

Rom for selvbestemmelse

En studie av relasjoner og arkitektur ved et norsk bofellesskap for personer med utfordrende adferd

Stine Marlen Henriksen

Masteroppgave i sosialantropologi

Sosialantropologisk institutt, NTNU

Trondheim, mai 2015

Veileder: Liv Haram



Sammendrag

Temaet for studien er personalets hverdag ved et relativt nytt bofellesskap for personer med utfordrende adferd i Norge. Datamaterialet er samlet inn gjennom deltagende observasjon og intervjuer. Studiens overordnede mål er å gi innsikt i hverdagslige dilemmaer personalet opplever ved bofellesskapet Borken. Analysen bygger på en beskrivelse av genererende faktorer som kan forklare personalets adferd, og som gir forståelse for de muligheter og begrensninger som gjelder i de sosiale situasjonene. I det daglige omsorgsarbeidet er beboernes selvbestemmelse sentral, hvorimot de to andre idealene, normalisering og integrering, fra HVPU-reformen kommer i bakgrunn. Det handler om å gi og ta selvbestemmelse, og det er en balansegang som utfordres av beboernes mulighet til å misbruke retten til å bestemme. På grunn av sin status som ansatt har personalet gjennom Helse- og omsorgstjenesteloven (2011) rett på å utøve «tvang og makt» mot beboerne. Min analyse viser at dette ikke nødvendigvis er en «iboende» makt i relasjonen mellom ansatt og beboer, ettersom beboerne ikke alltid tar *hensyn til* personalets status. Derimot handler det om enkeltpersoner og jeg tar i bruk Bourdieus (1993) kapitalbegrep for å fremheve ulike egenskaper, og det ledelsen ved Borken beskriver som en «evne» ved visse ansatte. Personalets fokus i omsorgsarbeidet er på beboerne, og da særlig på å bygge gode personlige relasjoner, derimot viser analysen at også relasjoner innad i personalgruppen former beboernes selvbestemmelse. Bofellesskapets indre arkitektur preges av en tilnærmet «total» og «perfekt» gjennomsiktighet, som tillater både personal og beboere «å holde et øye med hverandre». «Blikk» former samhandlingen viser komparasjonen med Goffmans ([1961] 1991) totale institusjoner og Foucaults (1977) disiplinære institusjoner. Ifølge analysen har de ansatte en uformell kategorisering av hverandre som enten «trygg» eller «utrygg» ansatt. Det utgjør et uformelt hierarki, hvor de ansatte som takler utageringer verdsettes høyt, og de ansatte som ikke takler utageringer verdsettes lavt. Ledelsens ønske om at samtlige ansatte skal være «trygge» bidrar til differensieringen, og gjennom ære og formell anerkjennelse blir de trygge ansatte tildelt en uformell status, med en symbolsk makt (Bourdieu, 1990) til å forme omsorgsarbeidet. Beboernes selvbestemmelse blir slik avhengig av enkelte ansatte, som kan «disiplinere» (Foucault, 1977) beboerne positivt eller negativt, samtidig som de unngår lovens krav om fare for vesentlig skade før de griper inn i akutte situasjoner. Med dette bakteppe viser analysen at personalets mål, om å ha gode personlige relasjoner med beboerne, gjenspeiles tydeligere i omsorgsarbeidet med beboerne som utagerer ofte eller mer alvorlige enn andre beboere. Relasjonen mellom beboere og de ansatte er operasjonalisert, men det på et høyere nivå enn faglige hensikter og kollegial trygghet. Til syvende og sist handler det også om historie og økonomi.

Forord

De som må takkes først er mine informanter – beboerne og personalet ved Borken. Det sier seg selv, men dere fortjener å få det skriftlig; uten dere hadde ikke denne studien blitt til. Tusen takk! Takk til beboerne for at dere lot meg bli kjent med dere på nytt. Studien ble et slag for dere! Takk til personalgruppen for den store interessen og nysgjerrigheten dere viste for prosjektet. Dere hadde flere forslag til veier studien kunne ta, dessverre har jeg bare hatt plass til noen få av disse. Særlig takk til dere som stilte opp på intervju, og til dere som inkludert meg i, og i tillegg til, vaktbokarbeidet. På en side håper jeg dere alle kjenner dere igjen, men på en annen side vil jeg gjerne gi dere noe tilbake, forhåpentligvis ny og nyttig kunnskap.

Jeg vil også takke ledelsen ved Borken for muligheten og de frie tøylene. Jeg håper selvfølgelig denne studien kan være til nytte for dere også.

En velfortjent takk går til min veileder Liv Haram, ved Sosialantropologisk institutt. Dine faglige dytt og øye for detaljer har vært til stor hjelp.

Min kjære mamma, takk for din evigvarende forståelse når frustrasjoner tok overhånd. Ditt lyttende øre har vært mer verdt enn du tror, og dine hjemmelagde måltider har gitt mye mer enn næring i travle tider. Der og da handlet det om ro i sinnet. Takk for at du alltid tror på meg. Takk til Jan Øyvind, for din positivitet og stødige tro på meg. Det har vært avgjørende for motivasjonen min, særlig i innspurten. Du ble en uventet sparringpartner og dine ærlige tilbakemeldinger har vært høyt verdsatt. Takk også for korrekturlesing. Det var du og mamma som fikk meg over målstreken.

Takk til Malin, for korrekturlesing og oppmuntring. Du har vært min gode «petimeter», som jeg ikke ville vært foruten. Linn-Terese og Wenche fortjener også takk. Som gode venner skal, har dere hørt på meg klage og sutre, uten å påpeke at det var mitt valg å gå masterstudie. Takk for det!

En siste takk går til Hugo. Takk for at du holdt ut med mine lange dager foran PC-skjermen, og til tider min korte lunte. Jeg beklager kun for det siste.

Innholdsfortegnelse

| | |
|---|----|
| Kapittel 1. Innledning | 1 |
| Med rett til å bestemme | 3 |
| Omsorg, makt og forebyggende arbeid | 5 |
| Presentasjon av studiens teoretiske rammeverk | 6 |
| Presentasjon av studiens oppbygging | 9 |
| Kapittel 2. Metode | 11 |
| «Innenriksfelt» og forskning i egne erfaringer | 11 |
| Deltagende observasjon og analyse | 12 |
| I rollen som antropologistudent | 15 |
| Deltagelse: jeg var en «utrygg» | 16 |
| Intervjuer | 18 |
| Samtykke og anonymitet | 18 |
| Informert samtykke, men ingen adgang til leilighetene | 19 |
| Anonymisering | 20 |
| Kapittel 3. Borkens stater og rom | 23 |
| Formell organisasjon og et hierarki av stater | 23 |
| «Jeg kommer sjef» | 25 |
| Rom for selvbestemmelse og status | 29 |
| Privat rom og privat rolle | 30 |
| Formelt rom og formell rolle | 32 |
| Kollektivt rom og kollektiv rolle | 34 |
| «Hotspot»: Et utradisjonelt rom? | 37 |
| Noen disiplinære og totale trekk | 39 |
| Kapittel 4. Rom for personer | 43 |
| Uformell organisasjon og «det menneskelige element» | 43 |
| Aktører og kapital | 44 |
| «Relasjon er alt» | 46 |
| Personlig relasjon – to relasjonskapitaler | 48 |
| Utfordrende adferd – en voldskapital | 51 |
| Vaktboken: Personalets risikovurdering | 53 |
| Et uformelt hierarki: «trygg» og «utrygg» | 56 |
| De «trygges» symbolske kapital | 60 |
| Kapittel 5. Kampen om kontorene | 65 |
| «Kontoret er vårt» | 65 |

| | |
|---|-----|
| Eli og Jo sine forhandlinger med ansatte | 68 |
| Rene og Jan sine relasjonskapitaler | 71 |
| Kapittel 6. Nøkkelen som åpner alle dører..... | 75 |
| En avtale eller et tvangsvedtak | 76 |
| Personalets nøkkel og Kims stigma | 81 |
| Relasjonsbygging og kontorarbeid | 84 |
| Kapittel 7. Disiplinering og personlige relasjoner | 91 |
| Mulighet for motstand | 92 |
| Arne og Paul er «på» beboeren Alex | 93 |
| «Jeg fikk bare lyst til...»..... | 99 |
| Karl sammen med beboeren Rene | 101 |
| Positiv og negativ disiplinering | 105 |
| Negativ disiplinering: Å være rolig og medgjørlig..... | 106 |
| Positiv disiplinering: Å være rolig og «seg selv» | 111 |
| Kapittel 8 Det store stygge: institusjonsbegrepet og økonomi..... | 117 |
| «De kan si hva de vil, men det er hva det er» | 117 |
| Et historisk tilbakeblikk | 119 |
| Den «psykisk makten»: Arkitektoniske maktmanifestasjoner og status..... | 120 |
| En større nasjonal debatt: gjenoppstår Institusjonene | 122 |
| Er økonomi er «alt»?..... | 124 |
| Lav bemanning og lav selvbestemmelse | 124 |
| Myten om at relasjon er «alt»? | 127 |
| Noen hovedfunn og mulige veier videre..... | 129 |

Referanser

Appendiks 1: Plantegninger over Borken

Appendiks 2: Tilbakemelding fra REK

Appendiks 3: Meldeskjema til Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste AS

Appendiks 4: Tilbakemelding på meldeskjema fra Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste AS

Appendiks 5: Taksonomi over vaktboken

Appendiks 6: Intervjuguide personalet

Appendiks 7: Intervjuguide fokusgruppeintervju

Appendiks 8: Intervjuguide ledelsen

Appendiks 9: Samtykkeskjema

Kapittel 1. Innledning

Fra utsiden ser Borken ut som et vanlig bofellesskap. Huset er større enn naboenes eneboliger, og har et stort inngangsparti med åtte dørklokker. Lappene på ringeklokkene røper hvem som bor her: Alex, Rene, Eli, Kim, Taylor, Heike og Jo. Den siste dørklokken er merket med «personalet». Fremfor huset ruver en stor asfaltert parkeringsplass, og den daglige utskiftningen av biler reflekterer en stor personalgruppe i turnusarbeid.

Det første jeg la merke til, på min første arbeidsdag for omtrent tre år siden, var den gjennomsluktige indre arkitekturen ved Borken. Hovedinngangen er bygd opp av forsterket pleksiglass, og fra den kan man også se at veggen som skiller fellesstuen og korridoren er av pleksiglass. Videre innover i bygget består kontorene i første og andre etasje av store vinduer. Vanlige glassvinduer gir utsikt over nabolaget og fortau, hvorimot pleksiglass-vinduer gir innsikt over korridorene, hvor beboernes leiligheter er plassert. Utvalgte dører består også av pleksiglass, og noen leiligheter har kjøkkenvinduet satt inn i korridorene. Ledelsen mener gjennomsluktigheten er en arkitektonisk manøver, blant annet for å gi lys til rommene midt i bygget.

Personalet ved Borken jobber «en-til-én» eller «to-til-én», som betyr at beboerne har en eller to ansatte sammen med seg morgen og kveld. Omsorgsarbeid tar utgangspunkt i prinsippet om selvbestemmelse, det personalet mener er beboernes rett til å bestemme over sin egen hverdag. Selvbestemmelse skal gi beboerne en opplevelse av mestring, kontroll over eget liv, og slik også et meningsfylt liv. Beboeren Eli er en av dem som liker å være våken til langt ut på natten, og lage seg te, spise kjeks og se TV. Eli synes å sette pris på å bestemme selv, og til tross for at det er tungt å stå opp morgenen etterpå, er Eli sjelden borte fra jobb. På den tiden jeg gjorde feltarbeid var Eli borte *en* dag fra jobb, og det var på grunn av en legetime en ansatt hadde bestilt. For å gi så høy selvbestemmelse som mulig, tilrettelegger personalet etter beboernes behov. De fleste beboerne har diagnosen utviklingshemming, som kort forklart innebærer ulike grader av kognitiv svekkelse, og hvor språklige ferdigheter er de mest sannsynlige (jamfør NAKU, 2013). Graden av utviklingshemming varierer blant beboerne, derimot er ikke denne diagnosen utgangspunktet for personalets tilrettelegginger. Personalet tilrettelegger etter beboernes utfordrende adferd, det som alle beboerne har til felles. I stuen til beboeren Alex står det kun to sofaer og en lenestol. TV-en til Alex er plassert i en trekasse med pleksiglass foran skjermen, og selve kassen er skrudd fast til veggen. Alex' liker å rive ukeblader i småbiter, gjemme dem i putetrekk, og skru på knapper av alle slag. Hvis det blir for mange blader å se i, eller andre ting å se og løfte på samtidig, kan Alex

utagere. Dersom Alex blir utagerende vil Alex slå seg selv i haken, de harde veggene og kanskje slå ansatte. Det er hva andre gjerne ville kalt voldelige handlinger, derimot beskriver de ansatte aldri beboerne eller utageringene som «voldelige» eller «vold». De synes derfor ikke å jobbe med voldelige personer, men med personer med utfordrende adferd, og utageringer er noe annet enn vold. Beboernes type av utagering varierer, og personalet forsøker å tilpasse seg hver enkelt beboer og situasjon. Når Alex utagerer er det alltid en ansatt sammen med Alex i leiligheten, for å vise støtte, forståelse og skape trygghet.

Ved å observere og delta i hverdagen gjennom fire måneder, samt supplere med intervjuer av personalet, fagleder og enhetsleder, har jeg fått en større forståelse for hverdagen ved Borken. Ovenfor ble tre faktorer fremhevet, og de synes å gi Borken et særpreg. Disse tre er personalets fokus på selvbestemmelse, beboernes utfordrende adferd og den indre arkitekturen¹. Et av studiens mål er å undersøke hvordan Borken skiller seg ut fra andre bofellesskap. Overordnet vil jeg se på sosiale relasjoner, med fokus på de ansatte og beboerne som «aktører» med «kapitaler» (Bourdieu, 1993). Dette innebærer, at i tillegg til å fokusere på personalet i samhandling med beboere, fokuserer jeg også på samhandling mellom ansatte. Utgangspunktet for analysen er påstanden om en «makt» som er integrert i statusen som ansatt, og slik iboende enhver relasjon mellom ansatte og beboere (Sandvin m.fl., 1998). En ofte brukt maktdefinisjon for å argumentere for den iboende makten er fra den tyske sosiologen Max Weber² (Sandvin m.fl., 1998, se også Skau, 2003 og Svabø, Bergland og Hæreid, 2000). Weber ([1973] 2000) definerer makt som «ett eller flere menneskers sjanse til å sette igjennom sin egen vilje i det sosiale samkvem, og det selv om andre deltakere i det kollektive liv skulle gjøre motstand» (s. 51). Med empirien fra Borken som grunnlag, vil jeg drøfte om personalets status faktisk innebærer en iboende makt ovenfor beboerne, tilsynelatende uavhengig av enkeltpersoner, beboeren selv og den aktuelle sosiale situasjonen.

Videre i innledningen vil jeg redegjøre for beboernes rett til å bestemme, samt personalets rett på å utøve en viss form for makt ovenfor beboerne. Så vil jeg gi et bilde av personalets balansegang mellom omsorg og maktutøvelse, og presenterer etterpå studiens sentrale spørsmål. Kapitlet avsluttes med en redegjørelse av studiens teoretiske rammeverk, noen teoretiske implikasjoner og en kort presentasjon av studiens oppbygging.

¹ Se appendiks 1: Plantegninger over Borken.

² Weber levde mellom 1864 og 1920.

Med rett til å bestemme

Selvbestemmelsesprinsippet ble implementert på landsbasis gjennom HVPU-reformen (Helsevernet for psykisk utviklingshemmete) i 1991 (Tøssebro og Söderström, 2011). HVPU-reformen sto først og fremst for avviklingen av de store omsorgsinstitusjonene, som hadde rommet mellom 200 og 350 beboere (Fjermeros, 2009). Reformen påla kommunene ansvaret for personer med utviklingshemning, og satte krav om bedre levekår, og bedre offentlige tjenester. Tjenester som ble sett på som diskriminerende og segregerende ble erstattet med idealer om normalisering, integrering og selvbestemmelse (Tøssebro og Söderström, 2011). Begrepene «integrering» og «normalisering» ble derimot de mest sentrale, og sies å være kjerneverdiene innebygd i målet om at mennesker med utviklingshemning skal ha de samme rettighetene og plikter som andre samfunnsmedlemmer (Sundet, 1997). De fleste bofellesskap synes derfor å fokusere på normalisering og integrering i omsorgsarbeidet, et fokus som ofte innebærer opprettholdelse av «normale» hverdagsmønstre for beboere (Sandvin m.fl., 1998). Ved Borken er ikke normalisering og integrering mye nevnt, og selvbestemmelse fremtrer derfor som det viktigste idealet fra HVPU-reformen. Beboerne ved Borken skal «få lov til å være sånn som de er», som en ansatt sa det, og det blir personalets ansvar å tilrettelegge for oppfyllelse av retten til å være seg selv, og retten til å bestemme over egen hverdag. Det hender derimot at personalet vil bestemme også, noe statusen som ansatt gir dem rett på.

Når personalet vil begrense beboernes selvbestemmelse forholder de seg til helse- og omsorgstjenesteloven (2011), som gir de rett til å utøve «tvang og makt»:

Som bruk av tvang eller makt etter reglene i kapitlet her regnes tiltak som brukeren eller pasienten motsetter seg, eller tiltak som er så inngripende at de uansett motstand må regnes som bruk av tvang eller makt. [...] Alminnelige oppfordringer og ledelse med hånden eller andre fysiske påvirkninger av liknende art anses ikke som bruk av tvang eller makt. (§ 9-2, andre avsnitt)

På den ene siden avgjør beboeren om et tiltak er tvang og makt ved å vise motstand, og på den andre siden avgjør personalet ved å vurdere tiltakets inngripende art. Loven skiller deretter mellom to ulike typer tiltak av tvang og makt som personalet kan benytte seg av. Det første er tiltak av langvarig art (§ 9-5, bokstav a og b), og som må godkjennes av Fylkesmannen. Dette er tiltak hvor ledelsen og personalet mener de kan forutsi at tvang og makt kommer til å bli nødvendig, i en konkret situasjon med beboeren. Når et tiltak er godkjent, blir det omtalt som et tvangsvedtak. Eksempler på vanlige tvangsvedtak ved Borken er låst bod og bad for de beboerne personalet mener høyst sannsynlig vil skade seg selv, enten ved å spise vaskepulver eller store mengder mat. Lovens andre tiltak er av spontan og kortvarig art. Skadeavvergende tiltak (§ 9-5, bokstav a) gir personalet lov til å utøve tvang og makt i akutte situasjoner for å

avverge vesentlige skade på beboeren selv, som de omtaler som selvskading, eller på andre personer. Skadeavvergende tiltak opptar en større plass enn tvangsvedtak i personalets hverdag, og derfor også i studien. For personalet innebærer tvangsvedtak en lang søknadsprosess, til gjengjeld er tvangsvedtakene i ettertid meget eksplisitt nedskrevet, og slik enkel for de ansatte å forholde seg til. Skadeavvergende tiltak derimot, krever at hver ansatt gjør raske vurderinger i øyeblikket mellom seg selv og beboeren.

I helse- og omsorgstjenesteloven (2011, § 9-5, andre avsnitt) står det: «Tvang og makt kan bare brukes for å hindre eller begrense vesentlig skade». Ansatte må derfor først vurdere om den aktuelle situasjonen innebærer en fare for *vesentlig* skade på beboeren selv eller andre, noe som kan være utfordrende. Er det fare vesentlig skade når Eli slår seg selv én gang i hodet, eller når beboeren Alex slår to kraftige slag med knyttet neve i murveggen? Er det fare for vesentlig skade når Alex slår den ansatte i skulderen, eller er det *før* slaget treffer den ansatte? Observasjonene mine ved Borken tilsier at dette ikke er så entydig, særlig når det gjelder handlinger rettet mot ansatte. Det synes som at noen ansatte tåler svært mye, mens andre synes ledelsens krav er høyere enn det de er villig til å utsette seg selv for. Etter utøvelse av tvang og makt som skadeavvergende tiltak skal den ansatte dokumentere situasjonen og tiltaket nøye, samt begrunne etisk og faglig hvorfor han eller hun mente at tvang og makt var nødvendig. Dokumenteringen tar lang tid, og er «veldig slitsomt» som en ansatt sa det. Videre må også dokumentet flettes³, beboerens diagnose(r) og adresser til pårørende, verger og kommuneoverlege føres inn, før dokumentet til slutt skrives ut i tre eksemplarer og underskrives av den ansatte selv og fagleder.

