer i Camphill, mens selvbestemmelse står mindre i fokus.

Steiners ideer har likhetstrekk med tanker innenfor humanistisk psykologi, som vektlegger tre grunnprinsipper i relasjonsarbeid. Kongruens, som innebærer å være ekte og ærlig, empati og en ubetinget positiv grunnholdning (Skau, 2017).

Tilrettelagt arbeid i Camphill er viktig for å gi alle mulighet til å være til nytte for andre og utvikle selvrespekt og et positivt selv bilde samtidig med at man gjør en jobb som har mening i seg selv. I Camphill er arbeid og lønn adskilt med idealet at man får etter behov, noe som betyr at medarbeidere ikke får lønn for å være sammen med og jobbe med beboerne. Dette er et godt utgangspunkt for menneskemøter ut fra likeverdighet (Edlund, 2010).

Lyons påpeker at mange utviklingshemmede i samfunnet ikke har mulighet til å være i jobb på grunn av blant annet for høye krav til kompetanse, mens i Camphill er deltakelse i meningsfullt arbeid en selvfølge. Beboerne trenger ikke arbeidskontrakter eller transport for å komme på arbeidsplassen. Camphill tilbyr forskjellige arbeidsmuligheter etter beboernes kompetansenivå som gjør at beboerne kan ta meningsfulle valg for arbeid som de interesserer seg for og som de kan mestre (Lyons, 2015). Heitzman (2016) legger frem resultatene av en amerikansk undersøkelse som viser at Camphill gir høy livskvalitet for utviklingshemmede. Sammenlignet med andre boformer og muligheter for utviklingshemmede tilbyr Camphill høy

grad av inkludering og mulighet for utviklingshemmede å utøve meningsfullt kontroll over egne livsvalg (Heitzman, 2016).

På nettsiden til Camphill Vidaråsen beskrives den indre holdning som er forventet av medarbeidere. Beboerne er voksne, myndige personer som medarbeidere bor og jobber *sammen* med, og ikke *for*. Medarbeidere hjelper og støtter beboerne på en vennlig måte. Medarbeidere og beboere samarbeider for å dekke hverandres behov og støtter hverandre i personlig utvikling samtidig med at alle bidrar til felleskapets beste (Camphill Vidaråsen, 2018). König påpeker at en betingelse for denne måten å arbeide og leve sammen i felleskap på er at hvert enkelt vil det, og er enig i tanken i den sosiale grunnlov som jeg siterte i begynnelsen av del 6. Den enkelte må ha indre motivasjon for å arbeide for den andre. Samtidig må felleskapet ha en overordnet mening med mål og visjon som alle føler er viktig og riktig (Egge, 2016). Anne Langeland (2018) viser til Steiners sosial-etisk motto som han formulerte i 1920:

Først da blir det sosiale liv sunt,
når hele felleskapet oppstår
i menneskesjelens speilbilde,
og når i felleskapet samtidig
den enkelte sjels kraft lever.
(Steiner, i Langeland, 2018, s.52)

Dette innebærer at den enkeltes egne utvikling og utfoldelse blir en kraft i Camphill-landsbyen, samtidig med at vi alle er avhengige av hverandre. Medarbeidere jobber ikke som pedagoger ovenfor beboerne, i stedet lever og arbeider de sammen i et fellesprosjekt. König belyser dette på følgende måte:

«Vi kan ikke, slik psykologer og leger gjør, observere og bedømme en voksen person som vi lever sammen med, som vi arbeider sammen med, som vi deler vårt liv og vår skjebne med. Det ville virkelig være fatalt om vi falt i denne moderne livs felle. For straks ville vi bli fangevoktere og de ville bli våre fanger. Vi ville miste den umiddelbare samhørighet med dem».
(König, i Langeland, 2018, s.52).

Langeland (2018) mener at Camphill har en oppgave, og det er ” å løfte hverandre ut av våre begrensninger i forhold til ikke å kunne se hverandre som noe større enn det som viser seg for de ytre sansene ” (Langeland, 2018, s.55). Skålholt (2010) mener at Camphill kan være et forbilde for hvordan et inkluderende samfunn kan være; med mennesker i fokus i stedet for penger, og utfoldelsesmuligheter for de som ikke kan tilpasse seg dagens samfunn på grunn av nedsatt funksjonsevne (Skålholt, 2010).