Helse- og omsorgstjenestelovens (2011, § 9-1) formål er å forhindre utøvelse av tvang og makt mot personer med utviklingshemning, på den andre siden gir den parallelt ansatte rett til å utøve en viss type makt etter visse krav. Lovens krav kan sies å være kontekstuavhengig, ettersom de skal være relevante for situasjoner i samtlige norske bofellesskap. Kravene danner slik et rammeverk, bestående av muligheter og begrensninger, som det blir opp til personalet ved Borken å fylle med meningsfylt innhold. Tvang og makt blir slik et eksempel på den iboende makten som ligger i statusen som ansatt gjennom muligheten for å utøve den (Sandvin m.fl., 1998). Derimot blir det et empirisk spørsmål om, og eventuelt i hvor stor grad, den preger relasjonen mellom personalet og beboerne.

³ «Fletting» er å overføre dokumentet fra personalets datasystem, hvor skadeavvergende tiltak registreres, til et tekstbehandlingsprogram, som kan skrive ut dokumentet.

Omsorg, makt og forebyggende arbeid

Når jeg intervjuet de ansatte bar situasjonen preg av en uformell stemning. Vi satt ved spisebordet i fellesstuen og spiste lunsj, eller tok en kopp kaffe med oss på kontoret og trakk oss slik bort når fellesstuen fyltes med høye stemmer og latter. Da spurte jeg blant annet hva «makt» var for personalet, knyttet opp til omsorgsarbeidet ved Borken. Det var overraskende stor enighet av et så abstrakt og folkelig begrep som makt er. Først og fremst var makt å bestemme over beboerne, som for eksempel om beboernes ønsker og vilje ikke ble tatt hensyn til. For det andre var makt fysisk, og for det tredje kunne den være psykisk. Samtlige hadde eksempler på fysisk makt, som å si nei, holde fast eller «skjerme⁴» beboerne i leilighetene, derimot var det ingen som ga eksempler på psykisk makt. Videre vil jeg fokusere på det personalet konkretiserte, og komme tilbake til den «psykiske makten» senere i studien.

Personalet har lov til, som vi har sett ovenfor, å utøve tvang og makt for å unngå eller begrense vesentlig skade på beboeren, seg selv eller andre. Dette innebærer at personalet ikke tar hensyn til beboernes ønske eller vilje, og slik sammenfaller delvis personalets definisjon på makt med helse- og omsorgstjenestelovens (2011) definisjon. Det blir maktutøvelse å begrense beboernes selvbestemmelse, derimot kan beboerne, om de «får lov», skade seg selv svært alvorlig, noe personalet ser på som «omsorgssvikt». For fagleder, som benyttet begrepet i intervjuet, synes det å inneholde en antagelse om at uten personalets innblanding ville beboerne mest sannsynlig skadet seg selv svært alvorlig, og i verste fall forårsaket sin egen død. Slik sa en ansatt det: «de [beboerne] kan misbruke selvbestemmelsesretten». Beboerne ønsker altså å bestemme, men kan ta valg som personalet mener er «feil». Å gi beboerne selvbestemmelse er et mål for personalet, samtidig består omsorgsarbeidet av å hjelpe beboerne med å ta «riktige» valg – å unngå omsorgssvikt. På den ene siden tilrettelegger personalet for høy selvbestemmelse, på den andre siden må de vurdere faren for omsorgssvikt, ettersom beboere kan misbruke den samme retten personalet forsøker å gi.

Ifølge helse- og omsorgstjenesteloven (2011) kan ikke ansatte gripe inn i en situasjon med tvang og makt før situasjonen med beboeren utgjør fare for vesentlig skade, for seg selv eller andre. Det er kun alminnelige oppfordringer og håndledning (og lignende) som er tillatt. I intervjuet påpekte fagleder en viktig begrensning ved dette kravet:

«Om vi ikke har kontroll [over beboerne] kan vi ende opp med omsorgssvikt, det er den ene siden, og den andre er selvbestemmelse. [...] Hvis vi ikke ivaretar deres personlige helse så kan vi begynne å snakke om omsorgssvikt, men det må vi se på

⁴ «Skjerming» er når en eller flere ansatte er sammen med beboeren i leiligheten og ikke lar beboere gå ut før hin har sluttet å utagere. Ansatte skjerner da beboeren for vesentlig skade på seg selv, ettersom leilighetene er tilrettelagt, samtidig som de skjerner andre beboere fra å bli påvirket av beboeren som utagerer.

sikt. Ok, da bestemmer beboeren at hin ikke orker å pusse tennene i dag, og i morgen, og så denne måneden. Hvor var personalet? Når tannstellet må ut? Da er det også omsorgssvikt».

For fagleder, og personalet, oversettes vesentlig skade til omsorgssvikt, og hans poeng er at vesentlig skade kan også være av langvarig art. Han eksemplifiserer det med en beboer som nekter å pusse tennene, og hvor personalet må, på tross av mangelen på godkjent tvangsvedtak, få beboeren til å pusse tennene. Råte tenner er vesentlig skade, derimot ikke av akutt art. Vi synes å være tilbake til spørsmålet om hva som er vesentlig skade. Mine funn tilsier at dette kravet, om at situasjoner må utgjøre fare for *vesentlige* skade før ansatte kan gripe inn, skaper anspente stemninger hvor ansatte «venter på at det skal smelle».

Som tidligere nevnt har noen beboere ved Borken tvangsvedtak, og vi kan se på disse som representasjoner for personalets enighet om hva som er fare for vesentlig skade, mest representerer de derimot Fylkesmannens definisjon på vesentlig skade, gjennom godkjenning av søknader. Tiltak som ikke godkjennes, eller ikke søkes om, må personalet løse selv på andre måter. I tillegg til målet om høy selvbestemmelse for beboerne, har personalet et mål om å utøve minst mulig tvang og makt. Dette synes å være en årsak til at de ikke søker tvangsvedtak for visse situasjoner, ettersom de forsøker å *forebygge* utageringer og omsorgssvikt. For personalet ved Borken handler det om å gi og ta selvbestemmelse. Det er en balansegang mellom å gi omsorg ved å tilrettelegge for selvbestemmelse, og gi omsorg gjennom ta den med makt. Studiens sentrale spørsmål blir da: Hvordan gis og tas selvbestemmelse gjennom personalets forebyggende arbeid, som synes å gjøre tvang og makt overflødig på tross av at beboerne har en utfordrende adferd?

Presentasjon av studiens teoretiske rammeverk

Denne studien handler om det kaotiske hverdagslivet ved Borken, deriblant om omsorg og makt, men også om kontorer, personlige relasjoner, pleksiglass-vinduer, trygghet og frykt. Jeg er i hovedsak inspirert av den kanadiske sosiologen Erving Goffman⁵ og vår egen kjente antropolog Fredrik Barth. I tråd med dem søker jeg å gi forklaringer på hvordan hverdagslige dilemmaer oppstår og løses av personalet, i de omgivelsene som er ved Borken. Studiens teoretiske rammeverk tar derfor utgangspunkt i Goffmans ([1959] 1992) *Vårt rollespill til daglig* og Barths (1994) *Manifestasjon og prosess*.

Studiens analytiske bakteppe er først og fremst Barths (1994) generative modell, ettersom jeg ønsker å forklare hvordan adferden til personalet oppstår, altså hvordan

⁵ Goffman levde mellom 1922 og 1982.

observerbare regelmessigheter genereres, med vekt på de incentiver og begrensninger som eksisterer i situasjonen. «Enhver sosial relasjon innebærer en strøm og motstrøm av ytelser, av dertil egnede og verdsatte goder og tjenester» skriver Barth (1994, s. 36). Han påpeker relasjoners «transaksjonelle karakter», de gjensidige forpliktelser som personer pålegger seg selv og andre i samhandlingen. For å forklare samhandlingen ved Borken har jeg hatt særlig nytte av begrepene «overkommunisering» og «underkommunisering», som Barth (1994, s. 35) har utviklet fra Goffmans teori om «inntrykkshåndtering». Det er en type selektiv kommunikasjon, hvor førstnevnte fremhever det som bekrefter relevante statusposisjoner, og sistnevnte undergraver det som bryter med dem. Fra Goffmans ([1959] 1992) dramaturgiske rolleteori har jeg hatt særlig nytte av begrepet «lag», ettersom begrepet reflekterer personalets formelle presentasjon av seg selv, samt ledelsens ønske om en harmoni mellom ansatte som i et «team». På grunn av mitt fokus på den indre gjennomsluttede arkitekturen ved Borken, har også hans to begreper «avgir» og «gir», blitt et viktig analytisk skille på tegn fra personer.

Goffman ([1961] 1991) har også gitt meg komparativ empiri gjennom *Asylums*. Hans beskrivelse av «totale institusjoner» har bidratt med å belyse institusjonslignende trekk ved Borken, som ble særlig aktuelt ettersom personalet sammenlignet Borken med de store omsorgsinstitusjonene som eksisterte i Norge frem til 1990-tallet (Fjermeros, 2009). Sammenligningen suppleres med den franske filosofen Michel Foucaults⁶ (1977) beskrivelse av disiplinære institusjoner, fra *Discipline and Punish*. Hans teori om disiplinering sammenfalt også delvis med personalets forebyggende arbeid, og jeg bruker teorien for å sette spørsmålsteget ved praksisen til de «dyktige» ansatte.

Andre komparative studier som er relevant for analysen er utført av sosiolog Johans Tveit Sandvin, sammen med Mårten Söder, Willy Lichtwarck og Tone Magnussen (1998), samt studien til kulturanthropolog Marit Sundet (1997). Begge studiene benyttet deltagende observasjon som hovedmetode i flere norske bofellesskap. I *Normaliseringsarbeid og ambivalens* studerer Sandvin m.fl. (1998) bofellesskapet som boform med tid og rom som grunnleggende faktorer. Deres utvalg består av fire «typiske» bofellesskap, som for forskerne innebar at bofellesskapene ikke på avgjørende måte skulle skille seg ut fra de fleste andre i Norge. Studien er benyttet for å belyse Borkens likheter og ulikheter sammenlignet med «typiske» bofellesskap, særlig med fokus på arkitektur og personalets idealer i omsorgsarbeidet. I motsetning til Sandvin m.fl. som fokuserte på de ansatte, har Sundet (1997) et større fokus på beboerne. I *Jeg vet jeg er annerledes, men ikke bestandig* presenterer

⁶ Foucault levde mellom 1926 og 1984.

hun livssituasjonen til fem personer med utviklingshemning, med et særlig fokus på endringer ved flytting fra de store omsorgsinstitusjonene og til mindre boenheter. Denne studien er derfor benyttet i større grad for å forstå samhandlingen fra beboernes ståsted. Mellom studiene til Sandvin m.fl. (1998) og Sundet og denne studien er det en differanse på omtrent 20 år. En ulempe ved dette er at komparasjonen kan synes mindre relevant; at Borken ikke er så «atypisk» som fremstilt. Derimot er det personalet ved Borken sine meninger som i størst grad fremhever Borkens «atypiske» trekk, gjennom deres erfaring av andre bofellesskap. Ettersom personalet setter Borken opp i mot de store omsorgsinstitusjonene, blir de to studiene et bindeledd mellom nåtiden og fortiden, ved at de peker på både «tradisjonelle» elementer og «moderne» elementer i omsorgsarbeidet, altså elementer før og etter HVPU-reformen.

Et sentralt begrep i analysen er «kapital», hentet fra den kjente franske sosiologen Pierre Bourdieu⁷ (1993). Begrepet følges av noen teoretiske implikasjoner jeg gjerne vil redegjøre for. Gjennom kapitalbegrepet fremstår Borken som et «felt» og gir rom for aktører som «spiller spillet». Dets funksjon er å gjøre eksplisitt egenskaper ved aktørene som de bruker i samhandling med hverandre, samtidig som det gir rom for maktutøvelse og motstand utenfor helse- og omsorgstjenestelovens (2011) definisjon. Jeg følger slik Barth (1994) som mener at når man skal argumentere for at en adferd blir endret eller undertrykt, må man ha en modell som karakteriserer relasjoners umodifiserte form. Når jeg vil utforske empirisk om personalet har en integrert makt over beboerne gjennom status (Sandvin m.fl., 1998), og om personalet er et homogent lag (Goffman, [1959] 1992), blir kapitalbegrepet en fellesnevner som gjør personers muligheter sammenlignbare. For Bourdieu (1993) inkluderer feltteorien en felles habitus hos aktørene. Denne studiens mål er ikke å påvise eksistensen av en felles habitus ved Borken, det vil si «systems of durable *dispositions*, structured structures predisposed to function as structuring structures» (Bourdieu, 1973, s. 63-64), derimot vil anerkjennelse av «spillet» *antydde* en felles habitus. En tilleggsfaktor som problematiserer, er at kapitalbegrepet i studien representerer ikke *kun* objektive ubevisste kapitaler. Noen kapitaler er eksplisitt anerkjent av kollegaer og ledelsen, andre synes derimot å være implisitte ettersom de er mindre verdsatt. Kort oppsummert så vil jeg ikke problematisere habitusbegrepet i denne studien.

⁷ Bourdieu levde mellom 1930 og 2002.

Presentasjon av studiens oppbygging

Studiens oppbygging består av åtte kapitler, inkludert innledning. I *kapittel 2* presenterer jeg metode, deriblant håndteringen av «innenriks»-antropologiske utfordringer, og særlige hensyn som måtte tas når beboerne også er informanter i studien.

Ettersom fokuset først og fremst er på personalet, falt det naturlig å anse Borken som et arbeidssted, og i *kapittel 3* presenteres den formelle siden ved Borken som en organisasjon. Jeg beskriver statusene, drøfter beboernes *formelle* statuser, og ser på hvordan ulike rom i Borken preges av ulike grader av personalets status og beboernes selvbestemmelse. I *kapittel 4* fokuserer jeg på den uformelle siden ved Borken, og her legges grunnlaget for å forstå Borken som et sted av aktører, deriblant gjennom personalets mål for omsorgsarbeidet og uformelle roller. Målet med kapitlene 3 og 4 er å presentere viktige genererende faktorer for personalets adferd, som jeg benytter for å forklare hverdagslige dilemmaer i hovedkapitlene 5, 6 og 7.

Det mest hverdagslige dilemmaet ved Borken synes å være «kampen» om kontorene som personalet har med beboerne. Mitt mål med *kapittel 5* er å vise hvordan beboerne «forhandler» seg inn på kontorene, samtidig som jeg peker på sentrale ulikheter i personalets omsorgsarbeid med de ulike beboerne. I *kapittel 6* presenteres en «innlåsningsavtale» mellom de ansatte og beboeren Kim. Den er en del av et forebyggende arbeid som synes å skape en følelse av usikkerhet blant ansatte. Jeg vil belyse hva denne avtalen innebærer, samt forsøke å se Kims adferd gjennom en sosial forståelse av adferd og stigma. *Kapittel 7* tar for seg en «naturlighet» ved Borken, og omhandler personalets forebyggende arbeid med de beboerne som utagerer mest. For personalet er en god personlig relasjon med beboerne viktig for omsorgsarbeidet, derimot utfordrer jeg personalets mening på hva som er en god personlig relasjon, og slik også hva som er en «dyktig» ansatt. *Kapittel 8* er det avsluttende kapitlet, hvor jeg drøfter personalets mening om en «psykisk makt» over beboerne, samt setter jeg funnene inn i større kontekster. Da med fokus på debatten om at store omsorgsinstitusjoner «gjenoppstår», og hvordan økonomi synes å forme omsorgsarbeidet. Jeg presenterer også noen hovedfunn, som svarer på studiens sentrale spørsmål, samt en mulighet for videre forskning.

Kapittel 2. Metode

Mitt feltarbeid faller under den høyeste graden av deltagelse; komplett deltagelse. Jeg var en ordinær deltager i hverdagslivet ved Borken, som er en utfordring ettersom «[t]he *less* familiar you are with a social situation, the *more* you are able to see the tacit cultural rules at work» (Spradley, 1980, s. 62). I dette kapitlet vil jeg redegjøre for håndtering av utfordringer ved å studere eget arbeidssted, samt hvordan observasjon, deltagelse og analyse har blitt utført. Avslutningsvis redegjør jeg for spesielle hensyn jeg har valgt å ta ettersom beboerne også er informanter, deriblant hvorfor jeg ikke fikk adgang til noen av leilighetene, og anonymiseringstiltak som preger studien.

På grunn av sykdom begynte jeg med deltagende observasjon først i mars 2014 og avsluttet, som avtalt med Personvernombudet for forskning⁸, i juni 2014. Jeg hadde derfor kun fire måneder feltarbeid med deltagende observasjon, som var to måneder mindre enn planlagt. Etter feltarbeidet ble avsluttet bestemte jeg meg for å be om sommerturnus ved Borken. Da gjorde jeg ikke aktivt deltagende observasjon eller noterte, derimot fikk jeg drøftet ulike temaer med personalet, og slik bekreftet tidligere antagelser. Etter august 2014 har jeg fortsatt jobbet hver tredje helg ved Borken.

«Innenriksfelt» og forskning i egne erfaringer

Kathinka Frøystad (2003) påpeker at man på «innenriksfelt» sjelden bor med informantene, sitter rundt leirbål eller deltar i ritualer, og derfor kanskje mangler den radikale annerledesheten. Listen over «mangler» blir for lang, mener hun, og «mangler man troen på at man har et 'ordentlig' feltarbeid bak seg, vil man neppe ha den selvtilliten som kreves for å gjøre maksimalt ut av ens observasjoner» (s. 37).

I begynnelsen av skriveprosessen manglet jeg denne selvtilliten. Dette åpenbarte seg i en «adgangshistorie» jeg skrev. Kapitlet «Opplæringsvaktene» var en syntese av tre observerte opplæringsvakter og det «gamle» ansatte husket fra sine første arbeidsdager, derimot passet kapitlet aldri inn i studiens struktur. Det var verken rent beskrivende eller analytisk, og avslørte seg etterhvert som en fiktiv oppfinnelse, skjult i begrepet «syntese» og i passende retorikk som «opplæringsvaktene». Det var en samling av faktorer *jeg* mente var viktige, og det fikk et analytisk poeng når det skulle vært beskrivende, og uten at jeg gjorde dette eksplisitt for leseren. «Adgangshistorien» var ikke planlagt, derfor var observasjonene fra opplæringsvaktene små deler, og utsagnene fra informantene tatt ut av konteksten. Likevel

⁸ Se appendiks 2: Tilbakemelding fra REK, appendiks 3: Meldeskjema til NSD og appendiks 4: Tilbakemelding på meldeskjema fra NSD.

føltes det feil å kaste kapitlet. Det var underholdende, annerledes og svært verdifullt. Jeg spurte meg selv hvorfor det var så viktig, spesielt ettersom jeg hadde fulgt James Spradleys (1980) råd om «Grand Tours», altså gitt meg selv en omvisning den tredje dagen på felt, og slik hadde beskrivelse av rommene i notatene mine. Jeg mistenker at jeg ble påvirket av idealene om «adgang», «aksept» og «tilhørighet», og jeg ville så gjerne ha en tradisjonell adgangshistorie. Derimot hadde jeg ingen adgangshistorie, annet enn det jeg husket fra min første arbeidsarbeidsdag.

Cato Wadels (2006) *Forskning i egne erfaringer* har gitt meg selvtillit til å presentere eksplisitt mine egne følelser og erfaringer. Wadel tror at forskning i egne erfaringer er vanlig blant profesjonelle forskere, men det er ikke alltid gjort eksplisitt. Dette kan komme av usikkerhet knyttet til metodiske normer fra samfunnsvitenskapelige miljøer, samt at det ikke blir sett på som «verdige» (s. 125) til å kalles forskning. Han påpeker at når sosialantropologi med metoden deltagende observasjon blir møtt med skepsis, vil sannsynligvis forskning i egne erfaringer bli møtte med større mistillit. Forskning i egne erfaringer er for Wadel (2006) å sette egne erfaringer i sammenheng med andre menneskers erfaringer, og å gjøre dette eksplisitt, derimot må det må ikke forveksles med forskning om seg selv:

Forskning i egne erfaringer er *ikke* forskning om en selv. Det er forskning om en selv i *forhold* til andre. Det er altså samhandling, relasjoner og roller som står i fokus. Fokuseringen på samhandling, relasjoner og roller innebærer at forskning i egne erfaringer også vil være forskning på andres erfaringer. (s. 115)

Det er ens egen samhandling, relasjoner og roller i møtet med andre som er i fokus, ikke kun en selv. Wadel påpeker at forskning i egne erfaringer er spesielt nyttig når man forsker på eget samfunn. Mitt feltarbeid oppfyller ikke kravene til et forskningsarbeid i egne erfaringer, ettersom jeg ikke har vært min egen nøkkelinformant, eller systematisk sortert og analysert mine erfaringer før feltarbeidet. Min metode er først og fremst deltagende observasjon, og forskning i egne erfaringer er et supplement for å håndtere «innenriks»-antropologiske dilemmaer.

Deltagende observasjon og analyse

I *Feltarbeid i egen kultur* beskriver Wadel (1991) feltarbeid som en «runddans» mellom teori, metode og data. Selv studerte han håndtering av arbeidsløshet på Newfoundland, Kanada, og beskriver hvordan metoden endret seg, ettersom adgang på data og analysen utfoldet seg. Wadels (1991) runddans er sammenlignbar med Spradleys (1980) etnografiske forskningssyklus fra *Participant observation*, som jeg i hovedsak har fulgt. Den etnografiske forskningssyklusen består av seks aktiviteter; 1) å velge prosjekt, 2) å stille etnografiske

spørsmål, 3) å gjøre observasjoner, 4) å gjøre etnografiske nedtegnelser, 5) å analysere dataen og 6) å skrive en etnografi. Men

[e]very now and then, during a field project, you need to climb a very tall tree and gain a broad perspective on how far you have come, what tasks lie ahead, and which direction you should take. By understanding that all ethnography goes through a fundamental cycle, you keep from losing sight of the forest because of the trees. (s. 35)

Etnografisk forskning er ikke den lineære stien gjennom skogen på vei mot det store funnet. Det sykliske elementet til Spradley ligger i gjentagelsen av steg to, tre, fire og fem, lik Wadels veksling mellom teori, metode og data. Det er også viktige forskjeller. Spradley har en systematisk rekkefølge, hvor man i gjentagelse av sirkelen har en ny observasjonsform, med nytt spørsmål og tilhørende analyser. Han har også ferdiglagde tabeller og krav om taksonomier. Wadel (1991, også Wadel, 2006) synes å vektlegge kreativitet fremfor system, selv om han også benytter taksonomier. Jeg har ikke fulgt Spradleys tolv steg slavisk, derimot har jeg hatt stor nytte av tabellene. En fordel jeg opplevde med å være åpen for kreative endringer er et sterkere empirisk grunnlag, ettersom informantene i løpet av feltperioden satte sitt preg på valg av fokus.

Fra første dag var jeg velsignet med gode observasjonspunkter⁹. Kontorene, fellesområdene og korridorene med de store vinduene ga meg god oversikt, og var samtidig stedene personalet ofte oppholdt seg på. Jeg kunne sitte på kontoret og snakke med Åshild, samtidig som jeg observerte hva som skjedde mellom andre ansatte og beboere i korridorene eller på fellesstuen. Til tross for at jeg hadde kunnskap om feltet var den første observasjonsformen til Spradley (1980) svært nyttig. Deskriptiv observasjon ga en «kick-start» på noteringen. «Alt» var viktig og «alt» skulle ned på papiret. Den fungerte også som en konstant påminnelse om mulig bias, ettersom observasjonsformens spørsmål «hva skjer her?» krevde et bevisst fokus på hva som skjedde, og røpet derfor hva jeg *trodde* skjedde. Jeg la vekt på å unngå generaliseringer, og når jeg skrev notatene over på PC-en hjemme kunne jeg rette opp generaliseringer som likevel hadde sneket seg med. Et eksempel på en generalisering var «hun kom på jobb». En svært triviell ting for meg, som raskt viste seg å bestå av flere ledd; «finne nøkler», «låse opp», «gå på kontoret» og «se i vaktboken». Det viste seg tidlig at jeg hadde overvurdert sekvensen på bruk av skadeavvergende tiltak (akutt tvang og makt). I ettertid forstår jeg at erfaringene mine, og studiens fokus, var basert på samtaler ansatte hadde seg i mellom på fasthelgene mine, og hvor de vektla at beboerne var mer krevende på ukedagene. Jeg hadde antatt at skadeavvergende tiltak ble benyttet. Under

⁹ Minner om appendiks 1: Plantegninger over Borken.

feltarbeidet ble derimot notatboken fylt av kaffedrikkning, rolige samtaler og kanskje viktigst, vaktboken, mye takket være den deskriptive observasjonsformen.

«Domeneanalysen» (Spradley, 1980) ga meg et nytt fokus. I den fokuserte jeg på interne begreper og folkelige domener, og oppdaget begreper jeg hadde tatt for gitt. Domenet «personalet» var langt fra så homogent som jeg først antok, og begrepet «trygg» ble eksplisitt for meg. Domenet «vaktboken» ble det organiserende domenet, ettersom det organiserte andre viktige domener som «personalet», «trygg», «forsvarlighet» og «relasjon»¹⁰. Domeneanalysen ga feltarbeidet slik et bedre empirisk grunnlag, ettersom fokuset ble på det personalet hadde «vist» og fortalt meg. I perioden med fokuserte observasjoner hadde jeg som mål å fylle ut domenene. Jeg gikk tilbake til feltet etter domeneanalysen for å dobbeltsjekke og dekke hull i datamaterialet mitt (jamfør, Wadel, 2006). Da satt jeg mer på kontorene sammen med ansatte som jobbet med vaktboken, og beskrev diskusjonene de hadde seg i mellom. Som arbeidstager hadde jeg forholdt meg til vaktboken, men svært lite til arbeidet lå bak. Tiden gikk fort og de to siste ukene brukte jeg på «selektive observasjoner» (Spradley, 1980). Tiden begynte å løpe fra meg og følelsen av å være ferdig var ikke-eksisterende. De selektive observasjonene bekreftet stort sett taksonomien, men på grunn av fokuset på vaktbokenarbeidet, personalets bevegelser og samhandling, hadde det blitt en skjev balanse mellom observasjoner og verbale utsagn. Jeg kompenserte dette med intervjuer, hvor jeg blant annet ba ansatte om å fortelle hva «relasjon» betydde for dem. «Relasjon» er et svært mye brukt begrep ved Borken, derimot tok lang tid før jeg «oppdaget» det.

Wadel (2006) skriver at profesjonelle forskere ideelt sett skal ha en distanse til forskningen sin, men påpeker også hvordan erfaring fra hverdagslivet beviser at forskeren har noe han eller hun skulle sagt. Jeg opplevde at de tre ulike analysene til Spradley (1980) ga meg en distanse til feltet, samt utskrivningen av datamaterialet og fokuset på begreper og samhandlingsteorier (jamfør Wadel, 1991, og Wadel, 2006). Tabellenes tomme linjer og bokser «tvang» meg til å lete etter termer, likheter og ulikheter. Sorteringen innebar også at egne begreper ble gjort eksplisitt. Noen var allerede i notatene mine, andre la jeg til side for å få dem bekreftet på felt. Slik integrerte jeg egne erfaringer i forskningen og fikk dem systematisk bekreftet eller avkreftet (Wadel, 2006). Et eksempel var personalgruppens begrep «relasjon». Gjennom taksonomien og fokus på distinksjoner ble begrepet tydeligere. Forståelsen min økte også gjennom utskrivningen av empirien etter feltarbeidet, når jeg måtte presisere meg gjennom valg av ord, lineære setninger og studiens disposisjon. For Wadel,

¹⁰ Se appendiks 5: Taksonomi over vaktboken.

(1991) kan nærheten man opplever under feltarbeidet erstattes med distanse gjennom skriving. Han skriver: «Å skrive er også en form for runddans, da ikke bare mellom teori, metode og data, men i tillegg mellom genre, disposisjoner og språk» (s. 23-24). Gjennom denne «runddansen» ble sammenhengene mellom domenet «relasjon» og andre mer presise, og egne erfaringer og personalets samhandlingsmønstre ble knyttet opp til begreper og teorier, som plasserte dem på et høyere analytisk nivå (Wadel, 2006). Dette gjorde det lettere å ha et objektivt blikk på materialet, derimot er jeg langt fra sikker på at begrepet «relasjon» ble helt eksplisitt for meg. Det er mulig at relasjonsbegrepet er så integrert i «meg», gjennom min rolle som arbeidstager ved Borken, at det derfor er ufullstendig presentert i studien. På tross av denne risikoen har jeg valgt å fokusere på nettopp relasjonsbegrepet, ettersom det uten tvil er sentralt i personalets hverdag ved Borken.

I rollen som antropologistudent

Ifølge Spradley (1980) var jeg en ordinær deltager ved Borken på grunn av min helgestilling, som betyr at jeg var (og er) integrert i personalets kulturelle temaer og domener. Jeg visste om generelle rutiner ved Borken, og hvem de fleste ansatte var. Det vil si at jeg kunne rutinene som var på helg, og kjente best ansatte som jobbet på min «fastehelg», samt de beboerne jeg var mest sammen med.

Det første jeg opplevde i min nye rolle som antropologistudent var en stor frihet. Ettersom jeg ikke «var på jobb» var jeg ansvarsløs. Jeg gikk hvor jeg ønsket, og snakket med dem jeg ønsket. Adferden min måtte ha syntes svært «vimsete» i begynnelsen for personalet, ettersom jeg i det ene øyeblikket var i første etasje, og i det andre øyeblikket var i andre etasje. Etter hvert begynte jeg å få oversikt over ukedagens aktiviteter, og kunne planlegge tilstedeværelsen min mer strategisk. Helena Wulff (2000) vokste opp i ballettverden hun studerte, og en av hennes refleksjoner er: «In the beginning of my fieldwork I sometimes forgot that the ballet world in general was more familiar to me than my presence was to people in the field locale I was in at that moment» (s. 152). Borken som fysisk sted var godt kjent for meg, den rollen jeg derimot inntok på felt var ukjent for personalet og for meg selv. Når jeg tok frem skriveblokken min, satte meg på kontoret, og ifølge en ansatt «stirret og var 'creepy'» (han sa det med et smil), ble jeg en annen type «merkelig» Stine, samt en vernepleier som *egentlig ikke* var til stede.

Noen ganger var derimot «vernepleieren» i meg svært mye til stede, på tross av at jeg forsøkte å sette grenser. Den situasjonen som gjentok seg var når jeg kom tidlig på felt for å observere dagens første vaktshift, og beboeren Eli satt på fellesstuen og ventet på «sin» ansatt.

Da ville Eli se meg, og spørre hvor mange minutter det var til dagvaktene kom. Da kommuniserte jeg med Eli, ettersom få nattvakter kan tegn-til-tale¹¹. Det kan ses på som sabotasje av eget forskningsarbeid, ettersom en utagering kunne oppstått om Eli hadde fått svar. På en annen side ville det vært svært uetisk og uforsvarlige av meg å la Eli bli frustrert og sannsynligvis skalle hodet sitt i veggen. Eli visste at jeg kunne tegn-til-tale og forventet derfor svar. Datamaterialet ville da uansett vært «forurenset» av min egen tilstedeværelse. Jeg og Eli hadde komplementære roller (jamfør Wadel, 2006, og Sandvin m.fl., 1998), som formet rollen min på felt, og samtidig datamaterialet. Slik sett har vernepleierrollen vært knyttet til min fysiske tilstedeværelse; jeg var der, hadde kompetanse og kunne bistå. Min kompetanse begrenser seg derimot til Eli og Kim, de to beboerne jeg har kjenner best, og jeg har i situasjoner med andre beboere ikke hatt kunnskap nok til å bistå i like stor grad.

I andre situasjoner satte jeg grenser og det må ha vært frustrerende for ansatte når jeg nektet å kjøre Eli på dagtilbudet, ettersom de manglet ansatte med førerkort. Dette skjedde ikke mange ganger, derimot var det svært pinlig de få gangene det skjedde. På den ene siden visste personalet at jeg ikke var «på jobb», at jeg var der uten lønn og frivillig. På den andre siden visste de at jeg *kunne* hjelpe til, om jeg ville. Ofte lo vi før jeg sa at jeg dessverre ikke ville hjelpe, men at jeg gjerne ønsket å se hvordan de løste situasjonen.

Jeg tror min rolle på mange måter forble «antropologistudenten». De fleste ansatte hadde stor interesse for studien og ønsket å bidra. Når jeg stilte «selvinnlysende» spørsmål godtok de at jeg ønsket å høre deres mening, og flere kom med egne forslag til fokus, deriblant vanskeligheter de opplevde i hverdagen. Fra før var jeg integrert i det store samholdet, hvorimot jeg på felt etter hvert opplevde å få et bedre forhold til hver enkelt ansatt, dog fortsatt som «antropologistudent». Til tider følte jeg meg som en «container», hvor ansatte «tømte» sine frustrasjoner over ledelsen, hverandre og økonomi. Rollen som antropologistudent var ikke så verst, derimot svært nyttig. «Vær ærlig, Stine», sa Kari en dag vi snakket sammen. Jeg husker jeg nikket og var enig, men jeg burde ha spurt hva hun mente. Helt ærlig? Delvis ærlig? Ærlig om ledelsen? Jeg er redd for ikke å nå opp til deres forventninger, ettersom jeg har vektlagt temaer de ikke nevnte eksplisitt, og siden analysen har ført meg til konklusjoner jeg aldri hadde kunnet forutsi.

Deltagelse: jeg var en «utrygg»

Første halvdel av feltperioden innebar en passiv form for deltagelse (Spradley, 1980). Jeg var til stede ved Borken, men deltok lite, og fokuset var i stor grad på observasjon. Det synes å ha

¹¹ Tegn-til-tale er en svært forenklet form for tegnspråk.

vært to hovedårsaker til dette. For det første antok jeg at deltagelse skulle være vanskelig, og for det andre var jeg redd, spesielt for beboeren Alex. Bruddet med den første faktoren kom når notatboken min ble fylt med beskrivelser av beboeren Rene. Rene oppholdt seg mye utenfor leiligheten sin, kakket på karmen med koppen sin, og sa ord jeg ikke forsto. Slik «tvang» Rene seg gjentakende inn i mine observasjoner, fra både kontorene og fellesstuen, og det gikk opp for meg at jeg ikke kjente Rene i det hele tatt. Da fikk jeg sjansen til å praktisere deltagende observasjon, og jeg var sammen med Rene og personalet hele dager, også på dagtilbudet for å bli bedre kjent. I ettertid fremstår ideen om at deltagelse *må* være vanskelig som en mulig forestilling om det «ordentlige» feltarbeid (jamfør, Frøystad 2003).

Den andre årsaken avslørte seg gjennom friheten jeg fikk som «antropologistudent». Jeg var fri til å gå hvor jeg ville og ønsket å notere «alt», så hvorfor var jeg ikke på fellesstuen når det var det Alex og de ansatte oppholdt seg? Som arbeidstager hadde jeg hatt ansvar og steder å være. Når jeg var sammen med Eli, var jeg i leiligheten, og når jeg var sammen med Kim var jeg i andre etasje. Jeg hadde med andre ord unngått Alex, og med friheten som antropologistudent ble dette tydelig for meg. En dag på felt var jeg på personalkjøkkenet når jeg hørte at Alex kom på fellesstuen. Jeg låste kjøkkendøren idet Alex kastet stoler på fellesstuen og utagerte. Ikke bare låste jeg meg selv inne på kjøkkenet, men parallelt låste jeg de ansatte på fellesstuen ute. Jeg svettet, skalv og var på gråten inne på kjøkkenet. Etter noen lange sekunder opphørte lydene, og jeg låste opp døren. Da satt ansatte rolige utenfor og drakk kaffe. Alex hadde ikke kastet stoler, men bare flyttet på dem. Det blikket de to ansatte ga meg røpet at de visste om min redsel. Derimot lot jeg som ingenting og gikk på kontoret. Det gikk opp for meg at jeg var en av de *utrygge* ansatte.

Det er i rollen som «utrygg» ansatt jeg har fått mest bruk for mine egne erfaringer og følelser. Wulff (2000) som studerte ballettverden, mener hennes egen danseerfaring hadde en analytisk fordel, ettersom ballett er en type ikke-verbal kroppslig praksis som er vanskelig å forstå om man ikke har praktisert det. For meg ble erfaringen av å være en «utrygg» ansatt en lignende ikke-verbal og kroppslige opplevelse, og som jeg benyttet analytisk. Begrepet «utrygg» ble aldri nevnt av de ansatte, i motsetning til begrepet «trygg» som ble nevnt daglig. Det er med andre ord ingen ved Borken som verbalt innrømmer at de er redde for visse beboere, derimot hadde min rolle som «utrygg» alltid vært der, komplementær til rollen «trygg» ansatt. Forskning i egne erfaringer fokuserer på våre egne komplementære roller (Wadel, 2006), og jeg lurte på om det var flere som var utrygge og på hvorfor jeg følte meg så «avslørt» når jeg kom ut fra kjøkkenet. Med min bevissthet økte evnen til å se mønster, og jeg oppdaget andre «utrygge» sine «defensive» strategier (jamfør, Wadel, 2006).

Intervjuer

Etter feltarbeidet supplerte jeg datamaterialet med 34 uformelle intervjuer med ansatte, et fokusgruppeintervju med fem ansatte, og formelle intervjuer av fagleder og enhetsleder. De uformelle intervjuene var mer samtaler, ettersom jeg dro til Borken og snakket med personalet som var på jobb, men samtalene var strukturert av en intervjuguide¹². Intervjuene var spesielt viktige ettersom jeg hadde fått mindre tid til deltagende observasjon enn planlagt, samt fordi jeg følte ansatte burde få presentere sin forståelse av relasjonsbegrepet og maktbegrepet. Fokusgruppeintervjuet og intervjuene med fagleder og enhetsleder var formelle, ettersom det ble avtalt tidspunkt og intervjuene tatt opp med båndopptaker, og senere transkribert (jamfør Spradley, 1980). Deltagerne på fokusgruppeintervjuet var bokoordinatorer og vaktbokansvarlige, ansatte med beboeransvar og vaktbokansvar. Fokusgruppeintervju er en intervjuform som består kun av samhandling innenfor gruppen (Morgan, 1997), og var i stor grad skapt og styrt av meg som intervjuer. Det ble benyttet for å teste tentative antagelser¹³. Grunnlaget var at disse ansatte på den ene siden var en homogen gruppe ettersom de hadde mer ansvar enn andre ansatte. På den andre siden opplevde de ikke å ha de samme utfordringene knyttet til mangelen på kontordager. Intervjuene med enhetsleder og fagleder var basert på ansattes meninger og spørsmål, deriblant om økonomiske faktorer¹⁴.