Lyons (2015) belyser noen problematiske sider ved Camphills fellesskapsliv. Å leve så tett sammen med andre i felleskap på et relativt lite område er ikke egnet for alle og medfører begrensede muligheter for privatliv og ro. Et annet problem er at måten medarbeidere og beboerne bor sammen på innebærer at medarbeidere alltid bærer et ansvar med en forventning til å være tilgjengelig. Dette medfører at medarbeidere kan bli utslitt som igjen kan føre til omsorg av dårligere kvalitet og med mindre kapasitet til å vise interesse for beboerne (Lyons, 2015).

Del 7 Drøfting - På hvilken måte kan sosialterapi bidra?

Jeg skal nå drøfte hvordan sosialterapi kan bidra til motivasjon for utviklingshemmede i tilrettelagt arbeid i lys av Deci og Ryans teori som sier at motivasjonen øker i den grad behovet for selvbestemmelse, kompetanse og tilhørighet blir dekket.

7.1 Sosialterapi og selvbestemmelse

«Å leve i kjærlighet til handlingen og å la de andre
leve ut sine intuisjoner og å forstå deres vilje - det
er de *frie menneskers* grunnsetning.»

(Steiner, 1978, s.116)

Dette utsagn av Steiner får meg til å tenke over utviklingshemmedes mulighet til selvbestemmelse i Camphill-landsbyene. König mener at alle i Camphill har frihet og ansvar, uaktet funksjonsevne. Goksøyr, som selv har utviklingshemming, sier kanskje det samme som König når hun sier at hun ikke vil at andre bestemmer over henne og dermed fratår henne muligheten til å ta ansvar for sitt eget liv. Men hvordan er det for utviklingshemmede å leve i et bofelleskap med antroposofisk livssyn som grunnlag?

Lyons hevder at man kan argumentere for at utviklingshemmede som bor i Camphill har mindre mulighet til selvbestemmelse på visse områder enn de som bor i det vanlige samfunnet. Dette fordi normer og regler som gjelder i Camphill kan begrense muligheten til selvbestemmelse. Samtidig foregår livet i Camphill-landsbyene i et begrenset område, relativt adskilt fra resten av samfunnet og dette kan minske tilgangen til muligheter og valg som finnes i det øvrige samfunnet. Ellingsen påpeker at utviklingshemmede kan føle press til å tilpasse seg når eventuelle verdikonflikter oppstår. Ut fra Deci og Ryans teori kan disse begrensninger for selvbestemmelse minske utviklingshemmedes motivasjon. Denne problematikken som Lyons belyser handler om negativ selvbestemmelse som Ellingsen gjør rede for og som innebærer retten til ikke å bli utsatt for restriksjoner mot egen vilje.

Langeland, som selv har vært medarbeider i Camphill i mange år, understreker at felleskapets visjon aldri må bli utgangspunkt for fanatisme eller hindre den enkelte i å finne sin egen vei i

livet. Selvbestemmelse er viktig for å utvikle egen identitet, og sosialterapi tilstreber at alle finner sin individuelle livsoppgave.

Allikevel står medarbeidere og beboere i en asymmetrisk relasjon til hverandre med medarbeidere som har mest makt. Samtidig ligger en del ideologiske verdier og normer til grunn for sosialterapi som beboerne eventuelt kan oppleve som begrensende for sin selvbestemmelse. På bakgrunn av dette ser jeg at en undersøkelse og kartlegging av beboernes opplevde mulighet for selvbestemmelse i Camphill kan gi viktig informasjon.

Lyons påpeker at Camphill tilbyr valgmuligheter for arbeid som ikke tilbys i resten av samfunnet. Beboerne har mulighet for deltakelse etter ønske i forskjellige verksteder med arbeid som er tilpasset individuelt kompetansenivå. Høium påpeker at det å hjelpe utviklingshemmede til å ta egne valg er av stor betydning for utviklingen av deres selvbestemmelse. Heitzman viser til en undersøkelse som konkluderer med at sosialterapi støtter utviklingshemmedes selvbestemmelse og arbeidsmotivasjon gjennom muligheter for meningsfulle egne valg.

Basert på litteraturen ser jeg at samhandlingen med medarbeidere i det hverdagslige er av størst betydning for beboernes selvbestemmelse. Edlund går inn på samarbeid i sosialterapi. I Camphill er arbeid en fellesskapsdannende aktivitet hvor beboerne og medarbeidere møter som likeverdige for å gjøre en meningsfull jobb sammen. Dette samarbeidet er positivt for utviklingen av beboernes selvrespekt. Dette henger tett sammen med å motarbeide den asymmetrien i relasjonen mellom medarbeidere og beboerne som Witsø gjør rede for.

De Vries påpeker at en *la seg styre*-samhandlingsform mellom medarbeidere og beboere er en metode som brukes i sosialterapi for å styrke beboernes egeninitiativ og opplevelsen av selvbestemmelse.

7.2 Sosialterapi og kompetanse

Deci og Ryan påpeker at mestringsopplevelse gir en følelse av kompetanse som styrker motivasjon.

En grunnleggende idé i sosialterapi, som Edlund belyser, er at utviklingshemmede har en frisk åndskjerne med mulighet for positiv utvikling. Skouen kommenterte at beboerne i Camphill blir så tatt på alvor at de blir overvurdert av medarbeidere.

På den ene side er det positivt å støtte beboernes motivasjon ved å vise tro på deres kompetanse fordi dette styrker et positivt selvbilde og inviterer til egeninnsats. Ellingsen påpeker at utviklingshemmede ofte nevner behovet for å bli tatt på alvor når de snakker om selvbestemmelse og hva det innebærer for dem. De vil bli vist tiltro til. Som Marte Goksøyr, som sier ” jeg vil at dere skal tro at jeg kan. Jeg vil være med og bestemme sammen med dere” (Goksøyr, i Ellingsen, 2007, s.40).

På den andre side påpeker Manger og Wormnes at en viktig betingelse for opplevelsen av mestring er at utfordringer er tilpasset personens kompetansenivå for å unngå opplevelsen av utilstrekkelighet.

Langeland viser til vedtektene for Camphill som fremhever målet å utvikle samarbeidsformer som gir utviklingshemmede mulighet til personlig utvikling og utfoldelse tilpasset individuelle evner. Målet er at alle i Camphill kan bidra etter evne. Som Langeland, understreker Lorentzen hvor viktig det er at utviklingshemmede blir motivert til å bruke den kompetansen de har, og at medarbeidere ikke hjelper for mye, men akkurat passe. Manger og Wormnes påpeker at fokus på kompetanse kan styrke selvillit og motarbeide lært hjelpeløshet som utviklingshemmede ofte utvikler.

Kompetanse er ikke viktig bare for beboerne, men også for medarbeiderne. Medarbeidere trenger faglig kompetanse for positiv samhandling med beboerne. De Vries belyser hvordan medarbeidere kan utvikle personlig kompetanse gjennom refleksjon over vellykkede samhandlingssituasjoner med beboerne og gjennom en øvelse av Steiner som styrker deres mulighet for intuitiv handling. De Vries hevder at medarbeidernes intuitive handlinger er positiv for samhandlingen med beboerne. Intuitiv handling er bare mulig gjennom interesse, aksept og empati for beboernes særegne væremåter.

Erlandsen påpeker at sosialterapeutisk tilrettelagt arbeid har salutogenetiske kvaliteter som styrker beboernes ressurser på en meningsfull måte og øker deres mestringskompetanse og dermed motivasjon. I tillegg gjør Erlandsen rede for Steiners forståelse av utviklingshemming som et viljesproblem og hvordan tilrettelagt arbeid i sosialterapi styrker beboernes vilje gjennom bruk av hånden og kroppen. Samtidig blir beboernes motivasjon styrket ved å vekke deres interesse i aktiviteter og omgivelser.