Samtykke og anonymitet

Det er personalet ved Borken som er mine hovedinformanter. Det er en stor gruppe med svært forskjellige mennesker, og størrelsen reflekteres gjennom antall samtykker jeg innhentet; hele 58 ansatte skrev under på deltagelse i studien¹⁵. Av disse er cirka halvparten ansatte i fulltidsstilling eller ansatte som jobber tilnærmet fulltid, og det er disse jeg har fokusert på. Noen har lang erfaring fra helseyrket og har jobbet med noen av beboerne i 15 år, uten nødvendigvis å ha det man kan kalle relevant utdanning. Personlighet er viktigere enn utdanning mener mange, inkludert ledelsen. Informantenes alder strekker seg fra tidlig i 20-årene til sent i 50-årene, og av de mange utdannelsene kan man nevne vernepleier, hjelpepleier, lektor, ergoterapeut, vekter, førskolelærer, elektriker, omsorgsarbeider og legesekretær. Kjønnfordelingen ble omtrent halvparten av hvert kjønn, en tilfeldig men god balanse.

¹² Se appendiks 6: Intervjuguide personalet.

¹³ Se appendiks 7: Intervjuguide fokusgruppeintervju.

¹⁴ Se appendiks 8: Intervjuguide ledelsen.

¹⁵ Se appendiks 9: Samtykkeskjema.

Samtlige ansatte har fått pseudonavn. Det var nødvendig, ettersom man kan kjenne igjen Borken, og beboerne, gjennom ansatte. Samtidig var det flere ansatte som ønsket å være anonyme internt ved Borken. I et forsøk på å imøtekomme dette har jeg endret *noe* på de empiriske eksemplene i studien. Det innebærer at jeg har endret klokkeslett og dag i de tilfellene det var mulig. Den største endringen er derimot at *noen* pseudonavn representerer flere ansatte, slik at om en ansatt kjenner seg igjen eller blir gjenkjent i én situasjon, vil han eller hun ikke nødvendigvis gjenkjennes i andre situasjoner. Dette er også et strategisk grep for at leseren skal slippe å forholde seg til omtrent 30 forskjellige navn. Det er begrenset hvor mye de empiriske eksemplene kan «manipuleres», og det kan være at ansatte er gjenkjennbare av sine kollegaer, slik det er presisert i samtykkeskjemaet.

Ettersom det er en gjensidig relasjon mellom ansatt og beboer, hvor den ene relasjonen ikke kan presenteres uten den andre, var jeg pålagt å innhente samtykke fra beboernes verger eller pårørende. Når informanter ikke har samtykkekompetanse stilles det strengere krav til innhenting av samtykke og anonymisering.

Informert samtykke, men ingen adgang til leilighetene

Informerthet handler om flere ting, deriblant forståeligheten til informasjon slik den presenteres. Videre skriver professor i helsevitenskap Karl Ellingsen (2009), på De nasjonale forskningsetiske komiteene sin hjemmeside: «For at samtykket skal regnes som informert, er det en forutsetning at man også forstår innholdet eller meningen som ligger i selve informasjonen». Når jeg snakket med verger og pårørende som godtok, på vegne av beboerne, forespørselen om å delta, fikk jeg en følelse av at de ikke diskuterte dette med dem det gjaldt; beboerne. Det ble slik opp til meg å gi informasjonen til beboerne, derimot kunne jeg aldri være sikker på hva beboerne forsto av informasjonen eller følte om det å være informanter.

Frivillig er noe mange personer med utviklingshemning har et potensielt problematisk forhold til. Mange opplever i for varierende grad at deres frie vilje er respektert i hverdagslivets aktiviteter og gjøremål. [...] Mange personer med utviklingshemning kan tendere i retning av ja-siing, og kan dermed samtykke som utslag av dette. (Ellingsen, 2009)

Det ble aldri riktig å pålegge beboerne et ansvar, basert på vergens eller pårørendes underskrift. Tilnærming til dilemmaene om beboerne forsto informasjonen og til tendensen av «ja-siing», har vært praktisk og kontinuerlig, med en bevissthet om at min status som ansatt kunne forsterke tendensen til å si ja. Jeg har prøvd meg frem, situasjon for situasjon, og forsøkt å tilpasse meg hver beboer. Av de syv beboerne er det Kim og Eli som ikke godtatt min tilstedeværelse i leilighetene. Kim sa verbalt «nei» og Eli viste det med en adferd som

antydning en utagering. Jeg hadde muligheten til å være sammen med Kim, slik jeg var som arbeidstager, derimot ønsket ikke Kim å ha to ansatte sammen med seg. Jeg fikk med andre ord tilgang til leiligheten, men ikke på samhandlingsdata mellom Kim og ansatte i leiligheten. En viktig faktor for å forstå Elis frustrasjon og muligens usikkerhet, er at Eli tidligere hadde to-til-én bemanning på grunn av mer utfordrende adferd (flere og større utageringer). Da var det to ansatte til stede og jeg antar at perioden var preget av mye fysisk holding. Min tilstedeværelse kan derfor ha fremkalt gamle og vonde minner.

Dette har begrenset datamaterialet mitt og jeg baserer meg derfor på samhandling observert utenfor leilighetene, og på personalets opplevelse av Eli og Kim. Alex, Rene, Heike og Jo tilbringer derimot mye tid på fellesområdene, som igjen har ført til mindre samhandlingsdata i leilighetene. Legger man til min frykt for Alex, er dette samlet sett årsakene til at leilighetene kommer i bakgrunnen i studien.

Anonymisering

Ifølge Ellingsen (2009) stilles det strenge krav til anonymisering spesielt av tre årsaker: 1) på grunn av at beboerne representerer en sårbar gruppe, 2) på grunn av deres manglende samtykkekompetanse og 3)

[p]ersoner med utviklingshemning møter gjerne mange offentlig ansatte, representanter fra fagprofesjonene innen helse- og omsorgsyrkene, og dette kan igjen føre til at personer får informasjon som gjør det mulig å koble anonymiserte forskningsdata til aktuelle informanter.

Personvernombudet har godkjent prosjektets metoder for innsamling, oppbevaring av sensitiv informasjon, og anonymiseringstiltak. Disse tiltakene innebærer blant annet at bofellesskapets navn erstattes av et pseudonym, «Borken» og at lokaliteten ikke beskrives nærmere enn Trondheim kommune. Ettersom Borkens indre arkitektur er svært relevant, er den beskrevet, men da slik at den ikke gjenspeiler den ytre arkitekturen. Beboerne har, som personalet, blitt gitt pseudonavn, og disse er i tillegg kjønnsnøytrale navn, som betegnes med det kjønnsnøytrale pronomen «hin». Beboernes alder, flyttdato til Borken, tidligere bosteder, og ulike innleggelse presenteres ikke, ettersom informasjonen kan være gjenkjennbar ved andre omsorgsinstitusjoner. På grunn av at beboerne har unikt sammensatte diagnoser, som også er lett gjenkjennbare, velger jeg å begrense beskrivelsen av beboerne til generelle diagnoser (utfordrende adferd og psykisk utviklingshemning), hvor Eli er unntaket ettersom samhandlingen mellom Eli og ansatte preges av kommunikasjonsformen tegn-til-tale.

Så strenge anonymiseringstiltak innebærer en stor risiko for objektivering av beboerne. De risikerer å bli redusert til kjønnsløse «ting». Dette er ikke intensjonen, derimot

er intensjonen å beskytte dem så godt som det er mulig. Ettersom beboerne viste liten interesse for studien, er det rimelig å anta at de vektlegger anonymiteten sin fremfor forskningen, selv om den inkluderer dem. Et av målene med studien er å fremheve beboerne som handlende aktører, og jeg håper dette kan være med å bøte på de strenge anonymiseringstiltakene.

Kapittel 3. Borkens statuser og rom

For personalet ved Borken er bofellesskapet et arbeidssted. De sier at de kommer «på vakt», de har kontorer og nøkkel, og statuser med ansvar. I dette kapitlet vil jeg presentere Borken som formell organisasjon, gjennom å beskrive statusene som eksisterer utenfor og innad i personalgruppen. Personalet synes å ha et ideal om at beboerne har høyere eller samme status som dem selv, noe jeg ser nærmere på gjennom samfunnsmessige verdier og Borkens romlige inndeling. Gjennom å sammenligne Borken med de fire «typiske» bofellesskapene studert av Sandvin m.fl. (1998), fremhever jeg forskjeller og likheter av arkitektonisk art, samt i omsorgsarbeidet ettersom Sandvin m.fl. sine informanter fokusert på normalisering. Et mål er å finne særegenheter ettersom personalet ved Borken synes å fokusere mer på selvbestemmelse. I innledningen beskrev jeg de store pleksiglass-vinduene ved Borken, og i det følgende tar jeg også sikte på å drøfte personalgruppens mening om at synlighet er noe som gir beboerne selvbestemmelse. Personalets bevegelser i den indre arkitekturen hinter om et annet «rom», som ikke kan forstås fullt ut gjennom en sammenligning med tradisjonelle bofellesskap. Jeg håper Foucaults (1977) teori om disiplinære institusjoner og Goffmans ([1961] 1991) totale institusjoner kan belyse dette «rommet».

Formell organisasjon og et hierarki av statuser

Studien av fabrikken Hawthorne Works som ble utført i 1927, kan ses på som den mest innflytelsesrike atferdsvitenskapelige studien innen organisasjonsvirksomhet. Helen B. Schwartzman (1993) trekker frem viktige teoretiske bidrag fra studien, samtidig som hun påpeker at psykologene F. J. Roethlisberger og William J. Dickson som utførte studien, fikk mye kritikk i ettertid. De kritiseres blant annet for å ha inntatt et tydelig ledelsesbias (Clegg og Dunkley, 1980 i Schwartzman, 1993, s. 14), og presentert arbeiderne som irrasjonelle og ulogiske (Bramel og Friend, 1981 i Schwartzman, 1993, s. 14). Schwartzman vil likevel ikke forkaste studien, blant annet på grunn av det viktige skillet forskerne gjorde mellom den formelle og den uformelle organiseringen.

Samhandlingsmønstrene mellom arbeiderne ved Hawthorne Works ble strengt regulert gjennom formelle regler, og dette preger Roethlisberger og Dicksons (1939) definisjon på formell organisasjon:

The term 'formal organization' will refer to those patterns of interaction prescribed by the rules and regulations of the company as well as to the policies which prescribe the relations that obtain, or are supposed to obtain, within the human organization and between the human organization and the technical organization. (s. 566)

Ved Borken er det ingen formelle regler for hvem som kan kontakte hvem, inkludert ledelsen. Goffmans ([1959] 1992) begrep «lag» beskriver derfor bedre den formelle presentasjonen personalet gir av seg selv. Personalet blir et lag når de samarbeider om å sette opp opptredener av visse inntrykk ovenfor beboerne, hvor «opptreden» for Goffman betegner all den aktivitet de foretar seg i løpet av et tidsrom. Slike opptredener representeres av generelle miljøregler ved Borken som samtlige ansatte skal følge. Det er for eksempel bestemt at beboerne ikke skal inn på kontorene, og at når Alex utagerer skal minst en ansatt være i leiligheten sammen med hin, for å vise støtte og forståelse. En likhet ved Hawthorne Works er at det ved Borken ligger formelle forventninger i statuser, som for eksempel at bokoordinatorer har en oversikt over beboernes rutiner og tar ansvar for blant annet søknader på tvangsvedtak. De formelle statusene og informasjonen om dem, bidrar til å tydeliggjøre situasjoner og forventinger en ansatt kan ha i relasjonen til kollegaer, samt hvilke forventninger som kreves av den ansatte selv (jamfør Goffman, [1959] 1992).

På grunn av ulike ansvarsområder og lønn utgjør de ansatte et formelt hierarki representert av statuser. Høyest rangeres enhetsleder, så kommer fagleder, turnusansvarlig, bokoordinatorer, vaktbokansvarlige, vernepleiere som ikke har stillinger nevnt foran, og så andre ansatte. Enhetsleder og fagleder utgjør *ledelsen*, så når personalet snakker om eller jeg skriver «ledelsen», er det disse to personene det handler om. Førstnevnte ser personalet mest på fagdager ettersom han har kontor i en annen bydel, derimot stiller han opp om det skjer noe utenom det vanlige. Personalet synes å mene at «alt i alt» har de en god enhetsleder, spesielt på grunn av sistnevnte. Som en ansatt sa etter en alvorlig utagering: «Det er ikke mange enhetsledere som ville avbrutt søndagen sin for å komme hit [til Borken] og snakke med oss». Hvorimot enhetslederen har et overordnet ansvar for flere bofellesskap, har fagleder ansvaret for Borken og rapporterer til enhetsleder. Statusen som fagleder innebærer blant annet ansvaret for det faglige arbeidet med beboerne, personalansvar og noe økonomi. Bokoordinatorenes ansvar er, som nevnt tidligere å skrive søknader om tvangsvedtak, samt å skrive kvartalsrapporter, bestille legetimer til beboerne, og de kan delegere arbeidsoppgaver til andre ansatte. Slike arbeidsoppgaver kan være å kjøpe inn klær eller vaske beboernes biler på en rolig dag. De har også et tett samarbeid med ledelsen om det faglige arbeidet med beboerne, deriblant utforming av ukeplaner og regler for håndtering av utfordrende adferd.

Borken har en turnusansvarlig. Hun setter opp turnusen (kveld-, dag- og nattevakt) tre ganger i året; såkalte kalenderplanperioder. Dette arbeidet tar utgangspunkt i bemanningsbehovet, personalets ønsker og stillingsprosent, samt arbeidsmiljøloven (2005). Når en kalenderplan, for eksempel perioden fra januar til april er ferdig, blir den lagret på

«Gat-systemet». Gat er et datasystem som blant annet tillater at personalet kan se hvilken beboer de «er satt opp på» hjemme, før de kommer på jobb. Endringer som skjer etter at en kalenderplan er lagret, som for eksempel innleie av ekstra bemanning på grunn av akutt sykdom, har vaktbokansvarlige ansvaret for. Det er ansatte som fordeler beboerne på ansatte for hver vakt, samt «logger» de endringer i Gat-systemet. Når de «logger» vakter registrerer de det i Gat-systemet, og har slik en høyere tilgang til datasystemet enn andre ansatte. Hvis ansatte ønsker avspasering eller å bytte vakter innenfor den nåværende kalenderplanen, må det godkjennes av vaktbokansvarlige. De har også et tett samarbeid med ledelsen. Slik jeg forsto Anette, en av de vaktbokansvarlige, handlet disse møtene mye om økonomi, som for eksempel informasjon om ulike budsjetter, og hvordan de kunne unngå innleie. Ved spesielle tilfeller må vaktbokansvarlige kontakte ledelsen før de kan leie inn ekstra bemanning.

Vernepleiere, som ikke har ekstra ansvar, er den nest siste kategorien i det formelle hierarkiet. De låser ut medisiner og kan kontaktes om beboerne viser tegn til smerter, og vil da vurdere om ansatte skal gi smertestillende. Nederst i hierarkiet kommer andre ansatte. I studien vil begrepene «personalet», eller «ansatte», favne om alle som gir bistand til beboerne i det daglige omsorgsarbeidet. Det inkluderer også bokoordinatorer og vaktbokansvarlige, ettersom de sjelden har «rene» kontordager. Begrepene representerer slik enighet på tvers av statuser og jeg vil presisere status etter behov.

«Jeg kommer sjef»

I en ideell verden ville beboerne blitt plassert øverst i hierarkiet, ettersom de er ledelsens og personalets *raison d'être*; uten beboerne ville verken ledelsen eller personalet eksistert. Personalet er ved Borken for å gjøre hverdagen til beboerne god, og på lengre sikt livet godt og meningsfylt. Idealet om at beboerne er høyere opp i hierarkiet enn personalet selv, gjenspeiles når Alex ber om brus og den ansatte svarer «jeg kommer sjef», og når Eli vil at ansatte skal være i leiligheten og de gjør tegnene «du bestemmer». Personalet ler ofte etter slike utsagn, og latteren antyder at skillelinjene mellom «lagene» viskes ut. Noe som antyder at det i utgangspunktet, og til vanlig, er to lag, med hver sine opptredener (jamfør, Goffman [1959] 1992). Sandvin m.fl. (1998) benytter seg av Webers ([1973] 2000) definisjon på makt, som jeg presenterte i innledningen, og mener en hver ansatt har makt over beboere på grunn av sin status som ansatt. Det er en makt som er innebygd i selve relasjonen mellom ansatte og beboere, og samtidig integrert i omsorgsarbeidet. Med andre ord så har personalet flere muligheter til å få igjennom sin egen vilje i møte med beboere. Forskerne presiserer at denne makten kan være både nødvendig og positiv, og ved Borken, som ved forskernes fire

bofellesskap, eksisterer det situasjoner hvor god omsorg er avhengig av maktutøvelse. Beboerne ved Borken er tildelt leilighet der ettersom de trenger hjelp og ikke kan bo for seg selv, noe som kan være utgangspunktet for oppdeling av to lag.

Ved Borken synes de *arbeidende* og de *boende* å være to adskilte grupper, som er et fellestrekk med bofellesskapene i Sandvin m.fl. (1998) sin studie. Forskerne mener gruppene kan ses på som komplementære, og det sosiale samspillet blir da at personalet er de som yter og beboerne er de som mottar:

De som arbeider i boligene er - relativt til beboerne - i besittelse av samfunnsmessig høyt verdsatte roller, roller som det er knyttet makt og prestisje til. Dette er roller som yrkesaktiv, offentlig ansatt eller helsepersonell. [...] De som *bor* i boligene, derimot, besitter hovedsakelig stigmatiserte eller lavt verdsatte roller, som det [...] er knyttet liten makt og prestisje til. (s. 119)

Det ene laget er altså på jobb, hvorimot det andre bor der. Å være en som arbeider gir personalet høyere status, for eksempel gjennom lønn og selvstendighet, samt at de har valgt å jobbe ved Borken. Beboerne derimot er trygdet og bor ved Borken på grunn av at de trenger hjelp med valg. De oppfattes som hjelpetrengende og avhengige på grunn av manglende kompetanse (jmfør Sandvin m.fl., 1998). Ved Borken har hver ansatt én nøkkel som låser opp samtlige dører i bygget; kontorene, personaltoalettene, personalkjøkkenet, fellesstuen og beboernes leiligheter. Av beboerne er det kun Eli som har sin egen nøkkel til leiligheten sin. Beboernes selvbestemmelse kan, som tidligere nevnt, føre til at de skader seg selv eller andre i nærheten. Om de fikk nøkkel til leiligheten sin vil den også gi adgang til avlåste boder, hvor mat og vaskemidler oppbevares. Tvangstiltakene på innlåsning av mat og vaskemidler impliserer at beboerne ikke har nøkkel til samme sted som personalet.

Det er flere dører ved Borken som kontinuerlig er låst, som for eksempel dørene til toalettene personalet benytter og døren til personalkjøkkenet. Kontordørene er alltid låste om ingen ansatte er der. Det er særlig i vaktskiftet at dører låses opp og igjen. Da går ansatte som er på tur hjem på kjøkkenet med skitne kaffekopper, og så inn på kontorene for å legge fra seg vakttelefoner. Ansatte som kommer på jobb henter seg kaffe på personalkjøkkenet og får rapport på kontorene. Beboeren Rene står da ofte utenfor kjøkkendøren. Når personalet passerer Rene, setter nøkkelen i låsen, vrir om, går inn på kjøkkenet og låser døren bak seg, fremstår Rene tydelig som en beboer med lav status. I tillegg til å fremstå inkompetent ettersom Rene ikke har nøkkel, synes Rene også å fremstå som farlig, ettersom hin blir låst ute. Fra sin studie i Oslo fengsel beskriver sosiologen Thomas Ugelvik (2011) lyden av nøkler som hovedforskjellen mellom betjentene og fangene. Han mener den dagligdagse dørlåsingen bidro til at fangene ble forstått som fanger, altså som mennesker som må låses inne, ikke kan

stoles på og «som det er best for samfunnet å beskytte seg mot og sperre inne» (s. 102). Personalets nøkkel, som gir tilgang til steder beboerne ikke har lov til å være, kan gjøre at beboerne forstås som noen man ikke kan stole på og som er farlige. Som for eksempel på kjøkkenet hvor knivene oppbevares, som kan brukes til å skade seg selv eller andre. Selv om samfunnsvern og omsorg for de svakeste, ofte har vært to sider av samme sak i institusjonsomsorgens historie, og frem til i dag (Fjermeros, 2009), beskriver aldri personalet ved Borken eksplisitt beboerne som farlige. Som jeg nevnte i innledningen brukte de ansatte heller aldri begrepene «vold» og «voldelig», og dette kan kanskje tolkes som en måte for personalet å forsterke beboernes status på; de er ikke farlig og de er ikke fanger. Nøkkelen kan derimot ses som et tegn på det motsatte, og særlig gjennom personalets varsomhet med å låse dører. I kapittel 6 vil jeg gå nærmere inn på nøkkelens betydning for personalets omsorgsarbeid, ettersom mine funn antyder at nøkkelen blir et tegn på stigma for den ene beboeren som ikke ønsker at personalet skal låse seg inn i leiligheten.