7.3 Sosialterapi og tilhørighet

Deci og Ryans teori betrakter tilhørighet som behovet for emosjonell tilknytning og kjærlighetsfulle, trygge relasjoner med andre mennesker. Arbeidstakerens indre motivasjon øker når arbeidslederen tar hensyn til deres interesser og trivsel. Respekt, omsorg og forståelse er særlig viktig for å styrke utviklingshemmedes opplevelse av tilhørighet.

Skålholt mener at Camphill er et forbilde for hvordan et inkluderende mangfoldig samfunn kan være, med ulike mennesker som bor side om side og muligheter for beboerne til å delta i arbeidslivet. Basert på kvalitetene til Camphill ser jeg at Camphill tilbyr et levested hvor et mangfold av mennesker kan være seg selv, utvikle meningsfulle, likeverdige relasjoner og føle seg hjemme.

Men som Lyons påpeker er Camphills fellesskapsliv ikke egnet for alle. Muligheter for privatliv er begrenset og sosialt samvær kan være for mye av det gode for personer som har behov for alenetid og ro. Samtidig blir det forventet en fulltids innsats av medarbeidere som kan føre til at de bli utslitt med mindre kapasitet til omsorg for beboerne.

Edlund påpeker at et viktig element som skiller Camphill fra andre alternativer er at medarbeidere ikke jobber for lønn med beboerne som tjenestemottakere, men at de i stedet er likeverdige personer i et fellesskap. Dette til forskjell fra de fleste andre omsorgssituasjoner hvor utviklingshemmede får tilskrevet rollen som brukere med fagpersonell som får betalt for å yte tjenester til dem. Camphill Vidaråsen tydeliggjør målet med fellesskapet på deres nettside hvor de sier at medarbeidere bor og jobber *sammen med*, og *ikke for*, beboerne.

Camphill tilstreber at medarbeidere og beboere opplever tilhørighet til hverandre i et inkluderende arbeidsfellesskap hvor alle finner mening i samarbeid. Som tidligere sagt understreker Steiner at den viktigste betingelsen for beboernes utvikling er gode menneskelige relasjoner, med ekte interesse for og en kjærlighetsfull tilnærming til det enkelte individ, og anmoder medarbeidere å utvikle empati ovenfor beboerne.

Denne holdningen åpner for likeverdig samhandling og et følelsesmessig godt innhold i relasjoner som kan styrke beboernes motivasjon for deltakelse i arbeid. Steiner understreker hvor viktig ekte interesse overfor beboerne er, noe som Lorentzen også går inn på når han hevder at interesse trengs for å finne hva som motiverer beboerne og for å fremme deres egenart og eget initiativ. Steiner betrakter tillit som basis for personlig utvikling i fellesskapet.

Ellingsen vektlegger betydningen av tillit og det å bli godt kjent med hverandre for at medarbeidere skal kunne hjelpe beboerne med å øve selvbestemmelse på en forsvarlig måte.

Stubrud gjør rede for hvordan arbeidsrådgivning med kartlegging av personlige yrkesverdier kan hjelpe til med å finne passende arbeid for utviklingshemmede. Med hensyn til tilhørighet kan det være relevant å finne ut om en beboer foretrekker å jobbe alene eller i en gruppe. Hvem er det vedkommende har gode sosiale relasjoner med? Hvilken arbeidsleder har beboerne mest tillit til? Det kan være at å jobbe sammen med en venn er viktigere for beboerne enn hvilken type arbeid de gjør.

Erlandsen påpeker at idealet i Camphill er at alle opplever å arbeide for hverandre på en meningsfull måte og at dette styrker følelsen av inkludering og tilhørighet.

Konklusjon

Tilfredsstillelsen av behovet for selvbestemmelse, kompetanse og tilhørighet skaper motivasjon med mulighet for personlig utvikling. Dette gjelder også for utviklingshemmede i arbeidssituasjoner, men de trenger støtte. Med utviklingshemmedes selvbestemmelsesrett har tjenesteyterne ansvar for å hjelpe tjenestemottakerne ut fra deres premisser. Hjelp til å ta egne valg, til å mestre oppgaver, til å utvikle selvtillit og til sosial inkludering styrker tjenestemottakerens motivasjon.

Også mennesker med utviklingshemming vil delta i arbeidslivet, men selv om de har rett til arbeid, stiller dagens samfunn i liten grad opp med tilpasset arbeidstilbud.

Sosialterapi er et tilbud for utviklingshemmede for inkludering i et meningsfullt arbeid. Med hensyn til utviklingshemmedes motivasjon til arbeid har sosialterapi elementer som dekker behovet for selvbestemmelse, kompetanse og tilhørighet og dermed styrker sosialterapeutisk arbeidstilbud beboernes motivasjon.

Vil du være et vellykket menneske med meningsfullt arbeid som du liker? Ønsker du gode kollegaer, venner og et liv som du selv kan forme etter dine personlige behov? Jeg tror at de fleste vil svare ja, og at dette ikke er annerledes for mennesker med utviklingshemming.

For å finne ut av utviklingshemmedes ønsker rundt arbeid må vi høre fra dem selv. Hva slags arbeid er de interessert i og hva kan de mestre? For å ha glede i og motivasjon for arbeid er det viktig å se på individets forskjellige behov. I samarbeid, bygget på tillit og respekt, kan utviklingshemmede og sosiale omgivelser sammen finne på nye måter for inkludering i arbeid. Selvbestemmelse og deltakelse i arbeidslivet er vesentlige elementer for personlig verdighet og utvikling. Vi som samfunn har muligheten til å inkludere et mangfold av herlige mennesker og gi dem sjansen til å utvikle seg og blomstre i vår midte. Det er bare å bestemme seg for det!

Litteraturliste

- Askheim, O. L. (2003). *Fra normalisering til empowerment : Ideologier og praksis i arbeid med funksjonshemmede*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Asmyhr, Å. (2004). Livslang omsorg – møte med foreldre til barn med utviklingshemming. I L. Bollingmo, K. Høium, & B. E. Johnsen (Red.), *Det er mitt liv : Brukermedvirkning og nye hjelperoller i habilitering og rehabilitering*. (s. 73-89). Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Aune, K. E. (2004). Brukermedvirkning som bidrar til frigjøring. I L. Bollingmo, K. Høium, & B. E. Johnsen (Red.), *Det er mitt liv : Brukermedvirkning og nye hjelperoller i habilitering og rehabilitering*. (s. 54-72). Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Bachke, C. C., Fjeldskår, M., Gundersen, M. Z., Vik, S. (2017). Arbeidsgiveres syn på å ansette personer med utviklingshemming. I *SOR Rapport 2017(2)*, 50 – 72.
- Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. (2013). *Konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne*. Merkur-Trykk AS.
- Bollingmo, L. (2004). Tvangstiltak, etisk forsvarlighet og den enkelte tjenesteyter. I L. Bollingmo, K. Høium, & B.E. Johnsen (Red.), *Det er mitt liv : Brukermedvirkning og nye hjelperoller i habilitering og rehabilitering*. (s. 201-225). Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Brynildsrud, K. (2009). Utviklingshemmedes rett til helsehjelp. I J. Eknes, & J.A. Løkke (red.), *Utviklingshemning og habilitering : innspill til habiliteringsprosessen*. (s. 161-179). Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Camphill Vidaråsen. (2018). *Sosialterapi en indre holdning*. Hentet fra <http://www.vidarasen.camphill.no/om-vidaraasen/sosialterapi/>
- Det kongelige barne-, likestillings- og inkluderingsdepartement. (2013). *Meld. St. 45 (2012 – 2013) Melding til Stortinget. Frihet og likeverd : Om mennesker med utviklingshemming*. Bergen: 07 Aurskog AS.