Andre markeringer av beboernes manglende kompetanse er de arkitektoniske tilpasningene som synes å være allestedsnærværende ved Borken. Fagleder ramser opp flere eksempler når vi snakker om hvordan Borken ble til i samarbeid med arkitektene:

«Vi ble imøtekommet [av arkitektene] på veldig mange måter. Jeg opplevde at de prøvde å ta hensyn til brukergruppen, men de hadde ingen forståelse på hva det egentlig medførte. Det gikk på farer for å skade seg selv med strøm og vannsøl. Ja, noe så enkelt som plassering av lysbrytere, brannvarslere, brannsensorer, og åpning av vinduer og dører. Hvorfor må vi ha en låsbar garderobe og vaskerom? Det er ingen som sier at det skal være låst, men at vi i perioder må ha mulighet til å gjøre det. Også i forhold til servanter og toaletter i porselen. Kanskje ikke så lurt. En litt trendy børsta aluminium gjør susen. Jeg måtte også sette ned foten og si at vi ikke kan ha radiatorer på huset. Da får vi massive vannlekkasjer. Også går det på bruk av sikkerhetsglass og pleksiglass, som tåler en støyt fordi det hender seg at ting går litt i vinduene. Det er to grader med sånn sikkerhetsglass i forskjellig styrke».

Toalettene i aluminium, sikkerhetsglass, låsbare dører, mangelen på radiatorer og unormale plasseringer av brannvarslere, ser fagleder på som positive tilpasninger. De plasserer derfor ikke beboerne lavt i hierarkiet, ettersom de er tegn på omsorg, og mer konkret nødvendig omsorg. Beboerne ved Borken bor ikke der på grunn av at de har venner i nærheten, eller siden det er kort vei til jobb. De bor der på grunn av at de trenger en spesiell type bistand. Bofellesskap er tradisjonelt forbundet med personer med psykisk utviklingshemning, ettersom det ble den dominerende boformen etter HVPU-reformen, derimot har den gradvis blitt tilbudt andre mottakere av omsorgstjenester (Sandvin m.fl., 1998). Flere av beboerne har diagnosen utviklingshemning, men det er ikke hovedårsaken til at de bor ved Borken. Fagleder forklarte det slik:

«Det var enkelte brukere på andre boliger som hadde vokst ut av rammene eller som var en for stor utfordring for andre beboere på den boligen de bodde i. Vi hadde hjemmeboende og personer fra ungdomsavlastning som skulle over i egen bolig. Alt dette var utfordrende adferd. Noen lavfrekvent men potensielt meget alvorlig. Ellers, i forhold til bakgrunnen, så er det det ikke til å stikke under en stol at det var et økonomisk motiv bak, samtidig som at man ønsket å drifte et bedre faglig tilbud. Kommunen hadde mange små enheter som kostet dyrt og som kunne driftes billigere ved å bli slått sammen. [...] Vi sparer inn store ressurser med å samkjøre nattevakter og backup når det er snakk om et så stort antall brukere og ansatte. Bare på å flytte dem under samme tak så sparte vi inn 13-15 millioner kroner. Rent faglig så ønsket vi å samle en personalgruppe som var motivert til å jobbe med dette [utfordrende adferd]».

Fagleder fremhever beboernes fellestrekk, utfordrende adferd, som årsak til at de flyttet til Borken, samt økonomiske fordeler. Personalets diskurs, altså måten de snakker om beboerne på, reflekterer differensieringen mellom utfordrende adferd og utviklingshemning. På tross av at flere beboere har sistnevnte, hørte jeg aldri at de ansatte snakket om «utviklingshemmede», derimot omhandlet samtaler «utfordrende adferd».

Det er likevel viktig å påpeke at de ansatte har to nivåer av diskurs; fagbegreper og interne begreper. Derimot observerte jeg sjelden at personalet benyttet seg av fagbegreper i den daglige samhandlingen med beboerne, som for eksempel «lavtfungerende» og «høytfungerende». De forsøkte å unngå det de kaller for «å snakke over hodet på beboerne», og når det gjaldt fagbegreper viser funnene mine at personalet lykkes. Dette synes å være en motsetning til Sandvin m.fl. (1998) sine observasjoner ved de fire bofelleskapene, derimot benytter personalet ved Borken ofte interne begreper, en likhet de deler med forskernes informanter. Interne begreper er ved Borken for eksempel at personalet sier «de er på vakt», og de skiller mellom «tidligvakt» og «seinvakt». Når de er sammen med en beboer er de «på beboeren», slik de er «på vakt». Språket «reflekterer en 'hospitalisering' som markerer og befester skillet mellom personalets kompetanse og autoritet, og beboerne som deres klienter» skriver Sandvin m.fl. (1998, s. 127). Det kan også ses på som «institusjonsterminologi» (Sundet 1997, s. 179) som Sundet i 1997 mente var i endring – på vei bort fra omsorgsboliger. Fra mitt feltarbeid i 2014 kan jeg si at den fortsatt er svært mye tilstede.

Andre interne begreper ved Borken er «gode» og «dårlige» dager. Det som defineres som «gode» dager av personalet ved Borken, er dager hvor beboerne er rolige og ikke utagerer. Ofte sier personalet på slike dager at «formen» til beboerne også er god. Beboerne har også «dårlige dager», ifølge personalet, og da er «formen» til beboerne ikke god. Beboernes «form» synes å være noe indre, og som kommer frem som kroppslige uttrykk. Når «formen» ikke er god ser personalet dette blant annet ved at beboeren er «svart i blikket», er

«urolig» og har en ansent kroppsholdning. Personalet beskriver da beboeren som «høy», og om en beboeren ser ut til å starte en utagering, sier de for eksempel at Alex er «på kanten til å bikke over». I Oslo fengsel hadde betjentene en lignende retorikk. «Den farlige fangen er en fange man må være forsiktig med, som kan bli *svart i blikket*, [...] eller som kan *bikke over*» skriver Ugelvik (2011, s. 86). For han reflekterer språket risikoen for vold som eksisterer i betjentenes hverdag. Ettersom personalet har overlappende begreper med betjentene, kan det antyde at det eksisterer en viss grad av vold ved Borken, selv om det ikke sies eksplisitt. Dette skal jeg gå i dybden på i kapittel 4, hvor jeg drøfter om utfordrende adferd kan bli opplevd som vold.

Et annet brukt begrep som antyder at risikoen for vold er en del av hverdagen er begrepet «kamp». Personalet benytter det i flere ulike situasjoner, som når beboeren Eli vil inn på personalkontoret eller når beboeren Jo ikke vil vaske skjørtet sitt. Derimot synes ikke dette begrepet å bli brukt for å beskrive utageringer. Fellestrekket ved situasjoner hvor begrepet brukes, synes å være når beboeren ikke får bestemme selv, men personalet har ikke tvangsvedtak eller lov å utøve tvang og makt for å «tvinge» beboeren. En kamp kan vinnes eller tapes, og slike situasjoner bærer preg av forhandlinger (jamfør Barth, 1994). Et eksempel på forhandling skal vi se i kapittel 5, i forbindelse med Elis adgang inn på kontorene. Ifølge de ansatte gir de Eli «lov» til å komme inn på kontorene, som igjen impliserer at statusen som ansatt er høyere enn beboernes status. På tross av at beboerne har en lav formell status, sett opp mot samfunnsmessige verdier, antyder derfor mine funn at beboerne kan trosse ansattes status for å få igjennom egen vilje.

Rom for selvbestemmelse og status

Sandvin m.fl. (1998) mener at samfunnsmessige verdier og personalets høye status, tas med inn i bofellesskapene på grunn av at «[d]e sosiale posisjonene er definert på forhånd, og nedfelt i boligens materielle og organisatoriske struktur» (s. 120). Sammenlignet med de fire bofellesskapene Sandvin m.fl. (1998) studerte fremstår Borken ved første øyekast som et tradisjonelt bofellesskap. Borken deler den tradisjonelle inndeling av bofellesskap i tre rom; kontorer, leiligheter og fellesarealer, som forskerne kaller en tradisjonell grunnstruktur (jamfør også Tøssebro og Kittelsaa, 2011, Tøssebro og Söderström, 2011, og Sundet, 1997¹⁶). Den tradisjonelle grunnstrukturen, mener Sandvin m.fl. (1998), viser at man i selve planleggingen av boligen hadde en idé om hvordan omsorgsarbeidet skulle fordeles. Den romlige tredeling kan derfor leses som en materialisert hensikt, som reflekterer institusjonelle

¹⁶ Sundet (1997) har også studert andre boligtyper.

trekk ved omsorgen, ettersom den består av meningsbærende strukturer (av en viss stabilitet) skapt og opprettholdt av sosiale og formelle prosesser. Det vises gjennom at de tre rommene har ulike funksjoner og praksiser (Sandvin m.fl., 1998). Med andre ord, så har hvert rom i bofellesskap sin egen hensikt, som preger omsorgsarbeidet. Det som skjer på kontorene, er ikke det samme som skjer i leilighetene.

På tvers av romlige grenser gir personalet hjelp og bistand, noe som gjør omsorgsarbeidet grenseoverskridende, mener Sandvin m.fl. (1998). For forskerne blir da «omsorgens praktikk»:

[...] formell når den utøves som kontroll, forankret i personalets formelle posisjon, og den kan sies å være kollektiv når den tilrettelegger for sosialt fellesskap. Den er privat når den ytes i tilknytning til private gjøremål i leiligheten, og vil for noen være en nødvendig forutsetning for utøving av visse private gjøremål. (s. 70)

Omsorgsarbeidet får karakter av formell art, kollektiv art og privat art, forbundet med de ulike rommene samtidig som det er grenseoverskridende. Ved de fire bofellesskapene Sandvin m.fl. (1998) studerte var omsorgsarbeidet preget av normalisering, som blant annet innebar opprettholdelsen av «normale» mønstre for beboerne (s. 101). Romlig sett, handlet normaliseringen om å gjenskape et mønster, hvor det private, kollektive og det formelle, samsvarte på best mulig måte med det «normale» livet i samfunnet. Tidsmessig handlet det om å ha en rytme som samsvarte med det personalet i de fire bofellesskapene mente var «normal».

Som jeg nevnte i innledningen, fokuserer personalet ved Borken, på selvbestemmelse, fremfor normaliseringsprinsippet, som Sandvin m, fl. (1998) mener er kjernen i HVPU-reformen. En annen sentral forskjell mellom Borken og de fire bofellesskapene, Sandvin m.fl. (1998) beskrev som «typiske», er Borkens gjennomsiktlige indre arkitektur. Jeg vil derfor se nærmere om, og eventuelt hvordan gjennomsiktigheten preger den romlige tredeling.

Privat rom og privat rolle

Jeg står utenfor leiligheten til Jo og ringer på. En stemme innenfra sier «jeg åpner», og få sekunder senere åpner Kari døren. «Kom inn», sier hun smilende. Jeg trer inn i entreen, og ser hattehyllen som er lik i de andre leilighetene, til venstre, og døren til boden til høyre. Hattehyllen er dekket av skjerf, luer og poser med klær i. Under henger jakker i flere farger og på gulvet står det flere par sko. Jeg går lengre inn, til kjøkkenet som har en åpen løsning til stuen. Jo sitter i sofaen foran dataen på stuebordet. TV-en står på og sofahjørne er dekket med tegninger av hester og tog. Kari fortsetter med middagslagingen på kjøkkenet, og Jo klapper på den lille delen av sofaen som er ledig, og sier «kom og sett deg, du kan skrive her». Jeg

takker og setter meg. Veggene er dekket med plakater av hester og tegninger Jo har laget selv. Stuebordet har flere merker etter penner, og midt på bordet står det en kurv med fargeblyanter. Jo gir meg en blyant, og et ark. «Kan du tegne Sally?». Jeg tegner hesten Sally etter beste evne, før jeg spør om Jo kan vise meg rundt. Det er klær overalt på soverommet, og veggene er også her dekket med plakater av hester. Sammen med klærne på gulvet ligger flere tegninger, barbiehester og noen ledninger. Døren til badet står åpen, og jeg skimter toalettet og vasken i børstet aluminium.

Beboernes leiligheter er alle like store, og har samme arkitektoniske omriss, men den indre arkitekturen varierer mye. I motsetning til Jo sin leilighet har ikke Alex' leilighet en åpen løsning med kjøkkenet. Det er et eget rom som låses av personalet, og hvor Alex ikke har lov å være. For Sandvin m.fl. (1998) var leilighetene et tydelig privat område. Et sted for privat utfoldelse og selvstendighet, og som gjenspeilte beboernes personlige identitet og smak. Denne beskrivelsen passer godt på Jo sin leilighet, Alex' leilighet preges derimot av tvangsvedtakene. Deriblant låsing av dører, og som jeg tidligere nevnte, har Alex kun to sofaer og en lenestol på stuen. Det er med andre ord ingen pyntegenstander inne hos Alex eller tegninger på veggene. Veggene til Alex har derimot et par hull og flere svarte merker. Leiligheten preges av personalets tilrettelegginger og synes å være langt fra en såkalt «normal» leilighet. Personalets tilrettelegginger gjennom tvangsvedtak begrenser selvbestemmelsen, men de kan også forstås som omsorg, ettersom de parallelt gir høy selvbestemmelse. Skillet mellom normalisering og selvbestemmelse blir slik fremhevet gjennom at personalet ved Borken hjelper Alex med å ta «gode» valg, og ikke nødvendigvis «normale» valg. Alex kan, som en ansatt ved Borken sa det, «være så høy hin bare vil», i sin egen leilighet, ettersom den er tilrettelagt for at Alex kan utagere der. Slik unngår de ansatte å benytte seg av skadeavvergende tiltak (akutt tvang og makt), ettersom faren for vesentlige skade er minimal i leiligheten, som for eksempel at kjøkkenet er låst. Omsorgsarbeidet i leilighetene får likevel en privat karakter, på tross av, kanskje upersonlige tvangsvedtak. Personalet inntar en privat rolle ovenfor beboerne, når de tilrettelegger med utgangspunkt i den enkelte beboers behov og ønsker, så langt det lar seg gjøre. Som tidligere nevnt i innledningen skal ansatte være sammen med Alex i leiligheten når hin utagerer, nettopp for å vise personlig støtte og forståelse.

En mer uformell praksis, som kan oppfattes som truende mot leilighetens private karakter, er når personalet ved Borken «sniker» i kjøkkenvinduene. Leilighetene til Heike, Jo, Kim, Eli og Rene er plassert midt i Borken, og som nevnt innledningsvis har disse leilighetene kjøkkenvinduene sine plassert i korridorene. Noe som gir personalet muligheter:

Det er midnatt. Hans og jeg går inn på kontoret i andre etasje. Han forteller at han ikke fikk noen rapport på Kim fra seinvaktene, og spør meg om Kim er kommet tilbake fra et besøk hos naboen sin. Jeg vet ikke og rister på hodet. Han går ut av kontoret, og bort til leiligheten til Kim. Han ringer på to ganger, men det er ingen som åpner. Han kommer tilbake til kontoret, og slår opp Kims perm. «Jeg vil vite om jeg har lov til å låse meg inn» forklarer han, og slår opp tvangsvedtak i permen. Plutselig ler Hans, klapper sammen permen, og går med raske steg ut av kontoret, og bort til Kims leilighet. Han kikker gjennom de små hullene i persiennen til kjøkkenvinduet noen sekunder, før han kommer tilbake til kontoret. «Hin sover på sofaen. Hvorfor sjekket vi ikke det før?», sier Hans og smiler.

Hans er assistent og jobber fulltid ved Borken, og er generelt opptatt av tvang og makt. Han synes å ha en interesse for lovverket, og har deltatt på kurset, slik ledelsen oppfordrer personalet å gjøre. På denne nattvakten var Hans usikker på om Kim har tvangsvedtak, og han ser etter dokumentasjon i permen til Kim. Det er sjelden Hans er sammen med Kim, men han vet at personalet vanligvis låser seg inn, og at det er viktig å vite hvor Kim er. Når han kommer på at han kan se gjennom kjøkkenvinduet til Kim, synes det å være en lettelse. Å se gjennom kjøkkenvinduet synes ikke Hans å anse som truende, eller maktrelatert, mot leilighetenes private karakter, eller Kim.

Formelt rom og formell rolle

På feltarbeidets tredje dag bestemte jeg meg for å gi meg selv en omvisning. Det var en rolig formiddag. De fleste ansatte satt på fellesstuen og drakk kaffe, mens Rene og Alex gikk mellom leilighetene sine og samlingen av ansatte på fellesstuen. Eli og Taylor var på dagtilbud. «Selv-omvisningen» begynte med kontoret i første etasje og endte med kontoret i andre etasje.

Kontoret i første etasje har to store pulter, hvor to stasjonære PC-er, og to bærbare er plassert, med fire tilhørende kontorstoler. Den ene pulten er plassert i hjørnet hvor pleksiglass-vinduene ut mot korridorene møtes, den andre er plassert under glassvinduene med utsikt over fortauene utenfor. Når jeg står midt i rommet kan jeg se Renes inngang, korridoren til Taylors leilighet, hovedinngangen, og trappen opp til andre etasje og ned til kjelleren. Bøyer jeg meg frem litt kan jeg se fellesstuen og korridoren til Alex og Eli sine leiligheter. På den første pulten ligger en svart perm oppslått, det er «vaktboken», og opp mot veggen står det andre permer, merket med «Daglig journaler» og «Hjemmejournaler». Det ligger også penner, vakttelefoner, reklameblader, og noen dokumenter med gule Post-it lapper på. Veggen mellom de to pultene er dekket nederst av store skap og øverst av rader med små hyller. Skapene er delt opp i rom, og ovenfor hvert rom er det lapper med beboernes navn på, og inni står det permer i ulike farger og pengeskrin, også merket med beboernes navn. De

fleste små hyllene er merket med personalnavn, og andre med «Skadeavvergende tiltak» og «Sykemeldinger/egenmeldinger». På den andre pulten står skriveren, og ved siden av den, en kurv med pinner, markeringstusjer og flere Post-it lapper. Til høyre er inngangen til nattvaktrommet, og bortenfor denne er medisinrommet. Det lukter maling på medisinrommet, antageligvis fra håndspriten som henger på veggen. Det står flere permer ved siden av vasken, merket med «Kvitteringsliste», «Medisinperm» og «Brukerperm». Over vasken henger medisinskapet, som er låst.

I det jeg tenker at jeg er ferdig, og er på vei ut døren, ser jeg døralarmen på veggen. Det er en svart boks, med fire grønne lyspærer plassert i hvert hjørne, og en i midten. De fire lyspærene i hjørnene lyser ikke, som betyr at sideutgangene ikke er i bruk. Den lyspæren som er mest i bruk, er øverst til venstre; «Alex sin», sier personalet da. Alex har sideutgangen, lik Taylor, plassert like ved inngangen til leiligheten. Siden Alex liker å ta og skru på ting, er det er ofte hin tar i døren, åpner den og døralarmen piper.