- Det kongelige sosialdepartement. (2003). *St.meld.nr.40(2002-2003) : Nedbygging av funksjonshemmende barrierer – Strategier, mål og tiltak i politikken for personer med nedsatt funksjonsevne*. Hentet fra <http://www.regjeringen.no/contentassets/5a8122df4-dee44a38beb1ca42698b490/no/pdfs/stm200220030040000dddpdfs.pdf>
- De Vries, A. (2016). *Werken met doelen kan ook leuk zijn – omdenken: opdat de cliënt verder komt*. Arnhem: Academie voor Ervarend Leren.
- Edlund, B. (2010). *Kulturøyer : Antroposofiske tiltak for mennesker med spesielle behov 1924 – 1990*. Oslo: Antropos Forlag.
- Egge, C. (2016). *Menneske først og fremst : Innblikk i Camphill-landsbyene i Norge*. Oslo: Kagge Forlag AS.
- Eknes, J. (2014). Hva er utviklingshemning? Definisjon og begrepsbruk. I *SOR Rapport*, 2014(6), 94 – 101.
- Ellingsen, K. E. (2005). Selvbestemmelse og brukermedvirkning. I A. Selboe, L. Bollingmo & K. E. Ellingsen (red.), *Selvbestemmelse for tjenestenytere*. (s. 39-69). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Ellingsen, K. E. (Red.), (2007). *Selvbestemmelse : Egne og andres valg og verdier*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Erlandsen, T. (2017). ” *Jeg arbeider, altså er jeg* ” : *Arbeid for mennesker med utviklingshemning – verdiskapning, sosialisering og selvrealisering*. Oslo: Sosialterapeutisk Forbund.
- Erlandsen, T. (2017). Håndens og åndens arbeid : tilrettelagt arbeid i et steinerpædagogisk perspektiv. I *Kairos*, 2017(2), 4 – 8.
- Gagné, M. & Deci, E. L. (2005). *Self-determination theory and work motivation*. Hentet fra <http://www.interscience.wiley.com>.

- Garsjø, O. (2008). *Institusjon som hjem og arbeidsplass : et arbeidstaker – og brukerperspektiv*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Goksøyr, M. W. (2007). Det er mitt liv. I K. E. Ellingsen (Red.), *Selvbestemmelse : Egne og Andres valg og verdier*. (s. 39-40). Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Gomnæs, U. T. & Rognhaug, B. (2012). Utviklingshemning - mangfold og lærehemning. I E. Befring, R. Tangen (red.), *Spesialpedagogikk*. (s. 385-404). Latvia: Cappelen Damm AS.
- Hansen, T. H. (2004). Deltakelse uten ord – en utfordring for tjenesteyteres utforming av hjelperollen. I L. Bollingmo, K. Høium, & B. E. Johnsen (Red), *Det er mitt liv : Brukermedvirkning og nye hjelperoller i habilitering og rehabilitering*. (s. 90-108). Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Heitzman, D. (2016). The Widening Impact of an Intentional Supportive Community. I R. Jackson & M. Lyons, *Community Care and Inclusion : for People with an Intellectual Disability*. (s. 150-165). Edinburgh: Floris Books.
- Høium, K. (2004). Selvbestemmelse for voksne utviklingshemmede – hva vil det kreve? I L. Bollingmo, K. Høium, & B. E. Johnsen (Red.), *Det er mitt liv : Brukermedvirkning og nye hjelperoller i habilitering og rehabilitering*. (s. 154-176). Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Innstrand, A. G. (2009). Livskvalitet. I J. Eknes, & J. A. Løkke (red.), *Utviklingshemning og habilitering : innspill til habiliteringsprosessen*. (s. 32-44). Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Johnsen, B. E. (2004). Omsorgspraksis – forståelse og handling. I L. Bollingmo, k. Høium, & B. E. Johnsen (Red.), *Det er mitt liv : Brukermedvirkning og nye hjelperoller i habilitering og rehabilitering*. (s. 38-53). Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Kittelsaa, A. M. (2011). *Vanlig eller utviklingshemmet? : Selyforståelse og andres forståelser*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.