Kontoret i andre etasje har også fire PC-er, to stasjonære og to bærbare, men her er de plassert på to pulter under pleksiglass-vinduene, vent mot korridorene. Også her er det permer merket med «Daglige journaler», og «Hjemmejournaler». Når jeg sitter ved den ene pulten, kan jeg se inngangene til Kim og Jo sine leiligheter, fellesområdet, og trappen ned til første etasje. For å se inngangen til Heike, må jeg bøye meg litt frem. Et stort spisebord er plassert midt i rommet, som reflekterer ulikheten i kontorenes størrelse. Sammenlignet med kontoret i første etasje, synes dette kontoret å være omtrent tre ganger større. På spisebordet ligger et ludospill, kinoprogram, og en instruksjon om hvordan man lager en origami vannlilje. En av de to veggene, er dekket med hyller og kommoder, merket med beboernes navn. Den andre veggen består av et lite kjøkken, med et kjøleskap, to kokeplater og oppvaskkum. På det ene kjøkkenskapet er det festet en gul Post-it lapp, hvor det står: «Kaffen er her ☺».

Begge kontorene reflekterer personalets behov for administrasjon, oppbevaring av formelle dokumenter, og for koordinering av oppgaver. En likhet Borken deler med kontorene i bofelleskapene Sandvin m.fl. (1998) studerte. Derimot er det spesielt kontorene ved Borken, som er preget av det forskerne kaller «progressiv» tid. Progressiv tid er knyttet til lineær tid, men fremhever dens instrumentelle og målrettede karakter. Det man gjør i nuet gjør man først og fremst for å oppnå noe i framtiden, og slik blir tid meningsfull. Det er en type arbeidstid, som ved de fire bofelleskapene først og fremst strukturerte hverdagen til beboerne, som for eksempel at beboerne ofte måtte vente på at ansatte skulle bli ledige. Ved Borken har beboerne en-til-én bemanning og to-til-én bemanning, som synes å føre til en mindre streng hverdagsstruktur. Personalet har, som regel, kun ansvar for en beboer hver, og

de to kan da planlegge dagen sammen, og beboeren slipper derfor å vente på at en ansatt skal bli ledig. Det er derfor kontorene ved Borken som først og fremst preges av progressiv tid. Her har personalet rapportering ved vaktskiftene, og ofte sitter vaktbokansvarlige for å logge vakter og sjekke bemanningen.

Kontorenes pleksiglass-vindu synes å bidra til en progressiv oppfattelse av tid. De gir personalet mulighet til å følge med beboerne, samtidig som de gjør kontorarbeid eller tar telefoner. Personalet ber hverandre ofte om «å holde et øye med» Rene eller Alex. Det kan være at personalet skal på toalettet eller har ærend i andre etasje, og da kan kollegaer som er på kontoret følge med beboeren. Ettersom det skjer mange formelle aktiviteter på kontorene som gjør tiden progressiv, altså til en arbeidstid, samt det at kontorene i utgangspunktet skal være et personaldominert område, inntar personalet en tydelig formell rolle. Det synes å være en rolle som på flere måter overlapper med statusen, særlig siden de ansatte insisterer på at beboernes selvbestemmelse ender ved dørterskelen, på tross av at visse beboere ikke utgjør noen fare for vesentlige skade ved å være der. Det utgjør et hverdagslig dilemma, for hvordan vedlikeholder personalet kontoret som «beboerfritt» når de ikke rett på å utøve tvang og makt. Vi skal se på dette i kapittel 5.

Kollektivt rom og kollektiv rolle

«Selv-omvisningen» min den tredje dagen på felt inkluderte fellesområdene, som er fellesstuen i første etasje og det åpne fellesområdet i andre etasje.

Tvers over inngangen til kontoret i første etasje finner vi inngangen til fellesstuen. Fellesstuen er et stort rom, like stort som beboernes leiligheter. I rommet står det tre spisebord, som er satt sammen til ett stort spisebord, med plass til 14 stoler. Videre er rommet innredet med en sofakrok, med plass til syv personer, og i tillegg står det to stoler med små bord mellom seg, i tre av fellesstuens fire hjørner. Sammenlignet med kontorenes vegger, er fellesstuens vegger bare og hvite. Det er hengt opp tre bilder over sofagruppen, og midt på den bakerste veggen, over en av kommodene, henger TV-en. Den er plassert i en trekasse med pleksiglass foran skjermen. Det står en lampe i det ene hjørnet. Stikkontakten er trukket ut og skjermen henger skjevt. Når jeg sitter ved spisebordet, med ryggen vendt mot sofagruppen og ser gjennom pleksiglass-vinduene, kan jeg se deler av korridoren til Alex og Eli, den ene pulten på kontoret, hovedinngangen, trappen opp til andre etasje og ned til kjelleren, og hele korridoren til Rene og Taylor.

I andre etasje er det færre møbler, kun en hjørnesofa med plass for fem personer, et lite rundt bord, en stol og en kommode. Fellesområdet består av møtet mellom to korridorer, og

der finnes derfor bare et hjørne – der står sofaen. Veggene er hvite, og over sofaen henger det tre bilder, identiske med bildene nede i fellesstuen. Det er penn- og fargeblyantmerker på bordet, og under bordet ligger en bunke reklameblader, og tegninger av hester. I den ene enden av sofaen står en skitten middagstallerken. Fra midten av sofaen kan jeg se langs korridoren til Heike og Jo, og inngangen til Kims leilighet er kun fem meter fra meg.

Det som først og fremst skiller de to etasjenes fellesarealer fra hverandre, er aktivitetene som foregår. Fellesområder er arenaer for samhandling, sosialt samvær og gir muligheter for felleskap, mener Sandvin m.fl. (1998), noe fellesområdet i Borkens andre etasje er et godt eksempel på. Her sitter ofte Heike og Jo med ludobrett og Uno-kort. Det høres ofte latter, og det står igjen skitne fat og tegninger som bevis på at et fellesskap har funnet sted. Det dannes et type lag (jamfør Goffman, [1959] 1992) mellom beboerne og personalet, ved at de setter opp en lik opptreden når de spiller kort og tegner sammen. Personalet inntar en kollektiv rolle, og det er en avslappet atmosfære, det Sandvin m.fl. (1998) kaller immanent tid. I immanent tid er det nuet som er meningsfylt, og forskerne påpeker at det ofte er sammen med andre personer at man kobler av. Det er en type fritid, og mer kvalitativ enn den progressive tiden som er kvantitativt rettet, ettersom meningen tilskrives verken det som var før eller det som kommer.

Fellesstuen i første etasje har en annen atmosfære enn fellesområdet i andre etasje. Her ligger det ingen ludobrikker og tegninger, og ser man et skittent fat eller gjenglemt kaffekopp, er det et bevis på uaktsomhet. Rene kan knuse det, og Alex kan drikke usunne mengder vann. Personalet må tenke på hva som kan skje i fremtiden, ettersom konsekvensene kan være alvorlige. Den progressive tiden (Sandvin m.fl., 1998) synes derfor mer til stede på fellesstuen. Personalet har et ansvar for beboerne, de er på arbeid, og den formelle rollen tilhørende kontorene, trer ofte frem på bekostning av den kollektive rollen. Men idealet om et lag mellom beboerne og personalet synes å være til stede. Personalet sier ofte til Rene, og Alex, «nå koser vi oss med kaffe» og «kom og sett deg her *sammen med oss*». Det er setninger jeg aldri hørte på kontorene. Det antyder at personalet har lagt fra seg sin formelle rolle, eller i alle fall forsøker, og er i en uformell sosial aktivitet (jamfør Goffman, [1959] 1992).

I 1998 var fellesarealer delvis et nytt fenomen ifølge Sandvin m.fl. (1998), og personalet i de fire bofellesskapene de studerte, oppfordret beboerne å benytte fellesstuen ofte, siden de fryktet at beboerne skulle bli ensomme. Forskerne så på oppfordringen som et «uttrykk for en slags *institusjonalisert reservasjon* - en frykt for at livssituasjonen for personer med utviklingshemning [kunne] bli for privatisert» (s. 69). Ved Borken får derimot beboerne

være på fellesarealene når de vil, derimot har personalet noen krav som må følges. Hilde fortalt meg at god hygiene og godt humør, er krav beboerne må oppfylle for å få være på fellesstuen. Dette er regler som også eksisterte i de fire andre bofellesskapene som fokuserte på normalisering. Ved Borken observerte jeg derimot aldri at beboerne ikke fikk være på fellesarealene på grunn av dårlig hygiene. De fleste beboerne dusjer hver morgen, og synes derfor å ha en god hygiene. Det gjør at kravet om god hygiene, synes å være unødvendig. Kanskje kan det forstås som en type latent regel, som følger bofellesskapet som boform. Det andre kravet, om godt humør, observerte jeg derimot svært ofte, særlig på fellesstuen. Som jeg nevnte i innledningen, forsøker personalet å forebygge at beboerne utagerer, og samtidig hindre å benytte seg av tvang og makt. Personalet synes å lykkes ettersom det er svært sjelden utageringer på fellesstuen.

Sandvins m.fl. (1998) sin andre måte å se fellesarealer på, er mer beskrivende for fellesstuen i første etasje. Fellesarealer kan forstås som «bufferoner» mellom det offentlige og det private omsorgsarbeidet, mener forskerne. Ved Borken kan dette oversettes til buffersone mellom høy selvbestemmelse og ingen selvbestemmelse, ettersom beboerne har en medium grad av selvbestemmelse på fellesarealene. De har adgang til fellesstuen, i motsetning til kontorene, men må følge strengere krav til adferd enn i leilighetene. Det er ikke lov å slå i veggene på fellesstuen, det er derimot lov i leilighetene. Alex og Rene benytter fellesstuen mest, de to «vandrerne» som personalet sier, siden de ofte går mellom fellesstuen og leilighetene sine. Når én eller begge vandrer, kan personalet sitte på fellesstuen og følge med, uten «å måtte gå i hælene på dem hele tiden», som Ola forklarte meg. Ola er ung, i begynnelsen av 20-årene. Han har fast stilling annenhver helg, men tar i tillegg ekstravakter. I praksis jobber Ola tilnærmet fulltid, og ofte mer. Ola synes å sammenligne seg selv med Rene når han sier: «jeg hadde blitt hakka gæren om noen skulle fulgt etter meg twenty-four-seven. Og så lenge Rene ikke går inn til Taylor, kan Rene gå hvor som helst».

Det handler igjen om å se beboerne – se hva de gjør og hvor de er. Omsorgsarbeidet til personalet ved Borken synes å være preget av mulighetene som gjennomsiktigheten gir dem. Kjøkkenvinduene til beboerne kan brukes for å se om beboerne er hjemme, og hindre bruk av tvangsvedtak, som for eksempel å låse seg inn til Kim. Kontorenes og fellesstuens pleksiglass-vinduer gir personalet en oversikt over beboernes aktiviteter og tilstedeværelse, uten at personalet fysisk følger etter dem. Beboernes synlighet synes å reflektere høy selvbestemmelse for personalet.

«Hotspot»: Et utradisjonelt rom?

Når man kommer inn hovedinngangen til Borken trer man inn i et lite «glassrom»¹⁷. Her kan man velge om man vil gå til venstre og inn døren til trappeoppgangen, som enten fører ned i kjelleren eller opp i andre etasje, eller man kan gå inn døren rett frem, som fører mot kontoret, fellesstuen og beboernes leiligheter. Glassrommet som består av pleksiglass, benyttes ikke mye. Det er et sted personer passerer på vei inn og på vei ut av Borken. Velger man derimot å gå rett frem, videre inn i første etasje, vil man ofte møte en ansatt eller to – kanskje tre. Personalet står ofte på stedet, hvor Alex og Eli sin korridor møter Rene og Taylors korridor, de fire beboerne som bor i første etasje. Spesielt i vaktskiftene synes det å være et populært sted å stå, når personalet bytter på å skrive rapport. Jeg har valgt å kalle stedet «Hotspot», ettersom det er et svært «varmt punkt» i Borken.

På Hotspot står det to grå lenestoler og et lite bord, vendt mot glassrommet og hovedinngangen. Lenestolene har lang ryggstøtte, nakkepute og kan vippes bakover for en bedre stilling. De er svært ulike fra stolene på fellesstuen, som verken kan vippes bak eller har særlig ryggstøtte. Foran den ene stolen står en tilhørende grå krakk, den andre krakken er forsvunnet og ingen vet hvor den er nå. Renes inngang er kun en meter unna den ene stolen, så når Rene kommer ut av leiligheten, kommer hin rett ut på Hotspot. Personalet som er sammen med Rene sitter ofte på Hotspot:

Jeg sitter og snakker med John på Hotspot, som er sammen med Rene. Rene står i døren til leiligheten sin og ser på oss, hin har en pappkopp i hånden. Rene tar et steg frem og strekker frem hånden med koppen til John. «Kaffe» sier Rene. John svarer at Rene må vente litt og at Rene nettopp fikk en kopp kaffe men at Rene «slukte den i et jafs». Rene tar noen steg bakover og sier noe jeg ikke forstår. John snur seg mot meg og sier «dette er den vanskeligste typen av tvang og makt. Å si nei». Han forklarer at Rene kan drikke svært usunne mengder med kaffe fordi Rene vil at alt skal bort. «Er det litt popkorn igjen fra lørdag, så kan Rene våkne søndag og stresse veldig med at det skal bort, spises eller kastes» sier John. Rene kommer ut av leiligheten, passerer oss og går ned i kjelleren.

Dilemmaet John snakker om er ikke uvanlig. Rene takker aldri nei til en kopp kaffe, og drikker opp kaffen i store slurker. Personalet må derfor vanne ut kaffen, slik at Rene ikke brenner seg. John nevner direkte helse- og omsorgstjenestelovens (2011) tvang og makt, ettersom Rene har tvangsvedtak på innlåsning av all mat og drikk. Rene kan altså utgjøre en vesentlig skade for seg selv, om ikke personalet kontrollerer adgangen til mat og drikk. John sier dette «er den vanskeligste typen tvang og makt, å si nei til». Det som gjør Johns utsagn så spesielt, er stedet det blir uttalt på. Fra Hotspot har han oversikt over første etasje;

¹⁷ Minner om appendiks 1: Plantegninger over Borken.

hovedinngangen, glassrommet, leilighetenes innganger, fellesstuen, kontoret, trappen ned til kjelleren, og trappen opp til andre etasje. Fra Hotspot kan også John høre om døralarmen på kontoret går av, og vet slik om noen av sideutgangene åpnes. Det handler igjen om det å se beboerne, slik personalet gjør gjennom leilighetenes kjøkkenvinduer, fra kontorene og fellesarealene, derimot på Hotspot synes oversikten å være tilnærmet «perfekt» og «total». For John var det å *si nei* til Rene tvang og makt, og for han, samt resten av personalet, synes derfor ikke beboernes synlighet å være maktutøvelse. Helse- og omsorgstjenesteloven (2011) definerer heller ikke det å se beboerne som tvang og makt.

Derimot mener Foucault (1977) at synlighet kan kobles opp mot maktutøvelse, om den er «perfekt» nok:

The perfect disciplinary apparatus would make it possible for a single gaze to see everything constantly. A central point would be both the source of light illuminating everything, and a locus of convergence for everything that must be known: a perfect eye that nothing would escape and a centre towards which all gazes would be turned. (s. 173)

Hotspot synes å være Borkens *perfekte øye*. Fra dette stedet har man oversikt over samtlige personer i første etasje, og personalet har ofte oppmerksomheten sin vendt mot stedet. Når jeg spurte personalet om Hotspot, var «Balkan», «Gaza» og «møtepunkt» andre ord som de brukte for å beskrive stedet. De to første betegnelsene beskriver godt risikoen Hotspot representerer. Blant annet må Taylor forbi Renes leilighet, for å komme til kontoret og fellesstuen. De to beboerne er ikke venner, og har en historie med «uheldige møter», som personalet kaller det når en av de to har slått den andre ved tilfeldige passeringer. Risikoen øker av Rene og Alex' «vandring», som ofte innebærer å passere eller bli stående på Hotspot. Den siste betegnelsen reflekterer Hotspots andre funksjon. Det er et sosialt punkt i Borken, ettersom de fleste stopper opp og hilser på hverandre.

Ifølge Foucault (1977) kan synlighet være med på å skape en spesiell type indre maktutøvelse over de som blir sett – en type disiplinering av «selvet». For personalet er det makt å bestemme over beboerne, enten fysisk eller psykisk, som jeg presenterte i innledningen. De hadde flere konkrete eksempler på fysisk makt, som å *si nei* til Renes ønske om kaffe, men ingen hadde eksempler på psykisk makt. Kanskje kan det være at det i den samme synligheten, som personalet mener gir beboerne selvbestemmelse, ligger noe som motstrider dette. Dette vil jeg drøfte dyptgående i det avsluttende kapitlet. Videre i dette kapitlet vil jeg først og fremst drøfte om Borken kan sies å ha noen disiplinære og totale trekk, som kan legge grunnlaget for en mulig utøvelse av «psykisk makt».

Noen disiplinære og totale trekk

Ifølge Foucault (1977) har «disiplinære institusjoner» eksistert lenge. Eksempler på slike institusjoner kan være skoler, fengsler og sykehus, hvor fellestrekket er disiplinering av elever, fanger eller pasienter. Disiplinering kan forstås som en maktteknologi ettersom den eksisterer i et sett av strategier, instrumenter og tilrettelegginger, deriblant synlighet og arkitektur. Konsekvensen av å bli utsatt for en slik sammensetting, er selvdisiplinering ved at den utsatte manifesterer begrensninger i sin egen «sjel». Synlighet er også sentralt i det Goffman ([1961] 1991) har valgt å kalle «totale institusjoner», som hadde fellestrekk med de store norske institusjonene før iverksettelsen av HVPU-reformen (Sundet, 1997). Ved St Elizabeth's Hospital, hvor Goffman gjorde feltarbeid i 1955-56, utforsket han hvordan synlighet kunne krenke pasientenes «selv». Det sentrale trekket til totale institusjoner er at de bryter med det sosiale livets grunnleggende arrangering. Goffman ([1961] 1991) forklarer dette ved at mennesker sover vanligvis på et sted og arbeidet på et annet sted, og slik er de sammen med ulike deltagere og autoriteter. For beboerne på Borken kan man kanskje se på personalet som en total autoritet. Personalet er «på» beboerne hele dagen, og ønsker ofte å se dem. Personalet hjelper beboerne å stå opp om morgenen, er med på dagtilbud, tilrettelegger for og hjelper beboerne å fullføre aktiviteter. Om natten våker nattevakter over dem. Beboerne synes å leve et administrativt styrt liv (jamfør Goffman [1961] 1991), siden de er avhengige av hjelp fra personalet.

For at disiplineringen som en maktteknologi skal oppstå kreves det først og fremst hierarkisk observasjon (Foucault, 1977). Det er gjennom hierarkisk observasjon at makten manifesterer seg i sjelen til den utsatte, og synlighet synes derfor å bli spesielt viktig. Jeg antydte tidligere i kapitlet at personalet har høyere status enn beboerne (Sandvin m.fl., 1998), og derfor kan kanskje blikket til personalet fra Hotspot reflektere det formelle hierarkiet som synes å plassere beboerne nederst. Ifølge Foucault (1977) vil det medføre at beboerne blir sett på som objekter, at beboerne kjenner på en effekt av personalets blikk, og at kroppene deres blir medgjørlige. Han presiserer at synlighet alene ikke kan skape medgjørlige kropp. Disiplinering forutsetter også en distribusjon av personer. Foucault (1977) skriver det slik: «[i]n organizing 'cells', 'places' and 'ranks', the disciplines create complex spaces that are at once architectural, functional and hierarchical» (s. 148). Tidligere i kapitlet viste jeg hvordan Borken har en tradisjonell grunnstruktur, bestående av kontorer, leiligheter og fellesarealer (jamfør Sandvin m.fl., 1998). Kanskje kan den romlige tredeling bli sett på som en type distribuering etter status, som for eksempel gjenspeiles i at kontorene er forbeholdt ansatte, mens leilighetene ikke nødvendigvis kun er forbeholdt beboerne. Personalets status vil da være

grenseoverskridende. Mine funn antyder samtidig en mer detaljert distribuering, spesielt av en beboer. Den handler om hvor hin skal være, og ikke være, men mer konkret også om hvilken retning kroppen skal ta, og ikke ta. Ifølge Foucault (1977) kan ikke en disiplinering oppstå ved Borken, ettersom det er overvåkerens usynlighet som garanterer orden og lydighet fra den utsatte. Min analyse antyder at en form av disiplinering likevel er mulig, selv om beboerne kan se personalet ved Borken. Igjen er situasjoner sammenlignbar med studien til Ugelvik (2011) av Oslo fengsel, som jeg vil drøfte i kapittel 7.

Ved St Elizabeth's Hospital, synes løsningen på en utfordring ved distribusjonen av pasientene, å være en låst hovedport. Goffman ([1961] 1991) påpeker at den skulle stått åpen slik at pasienter med lov kunne passere fritt, derimot ville overvåkningen av pasienter uten lov bli for ressurskrevende. Personalet ved Borken har ikke anledning til å låse hovedinngangen til Borken. Det ville vært eksplisitt utøvelse av ulovlig tvang og makt, mot samtlige beboere som bor ved Borken. Personalet synes å basere seg på en generell distribuering av beboere fra Hotspot. Med en generell distribuering, mener jeg at personalet passer på at ingen beboere forlater Borken uten ansatte, og at Taylor og Rene ikke møtes i korridorene uten en ansatt til stede, på grunn av sine tidligere «uheldige møter». Hotspot preges derfor av en kontinuerlig tilstedeværelse av ansatte. For å unngå overvåkningen fra personalet ved St Elizabeth's Hospital, fant informantene til Goffman ([1961] 1991) seg steder som unngikk personalets blikk. Stedene var såkalte «fristeder», hvor de blant annet kom seg bort fra overvåkningen, og kunne slappe av. Ved Borken synes det å være få slike fristeder for beboerne. Gjennomsiktigheten gjør at de blir sett på fellesstuen og Hotspot, og i leilighetene, enten gjennom kjøkkenvinduet eller ved at personalet låser seg inn. Jeg observerte ofte at beboerne fikk uventede, kortvarige besøk fra personalet som «bare skulle se hvordan det gikk og om alt var bra». Kjelleren er kanskje det nærmeste man kommer et fristed. Personalet tillater Rene å gå alene ned i kjelleren, ettersom de «vet» at Rene, som regel, kommer raskt opp igjen. Men blir Rene for lenge nede i kjelleren, følger personalet etter «for å se om alt er bra». Kanskje kan man se på Renes daglige vandring ned i kjelleren som behov for et fristed.

Et sentralt element ved Borken, men som ikke nevnes av Foucault (1977) er lyd. Det gikk opp for meg, en gang jeg satt alene sammen med Rene i leiligheten:

Karl setter på TV-en og spør om jeg kan være sammen med Rene mens han skriver rapporten. Jeg svarer fra sofaen at det er greit og Karl går ut. Rene sitter i sofaen noen minutter, men reiser seg og blir stående midt på stuegulvet og ser på TV-en. Rene står slik noen minutter til. Plutselig roper Rene, hopper, og slår seg selv på knærne i det hin lander tungt på gulvet. Jeg skvetter til, og stivner litt til i sofaen. Veronica kommer gående med raske skritt inn i leiligheten og sier overrasket «å, sitter du her?». «Ja», svarer jeg. «Men hva skjer her da?» spør hun, og ser på Rene. Jeg forteller at

vaktmesteren har vært her i dag og fikset kjøkkenkranen. Veronica ser på Rene og sier «og det skal være slik nå». Jeg forteller at jeg er sammen med Karl og Rene i dag, og at Karl skriver rapport. «Ok, men det er fint» svarer hun, og går ut av leiligheten. Rene fortsetter å stå midt på gulvet en stund, før hin hopper og roper ut en gang til. Denne gangen kommer ikke Veronica inn.

Tidspunktet og Veronicas overraskende blick når hun så meg, antyder hvorfor hun kom inn. Fra Hotspot hadde hun sett Karl foran dataen, og hun trodde derfor Rene var alene. Når Rene ropte, kom hun raskt inn i leiligheten til Rene. Det synes som at lyden ble et tegn på at Rene kanskje var «høy», og Veronica kom inn for å se hva som skjedde. Alle lydene fra beboerne betyr ikke nødvendigvis fare. De vanligste lydene i første etasje, er når Alex trekker opp persiennene i korridoren og når døren til Eli slamres igjen. For personalet betyr disse lydene at beboerne går mot kontoret og fellesstuen. Kanskje kan lyd slik forstås som et supplement til personalets blick. Videre om det hierarkiske blicket, skriver Foucault (1977): «It is a normalizing gaze, a surveillance that makes it possible to qualify, to classify and to punish. It establishes over individuals a visibility through which one differentiates them and judges them» (s. 184). Hierarkisk observasjon handler om mer enn å se personer. Det handler om at personer blir differensiert fra hverandre og vurdert. Når Veronica ovenfor kom inn i leiligheten til Rene, hvor jeg satt, spurte hun om hva som skjedde. Hun kom altså inn for å få mer informasjon, og mer konkret informasjon om Renes aktivitet. Å se beboerne synes derfor å handle om informasjon, men også om en type vurdering. Det som synes å oppta personalet, som det er viktig å vite, er beboerens «form». Kan personalet vurdere Renes «form», kan han eller hun også si om dagen til Rene er «god» eller «dårlig», og om Rene er «høy» eller «på kanten til å bikke over til høy» til en utagering. Hva personalet mener er beboerens «form», synes å avgjøre hva beboeren får lov til, og ikke får lov til, som for eksempel å være på fellesstuen, og kanskje inne på kontorene. For å få slik informasjon er synlighet viktig, men også lyd.

En viktig funksjon til fristedene, som Goffman ([1961] 1991) oppdaget, var at pasientene unngikk overvåkningen, og dermed også at pleierne fikk informasjon om dem. Det er ifølge Goffman ([1959] 1992) to hovedtyper av kommunikasjon, nemlig de uttrykk man gir og de man avgir. Førstnevnte innebærer verbale eller tilsvarende tegn, som benyttes åpent av personer for å formidle informasjon. Den andre kommunikasjonsformen er mer komplisert ettersom den eksisterer i selve sammenhengen, og er av den ikke-verbale og ofte utilsiktede typen. Ved å unngå overvåkning, unngikk altså pasientene at pleierne fikk informasjon om dem, og da særlig av den utilsiktede typen. Informasjonen om pasientene som sirkulerte gjennom rapporter og arkiver på St Elizabeth's Hospital mener Goffman ([1961] 1991) var en

krenkelse av pasientenes selv. Han påpeker hvordan personer kan holde informasjon om seg selv skjult for andre, noe pasientene i totale institusjoner ikke har mulighet til:

I have suggested that the inmate undergoes mortification of the self by contaminative exposure of a physical kind, but this must be amplified: when the agency of contamination is another human being, the inmate is in addition contaminated by forced interpersonal contact and, in consequence, a forced social relationship. (s. 35)

Beboerne ved Borken har også informasjon om seg selv sirkulerende innad i personalgruppen, derimot påpeker Goffman et sentralt poeng når det gjelder gjennomsiktigheten ved Borken. Det å være synlig for en annen person, eller å ha informasjon om noen, kan ses på som en tvungen sosial relasjon. Når Veronica ser Rene kan synligheten innebære en tvungen sosial relasjon for Rene, og ettersom det er få fristeder Rene kan gå for å unngå blikket til Veronica, er det derfor også få måter å unngå relasjonen på. Det synes å forsterke antagelsen om at synligheten til beboerne, kan være noe personalet kjenner på, og kanskje kaller «psykisk makt».

I dette kapitlet har jeg vist at det eksisterer et formelt hierarki ved Borken, og at dette synes å gi beboerne den laveste formelle statusen. Først og fremst på grunn av makten som synes å ligge i statusen som ansatt, gjennom muligheter, og så gjennom samfunnsmessige verdier. Gjennom komparasjonen med Sandvin m.fl. (1998) kan vi si at Borken har en tradisjonell grunnstruktur, som samtidig synes å innebære materialiserte og objektive maktrelasjoner, knyttet til ulike rom. Leilighetene til beboerne kan ha høy selvbestemmelse, på tross av tvangsvedtak. For personalet ved Borken representerer ikke nødvendigvis «riktige» valg «normale» valg, en sentral forskjell ved omsorgsarbeidet ved Borken ettersom fokuset er på beboernes selvbestemmelse. Dette er for eksempel når beboeren Alex blir bedt om å utagere i leiligheten sin, i stedet for på fellesstuen hvor det kan være andre beboere som reagerer på Alex' adferd. Et sted pekte seg ut i komparasjonen, og kan slik sies å være et utradisjonelt sted ved Borken, ettersom lignende rom ikke ble beskrevet i Sandvin. m.fl. (1998). Hotspot delte derimot noen trekk med disiplinære institusjoner (Foucault, 1977) og totale institusjoner (Goffman, [1961] 1991). Det antyder muligheten for at det eksisterer en disiplineringsrolle, i tillegg til de tre andre romlige rollene; formell, privat og kollektiv. Jeg vil i neste kapittel se på den uformelle siden av Borken, ettersom analysen antyder at gjennomsiktigheten, som gjør beboerne synlig for personalet, også preger samhandlingen mellom ansatte.

Kapittel 4. Rom for personer

Når en ansatt sitter på kontoret, og slik har inntatt en formell rolle, vil han eller hennes kollegaer se dette, samt hva den ansatte gjør og ikke gjør. I dette kapitlet vil jeg rette fokuset mot den uformelle siden av Borken som organisasjon, som er det formelle statuser ikke fullstendig reflekterer. Jeg vil begynne med å presentere begrepet «formell organisasjon», og videre posisjonere beboere og personalet som «aktører» i et spill (jamfør Bourdieu, 1993). Jeg vil drøfte og utfordre antagelsen om at personene ved Borken er to grupper, altså arbeidende og boende (jamfør Sandvin m.fl., 1998) eller pleiere og pasienter (jamfør, Goffman [1961] 1991). Samtidig utfordres den formelle forestillingen om personalgruppen som et «lag» (jamfør Goffman, [1959] 1992), og jeg vil vise hvordan utageringer kan bli forstått som vold.

Uformell organisasjon og «det menneskelige element»

Hovedfunnene til Roethlisberger og Dickson (1939) ved Hawthorne Works, baserte seg på skillet mellom den formelle og den uformelle organiseringen. De skriver:

The foregoing analysis of the relations among the occupational groups in the observation room shows that social significance did attach to the occupations the several groups performed. An ordering process had taken place in the organization of the human element in the department, and social significance had become attached to the various tasks. (s. 500)

Roethlisberger og Dickson begrepsfestet det «menneskelige element» som utgjorde den uformelle organiseringen, og påpekte hvordan oppgavene arbeiderne utførte hadde mening og viktighet, utover selve utførelsen. Parallelt gikk de imot ideen om at mennesker er styrt av et begjær for penger, og viste at sosiale relasjoner kan ha større betydning for mennesker. Mine funn ved Borken, antyder at den primære oppgaven til personalet, å gi selvbestemmelse til beboerne, har en spesiell sosial mening for personalet. Det synes å handle om mye mer, enn å komme presis på jobb, se beboerne, tilrettelegge, skrive rapport og dra hjem.

I motsetning til begrepet formell organisasjon, som representerte rigide regler for samhandlingsmønstre ved Hawthorne Works, refererer begrepet uformell organisasjon til de «faktiske» samhandlingsmønstre: «The term ‘informal organization’ will refer to the actual personal interrelations existing among the members of the organization which are not represented by, or are inadequately represented by, the formal organization» (Roethlisberger og Dickson, 1939, s. 566). Ved Hawthorne Works var det et uformelt hierarki blant de ulike installatørene. Ulike oppgaver og plassering i rom, hadde ulike mening og viktighet, og utgjorde slik en rangering blant installatørene. Mekanismene som vedlikeholdt hierarkiet var blant annet sarkasme, og latterliggjøring av arbeiderne som ønsket å øke produksjonen.

Produserte en arbeider for mye, ble han ansett som en «slave», og det uformelle hierarkiet var slik årsaken til at ledelsens forventning om økt produksjon ikke ble oppfylt. Når Roethlisberger og Dickson (1939) skriver at uformell organisasjon, refererer til «faktisk» samhandling, synes de å mene adferd som bryter med de formelle reglene. For eksempel var det ikke tillatt for arbeiderne å bytte arbeidsoppgaver, såkalt «jobbytting». På tross av ledelsens formelle regler, byttet arbeiderne arbeidsoppgaver seg i mellom, og det er dette Roethlisberger og Dicksons ser ut til å vektlegge i sin definisjon av uformell organisasjon, og «faktisk» samhandling. Som jeg nevnte i forrige kapittel har ikke Borken formelle rigide regler som kontrollerer samhandlingen, verken innad i personalgruppen, eller mellom ansatte og ledelsen. Det som derimot eksisterer ved Borken er formelle krav fra ledelsen om hvordan samhandlingen mellom beboerne og personalet skal være. Samhandlingen blir ikke representerte fullstendig av den formelle organisasjonen, og mine funn antyder at den inngår i et uformelt hierarki blant de ansatte. Slik kan man si at jeg benytter Roethlisberger og Dicksons (1939) skille mellom formell og uformell organisasjon, for å skille mellom statusnivå, med sosiale posisjoners rettigheter og ressurser, og rollenivå, hvor Barth (1994) mener «den faktisk atferden i rollen utformes» (s. 68). Jeg søker å vise det «menneskelige element» ved Borken, ved å ta utgangspunkt i den enkelte ansatte og beboer, og deres rolleutøvelse.

Aktører og kapital

I forrige kapittel fremhevet jeg noen trekk ved Borken som sammenfalt med disiplinære institusjoner (Foucault, 1977), og total institusjoner (Goffman, [1961] 1991), deriblant hvordan synligheten til beboerne kan oppleves krenkende og disiplinerende. For Bourdieu (1993) kan fengsler og totale institusjoner være «apparatuser». For han er apparatuser infernalske maskiner, programmert til å nå visse mål, og som oppstår når dominante aktører har midlene som kan annuere motstand og reaksjoner fra de dominerte:

[W]hen the lower clergy, or the grass-roots activists, or the working classes, etc., can only *suffer* domination; when all movement runs downwards and the effects of domination are such that the struggle and dialectic that are constitutive of the field come to an end. (s. 88)

Borken synes ikke å være et «apparatus», spesielt siden personalets omsorgsarbeid består i å gi beboerne selvbestemmelse; retten til å bestemme. Ifølge Bourdieu (1993) kan vi da se på Borken som noe annet enn et apparatus, kanskje som et «felt».

Ved å se på Borken som et felt av aktører, blant annet gjennom personalets uformelle organisering, håper jeg å få frem enkeltpersoner, personalet og beboere, fremfor de to

grupperingene som status begrepet byr på. Bourdieu (1993) beskriver felt som strukturerte steder av posisjoner, og hvor hvert sted har invariante funksjonslover. I felt er aktører engasjert i kamp med ujevn styrke og i samsvar med reglene som konstituerer feltet. Målet for aktørene er å skaffe seg en spesifikk profitt som er innsatsen i spillet. Et felts struktur baseres på maktrelasjonene mellom aktørene – hvilken kapital hver enkelt har. Kapitalen har blitt akkumulert fra tidligere kamper og orienterer fremtidige strategier. For å få et felt til å fungere må der også være enighet om innsatsen og personer som er villig til å «spille spillet». Med andre ord må disse personene ha en habitus, som representerer felles kunnskap og anerkjennelse av feltets lover og innsats.

Fra beskrivelsen av den formelle organiseringen kan vi i nåværende øyeblikk si at feltet Borken sine dominerende aktører er personalet. Den høye status som ansatt innebærer blant annet retten på å utøve tvang og makt mot beboere, når personalet mener helse- og omsorgstjenestelovens (2011) krav er oppfylt. Dette vil jeg kalle personalets voldskapital, som de også synes å ha monopol på. Fra beskrivelsen av omsorgsarbeidet kan vi si at beboerne har en kapital gjennom selvbestemmelsesretten, som begrenser personalets voldskapital, og kan kalles selvbestemmelseskapital. Jeg går ut i fra at beboerne er klar over makten personalet har, men ikke nødvendigvis at den er lovfestet. Opplevelser fra tidligere, hvor fysisk makt var vanlig, trenger ikke å være glemt av beboerne. For eksempel hadde beboeren Alex et tvangsvedtak som tillot personalet å legge Alex ned i gulvet, og holde hin fast. Dette ble, slik jeg har forstått det fra samtaler med ansatte, gjort daglig, men avsluttet kort tid etter at hin flyttet til Borken. Som en ansatt sa til meg om ham selv og Alex: «Vi har hatt våre kamper». Det antyder at han og Alex vet hvor de står i forhold til hverandre, og at Alex vet hva ansatte kan gjøre. Utsagnet antyder også en overlappende habitus mellom personalet og beboere, med disposisjoner som utgjør en felles forståelse av hverandre og «spillet». Ettersom personalet jobber for å forebygge utageringer, kan vi se på forebyggingen som et forsøk på å beholde monoopolet på vold, og at beboernes utageringer utfordrer monoopolet. Ved å utfordre personalets voldskapital, utfordrer beboerne også distribuering av kapitaler, kanskje kan dette ses på som en indirekte utfordring av statusen til ansatte.

Innsatsen ved Borken synes å være om hvem som skal bestemme. På den ene siden vil beboerne bestemme, både over seg selv og personalet. For eksempel mener Kim at hin ikke trenger hjelp, og Jo mener hin kan være på kontorene. Rene vil gjerne bestemme at hin skal få kaffe, når hin sier «kaffe», og Alex vil være på fellesstuen, for der kan hin åpne og lukke skapdører, og flytte på sofaputer. På den andre siden vil gjerne personalet bestemme i

situasjoner hvor de mener det er fare for omsorgssvikt, eller akutt vesentlig skade på beboeren, seg selv eller andre, som for eksempel andre beboere.

Mine funn antyder at personalets voldskapital og beboernes selvbestemmelseskapital, ikke er de eneste kapitalene som eksisterer i «spillet» ved Borken. Den uformelle organiseringen til personalet henter om eksistensen til en annen, mulig symbolsk, kapital, men også om at personalets voldskapital, på tross av å være integrert i statusen, ikke er jevnt fordelt på aktørene. Beboerne synes også å ha to kapitaler. I tillegg til selvbestemmelseskapitalen, synes utageringene å være en mulighet for å få bestemme. Jeg tar derfor også sikte på å drøfte forskjellen mellom utfordrende adferd, og vold, for å se om utageringer kan forstås som beboernes voldskapital.

«Relasjon er alt»

Kjernen til personalets uformelle organisering synes å ligge i begrepet «relasjon». «Relasjon» er et dagligdags brukt begrep ved Borken. Samtlige i personalet snakket om begrepet, uten å synes redd for å si feil, uavhengig av utdanning, ansiennitet og formell tittel.

Sunniva jobber fulltid ved Borken og er utdannet helsefagarbeider. Slik beskriver hun relasjonsbegrepet:

«Relasjon mellom personalet og bruker er helt avgjørende, og grunnleggende i alt arbeid rundt en bruker. Å ha bygd opp en god relasjon [med beboerne], innebærer trygghet og forutsigbarhet. Det hjelper ikke med mange faglige dyktige i en personalgruppe, hvis brukeren har for mange nærpå personer de ikke er trygge på».

Sunniva påpeker først at gode relasjoner er grunnlaget for alt omsorgsarbeid som skjer ved Borken. For det andre påpeker hun at det er noe som må bygges opp. Det er altså snakk om en relasjon av langvarig art, som skaper trygghet og forutsigbarhet i relasjonen mellom en ansatt og en beboer. Til slutt mener Sunniva at en god relasjon kan være mer verdt, enn faglig kunnskap.