- König, K. (1986). *Impulser for en sosial fremtid : Samliv med usedvanlige mennesker*. Oslo: Antropos Forlag AS.
- Langeland, A. (2018). Andakt for de små ting : En lovmessighet i det sosialterapeutiske arbeidet. I *Landsbyliv : Tidsskrift for sosialterapeutisk arbeid i Norge*, 2018(44), 52 – 55. Oslo: 07 Gruppen.
- Lorentzen, P. (2003). *Fra tilskuer til deltaker : samhandling og kommunikasjon med voksne utviklingshemmede*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Lorentzen, P. (2007). Selvbestemmelse i et psykologisk perspektiv. I K. E. Ellingsen (Red.), *Selvbestemmelse : Egne og andres valg og verdier*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Lunde, E. V. (2009). Perspektiver på helse og habilitering. I J. E. Eknes, & J. A. Løkke (Red.), *Utviklingshemning og habilitering : innspill til habiliteringsprosessen*. (s. 19-29). Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Lyons, M. (2013). Om tillit og kunnskap : hvordan Camphill kan hjelpe. I *Landsbyliv : Tidsskrift for sosialterapeutisk arbeid i Norge*, 2013(34), 22 – 23. Oslo: 07 Gruppen.
- Lyons, M. (2015). *Re-thinking community care : The Camphill village model*. Hentet fra <http://www.centreforwelfarereform.org>
- Manger, T. & Wormnes, B. (2005). *Motivasjon og mestring : utvikling av egne og andres ressurser*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Mathiassen, H. (2007). En åndssterk kvinne. I K. E. Ellingsen (Red.), *Selvbestemmelse : Egne og andres valg og verdier*. (s. 21-24). Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Mathisen, A. (2014). *En læreplan for steinerskolene : Oversikt – steinerpedagogisk idé og praksis*. Oslo: Steinerskoleforbundet.
- Morken, I. (2012). *Normalitet og avvik : Spesialpedagogiske utfordringer – en innføring*. Oslo: Cappelen Damm AS.

- Nordnes, L. O., Fjelde, L. K. (2011). Habilitering som samarbeidsprosjekt. I T. Owren, S. Linde (red.), *Vernepleiefaglig teori og praksis - sosialfaglige perspektiver*. (s. 131-149). Oslo: Universitetsforlaget AS.
- NOU Norges offentlige utredninger 2016: 17 *På lik linje : Åtte løft for å realisere grunnleggende rettigheter for personer med utviklingshemming*.
- Owren, T. (2004). Struktur og selvbestemmelse : Tilrettelegging av tjenestetilbud til mennesker med utviklingshemming eller autisme. I *SOR Rapport, 2007(1)*, 4 – 17.
- Owren, T. (2011). Funksjonsnedsettelse og funksjonshemming. I Owren, T., Linde, S. (red.), *Vernepleiefaglig teori og praksis – sosialfaglige perspektiver*. (s. 28-41). Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Owren, T., Linde, S. (2011). Inviterende og insisterende praksis. I Owren, T., Linde, S. (red.), *Vernepleiefaglig teori og praksis – sosialfaglige perspektiver*. (s. 167-184). Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Owren, B., Owren, T. (2014). «Vi som har intellektuell funksjonsnedsettelse må kjempe hele tiden, bevise at vi klarer saker og ting». I *SOR Rapport, 2014(5)*, 2 – 9.
- Skau, G. M. (2017). *Gode fagfolk vokser : Personlig kompetanse i arbeid med mennesker*. Oslo: Cappelen Damm AS.
- Skålholt, R. (2010). Inkludering – samfunn for alle. I *Landsbyliv, tidsskrift for antroposofisk omsorg i Norge, 2010(23)*, 14.
- Steiner, R. (1978). *Frihetens filosofi*. Oslo: Forlaget Antropos.
- Stubrud, L. H. (2009). Arbeid og arbeidsrådgivning for mennesker med utviklingshemming. I J. E. Eknes, A. Løkke (red.), *Utviklingshemning og habilitering : innspill til habiliteringsprosessen*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Tjønneland, Eivind. (2018). *Determinisme*. Hentet fra <https://snl.no/determinisme>

Witsø, A. E. (2005). Kvaliteter ved samhandling. I A. Selboe, L. Bollingmo, K. E. Ellingsen (red.), *Selvbestemmelse for tjenestenytere*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.