De fleste ansatte beskrev det samme som Sunniva. Relasjonsbegrepet inneholder egenskaper som å oppnå tillit, se personen bak diagnosen, og være genuint opptatt av beboerne. Det handler om mer enn at personalet skal vite om beboernes behov, og tilrettelegge deretter. Personalet må «gi av seg selv», som Karl fortalte meg. «Trygg» var et begrep som gikk igjen i personalets beskrivelse av relasjonsbegrepet. Helhetlig forstår personalet det slik, at en god relasjon med beboeren, skaper en følelse av trygghet, som igjen forebygger utageringer. Personalet mener tryggheten blir til når personalet blir forutsigbart for beboerne, altså når de to kjenner hverandre på et personlig nivå, og slik gir personalet personlig støtte og en genuin forståelse Dette medfører at beboeren kan stole på personalet, og

personalet kan stole på beboeren. Forebyggingen av utageringer gir også kollegaene som en «trygge» ansatt er på jobb sammen med trygghet. Trygghet for beboerne, avler altså trygghet for personalet. Bokoordinatoren Veronica beskrives som svært dyktig av kollegaene, og er en av de få kvinnene som er sammen med Alex, også alene. Hun la vekt på trygghet for begge parter i sin beskrivelse av relasjonsbegrepet:

«Relasjon har alt å si i mitt arbeid med en beboer. Før man i det hele tatt skal klarer å utrette en forskjell i en beboers liv må man ha en form for relasjon. Det må man opparbeide seg sakte, men sikkert. Vi må ha en relasjon med beboeren for at alle parter skal føle seg trygge på hverandre».

Slik betyr relasjon «alt», for både beboere og personalet. Det synes å være en personlig relasjon mellom to tilsynelatende likestilte personer, hvor begge skal bli kjent med hverandre, gjennom å tilbringe tid sammen, og gi av seg selv, og etter hvert kan man stole på hverandre som enkeltpersoner. Som fagleder sa kort og greit om relasjonsbygging: «Et sted må man begynne og alle begynner som ukjente».

Fokuset på relasjon av den personlige art, knytter Sundet (1997) opp til endring i samhandlingsmønstre mellom personalet og beboere etter HVPU-reformen. Fra sin egen erfaring som ansatt, og fra funn i studien sin, påpeker hun at relasjon av personlig karakter var sjelden i de store institusjonene, ettersom personalet og beboere ikke møtte hverandre som privatpersoner. Hun henviser til Goffman (Goffman, 1967 i Sundet, 1997, s. 171), og bekrefter at relasjoner ofte var avgrenset til et pasient-pleier forhold, også i de norske institusjonene. Omsorgsarbeidet, og relasjonene, var preget av standardisering og likebehandling. Etter HVPU-reformens avinstitusjonalisering og når beboerne flyttet til bofellesskap, ble det derimot mer rom for å møte hverandre som privatpersoner. Sundet (1997) skriver: «Samværet får mer karakter av et felles hushold, der de får øye på hverandre i andre og flere sammenhenger i dagliglivet» (s. 171). Dette samsvarer med mine funn ved Borken. Personalet og beboere synes å møtes som privatpersoner, og spesielt fremtredende blir det når personalet spiser lunsj eller middag på fellesstuen. Et særtrekk ved Borken kan kanskje være at beboerne kan se personalet på kontorene, og spesielt i andre etasje, som privatpersoner. Som for eksempel når ansatte spiser lunsj, ved det lange spisebordet. Et annet særtrekk synes å være den eksplisitte oppmerksomheten personalet ved Borken har, på å bygge relasjoner med beboeren, og mer konkret; gode trygge relasjoner.

Relasjonsbegrepet reflekterer en personlig relasjon mellom personalet og beboere, men er også eksplisitt knyttet til omsorgsarbeidet. Personalet beskriver en god personlig relasjon som grunnlaget for det faglige omsorgsarbeidet med beboerne, og de bygger

relasjoner for å skape tillit og trygghet, som igjen forbygger utageringer. «Relasjon» synes å være operasjonalisert, ettersom det minner om et instrument, brukt for å oppnå konkrete mål i omsorgsarbeidet.

Personlig relasjon – to relasjonskapitaler

«Relasjon» synes i utgangspunktet å ha vært et helsefaglig begrep, men som har fått en intern mening ved Borken. Det helsefaglige elementet i relasjonsbegrepet gjenspeiles i det formelle begrepet «relasjonskompetanse», som også benyttes ved Borken. Derimot er det flere betegnelser, hvorimot noen er «personlig kompetanse» og «personlig egnethet». Et eksempel på en faglig beskrivelse er:

‘Personlig egnethet’ kan sies å være en eller annen form for kompetanse til å gjøre noe bestemt, og at denne kompetansen utgjør noe særegent ved akkurat denne personen. [...] Det [personlig kompetanse] er summen av alle våre personlige egenskaper og karaktertrekk, som for eksempel våre verdier og vårt menneskesyn, vår evne til å etablere relasjoner og evne til å stå i relasjoner over tid og vår toleranse for og evne til å håndtere konflikter. (Lillevik og Øien, 2014, s. 134)

Relasjonskompetansen er altså kompetansen til å gjøre *noe*, og som er *noe* særegent ved personen har den, og kan sies å være *summen* av personlige egenskaper. Det er med andre ord en meget diffus, utydelig kompetanse. Mine funn tyder på at de diffuse karakteristikkenene til relasjonskompetansen er problematisk, særlig for ledelsen ved Borken.

Ser vi på relasjonskompetansen som en motsetning til helsefaglig utdanning og ansiennitet, er det en uformell kompetanse, samtidig som den er formelt anerkjent av ledelsen. Enhetsleder er tydelig på hva han prioriterer: «Relasjonskompetansen er det jeg vil sette mye høyere enn fagkompetanse. Relasjonskompetansen, slik som jeg ser den, er det evnen til å analysere folk og tilpasse seg deres behov og deres uttrykk». Å være utdannet vernepleier eller helsefagarbeider inkluderer dermed ikke automatisk relasjonskompetanse. Enhetsleder la vekt på at det er en «evne» visse ansatte har, som gjør at de kan analysere beboerne, tilpasse seg beboernes behov og uttrykk. Implisitt fremhever han også beboernes selvbestemmelsesrett, gjennom å legge vekt på at personalet skal tilpasse seg beboeren. Fagleder vektlegger et annet element:

«Hvis vi skal komme videre må vi vektlegge gode relasjoner. Det handler om å tørre og sette foten ut av senga, og foten ut av døren, og å tørre og komme seg på dagtilbud. Det får ikke vi til om de [beboerne] ikke har bistandsyttere de stoler på og er trygge på. Relasjonsbiten er det viktigste egentlig. Det er ikke antall aktiviteter eller innholdet i aktivitetene som er avgjørende.[...] En ting er kjemi, som i at det sier klikk [han knipser med fingrene] når dem [personalet og beboere] møtes, men det handler også om å bygge opp positive erfaringer over tid som igjen bidrar til å skape en god relasjon. Det handler også om å vise ansikt over tid. At jeg er her og at jeg er til å stole

på. Det kan gi en god relasjon. Fordi, dem som bor her, sliter jo nettopp med det, å binde seg og stole på folk. Samt at mange av dem har tidligere erfaringer eller en historikk i forhold til hyppige tap av nærpersoner». [...] Er du interessert i å ha en god relasjon? Hvor profesjonell er du? Hvor mye byr du på av deg selv? Det er du som er proff oppi det her. Det er du som må finne nøkkelen inn, hva som skal til for at vedkommende [beboer] skal like deg og sette pris på deg. Samtidig som du selvfølgelig skal fremstå som ekte. Men det handler litt om å finne fellestråder, og det handler også om at du må prøve å sette deg inn i brukerens hverdag. Du må vise empati. [...]. Og det mener jeg oppriktig, om du ikke bryr deg, ikke har lyst til å holde på med dette, da må du revurdere egen praksis. Eller revurdere situasjonen din, om det er dette du vil jobbe med».

For fagleder er relasjonskompetanse knyttet til personalets profesjonalitet. Han mener personalet skal jobbe målrettet for å oppnå en god relasjon, gjennom å være tilstede, vise forståelse, og dele erfaringer og interesser med beboeren. Alle i personalet kan bygge opp gode relasjoner med beboerne, de må bare bry seg, og være profesjonell *nok*. Han lander derimot også på et analyserende element lik enhetsleder, når han sier at personalet må «finne nøkkelen inn». Å ha relasjonskompetanse synes dermed å innebære at personalet, enten gjennom evne eller vilje, kan analysere beboerne og tilpasse seg dem.

Både enhetsleder og fagleder er enige om at relasjonskompetansen er avgjørende for omsorgsarbeidet. De ansatte som tilskrives relasjonskompetanse, og slik skaper trygghet for både beboere og sine kollegaer, beskrives og benevnes ofte som «trygg», av både ledelsen og personalet. At en ansatt er «trygg» betyr at han eller hun har bygget opp en god relasjon med en, eller flere beboere, som forebygger utageringer, og som samtidig «står i utageringene» om de skulle skje. De trygge ansatte takler altså utageringer. Derimot synes ikke samtlige av personalet å være «trygg». I intervjuet beskrev enhetsleder den ideelle arbeidshverdagen han håper personalet en gang skal få ved Borken. Han sammenligner Borken med et annet bofellesskap i sin enhet:

«Også ser jeg at når folk skal låse seg inn [på kontoret] så står dem slik som der er [han kniper hånden sammen som om han holder en nøkkel og skjelver mens han «låser opp»]. De skjelver, de vil komme seg raskt inn, til det trygge fort. Og så kan man ikke komme seg dit fortest mulig. En måte å løse dette på er ha nøkkelkort, sånn at det bare har vært og gjort sånn [«trekker kortet»] og så hadde man vært inne. Altså, vi kan lage plassen [Borken] kjempetrygg, men så tenker jeg, hva er det på [Navn på annen bolig]? Jo, der er det en personalgruppe som er nøye utvalgt, som jeg har jobbet hele tiden med, som er et team hvor man hele tiden har tenkt at man er et håndballag på jobb. Hvis den som har skytterarmen i dag er litt småskadet, så er det noen andre som tar over den oppgaven akkurat i dag, men likevel har vedkommende en full plass der. Og så hjelper man hverandre, og så er det en teamfølelse. Den ser jeg ikke i like stor grad på boligen [Borken]. Jeg hører at folk ikke har lyst å dra derfra fordi det er så godt kollegialt miljø, men likevel er det mange der som er livredde. Og som ikke burde jobbet der, for sin egen del. Men fordi dem har så mange gode venner der så kan

dem ikke tenke seg noe annet, og da jobber man på feile premisser, Hva blir det av det? Jo, da blir det et behov for å holde et høyest mulig sikkerhetsnivå, og jo høyere sikkerhetsnivå du lager jo mer avstand skaper du til brukeren, jo mindre relasjonell tenkning kan du få inn. Så om vi hadde snudd på det og hvis vi hadde hatt bare, ja, la oss si kloninger av Jan og Karl, sånne som kan gå hvor som helst og ikke føler noen frykt. Så hadde det ikke vært noe problem og gått inn på fellesarealet eller på kjøkkenet for da hadde man greid og håndter hverandre på en slik måte at det ikke hadde vært noen anspenhet».

Enhetsleder beskriver en harmoni som dannes når samtlige av personalet er «trygge». Relasjon, gjennom det han kaller «relasjonell tenkning», vil slik få større plass, til fordel for avstandsskapende sikkerhetsutstyr. Relasjonskompetanse innebærer at «trygge» ansatte, i tillegg til å være «relasjonsskapende», kan analysere beboerne og blir slik dyktige i omsorgsarbeidet, samtidig som de er «fryktløse» og takler utageringer. Relasjonen personalet har med beboerne, og relasjonskompetansen disse personene tildeles av personalet og ledelsen, kan ses på som en kapital, ettersom kompetansen har verdier og egenskaper, som benyttes direkte i samhandlingen med beboerne.

Bourdieu (1993) forklarer kapital gjennom analogien av en haug med symboler i ulike farger. Hver kapital har sin egen farge, og hver aktør har sin egen haug, som er deres samling av ulike kapitaler. Strategien til aktørene, spillerne, er avhengig av deres haug, altså hvilke kapitaler de har, mengden av hver kapital og strukturen til kapitalen, altså haugens komposisjon. Jeg har tidligere, i kapittel 3, beskrevet hvordan personalet ble tildelt en høyere samfunnsmessig status, gjennom verdier som jobb og kompetanse. Dette kan overføres til Bourdieus (1993) teori om kapitaler. Gjennom de høyt samfunnsmessige verdiene kan man si at personalet har større kulturell og sosial kapital enn beboerne. Kulturell kapital ettersom dem har kunnskap om, og følger kulturelle normer, og gjennom utdanning, arbeid fritidsaktiviteter og ulike verv, har de kunnet akkumulert sosial kapital. De fleste beboerne derimot har ikke fullført noen utdanning, er uten jobb og har et mindre nettverk. Sammenligner man sosial kapital med relasjonskapitalen ser man at ved Borken, vil beboeren også få en kapital av den personlige relasjonen med personalet, ettersom et bekjentskap vil forsterke begge parter. Jeg vil kalle den beboernes relasjonskapital, som de har i tillegg til selvbestemmelseskapitalen. Personalets relasjonskapital, vil jeg presisere som de trygges relasjonskapital, ettersom det er disse ansatte andre i personalgruppen og ledelsen mener har personlig relasjoner med en eller flere beboere.

Bourdieu (1993) sosiale kapital omfavner mange elementer, og for å presisere kan man kanskje si at relasjonskapitalen er en «underkapital» til denne. Relasjonskapitalene, til både beboere og ansatte, handler også om relasjoner og nettverk, men av en spesiell type. I

relasjonskapitalen synes det å ligge en viss grad av påtvungne relasjoner, ettersom verken beboere eller personalet velger hverandre. Det fremheves når fagleder mener det handler om vilje, implisitt ligger det at alle personer kan danne relasjoner med hverandre. Relasjonen mellom en ansatt og en beboer bygger dermed ikke nødvendigvis på felles interesser, eller samme strategisk mål, som for eksempel å øke sitt nettverk (jamfør Bourdieu, 1993). Samtidig som personalet har eksplisitt faglige mål med relasjonen, kan beboerne ha andre mål.

Relasjonskapitalene synes å være ujevnt fordelt ved Borken, som for eksempel synes beboeren Rene å ha en god relasjon med Jan og Karl, derimot ikke med Tina. Ettersom ledelsen krever at alle i personalet skal bygge og skape gode relasjoner med alle beboerne, kan det se ut som de forsøker å overføre de trygge ansattes relasjonskapital til et felleseie av personalgruppen. Slik skal personalet fungerer som et *lag*. Ettersom relasjonskapitalen har økonomiske gevinster, som for eksempel at de trygge ikke har behov for ekstra sikkerhetsutstyr og kan «gå alene på» beboere som vanligvis har to ansatte sammen med seg, kan kravet tolkes som et forsøk på konvertering. En konvertering av relasjonskapitalen til «trygge», og dermed automatisk også beboernes relasjonskapital, til økonomisk kapital. Kanskje samsvarer relasjonskapitalen slik med Roethlisberger og Dickson (1939) sin «logic of efficiency» (s. 566) ved Hawthorne Works; det ide- og trossystem som referer til hvordan arbeiderne blir evaluert av organisasjonen. Den diffuse opprinnelsen til de trygges relasjonskapital, altså om den er medfødt eller akkumulert fra tidligere kamper, synes å gjøre overføringen av kapitalen til resten av personalet, og dermed også konvertering til økonomisk kapital, problematisk. I forsøk på å beskrive hva de ønsker av resten av personalet, ender de opp med å navngi «trygge» ansatte som eksempler til etterfølgelse. Som enhetsleder sa ovenfor: «kloninger av Jan og Karl». Det antyder at ledelsen gjør en type vurdering av personalet, i tråd med Roethlisberger og Dickson (1939) ovenfor. I sammenligning med Hawthorne Works, er ikke Borken en profittskapende organisasjon, men økonomiske faktorer nevnes ofte av ledelsen, eksplisitt og implisitt, og trenger seg dermed på. I det avsluttende kapittel skal jeg å oppsummere økonomiske faktorer. I dette kapitlet vil jeg videre se på en annen mulig kapital, og senere det som synes å være en konsekvens av ledelsens navngiving.

Utfordrende adferd – en voldskapital

I innledningen til studien beskrev jeg hvordan personalet differensierte mellom utfordrende adferd og vold. Beboerne ved Borken utøver ikke vold; de utagerer. Personalet mener ikke de jobber med voldelige personer, men med personer som har utfordrende adferd. Samtidig, som

jeg beskrev tidligere i kapitlet, mener de at relasjonskapitalen til de trygge forebygger utageringer, og slik gir trygghet til kollegaer. Jeg vil her vise hvordan utagering kan oppleves og forstås som vold, og dermed også hvordan beboerne kan ha en voldskapital, som blir målet for relasjonskapitalen til de trygge ansatte.

Ole Greger Lillevik er utdannet innen helsefag, og har et spesielt fokus i sin forskning på vold i omsorgsarbeid. Sammen med Lisa Øien, mener Lillevik (2014) at all bruk av fysisk makt, direkte rettet mot en annen person, kan defineres som vold. Det kan være «dytting, risting, riving i klær, kloring, spyting, [...] kasting av gjenstander mot person, slag, [og] spark» (s. 25). Under mitt feltarbeid ved Borken ble personalet utsatt for alt dette. Fysisk vold er det personer flest assosierer med begrepet vold, men det finnes andre typer, deriblant materiell (Lillevik og Øien, 2014). Materiell vold, som slag i bord og vegger, velting av møbler, knusing av gjenstander og slamring med døren, skjer nesten daglig ved Borken.

Differensieringen personalet gjør mellom utfordrende adferd og voldelig adferd, synes å være basert på to ulike årsaksforklaringer. Som en av de trygge, Jan, sa til meg en gang han ble slått av beboeren Alex: «Man må ikke ta det personlig, Alex må bare få det ut». Handlinger som slag, spyting, kjefting og roping synes ikke å være vold, ettersom beboerne ikke mener noe vondt med adferden. Personalet synes å mene at Alex slår på grunn av at han har følelser som «bare må ut», og utageringene oppfattes som symptomer på utfordrende adferd. Dette samsvarer med Sundets (1997) funn. Hun forteller om beboeren Kjell som har angst, men at angsten ikke blir tatt på alvor, ettersom personalet tolker Kjells adferd som overordnet tilknyttet til diagnosen psykisk utviklingshemmet. En av Sundets (1997) informanter forklarte opplevelsen av å bli slått av beboeren Kjell slik: «Selv om jeg kjenner Kjell godt, så kan han forsøke å slå meg ned dersom han får det for seg. [...] men jeg må innrømme at det sårer meg at han vil slå meg. Enda vet jeg jo at han ikke kan for at han er slik» (s. 185). Beskrivelsen sammenfaller med Jan sine ord, om ikke å ta slag personlig, ettersom det *bare* er slik Alex er.

I motsetning til utagering, som personalet synes å mene at må forstås som «upersonlig», blir vold personlig, altså handlinger rettet mot en konkret person, med mening og vilje. Lillevik og Øien (2014) antyder at vold kan defineres som intensjonell, men for dem er vold først og fremst en opplevelse av krenkelse, skremming eller å bli fysisk skadet. Dette gjør en eksplisitt definering av vold vanskelig, og de konkluderer dermed med at definisjonsmakten ligger hos den utsatte. Det er opplevelsen til den utsatte som avgjør om en handling er vold eller ikke. Definisjonen innebærer at «vold» kan være et passende begrep for ansatte ved Borken som opplever utfordrende adferd som krenkende eller skremmende. Som

jeg har nevnt tidligere i kapitlet, og som ledelsen synes å være enig i, er det ansatte på Borken som synes å være redde beboerne – som er «utrygge». Utfordringen ligger kanskje i å uttrykke slike følelser, når kollegaer mener beboernes utageringer er en type «ikke-vold», som «ikke må tas personlig».

En annen faktor som peker mot at utfordrende adferd kan forstås som vold, er personalets daglige «risikovurdering». En vid definisjon på risikovurdering kan være: «Risiko = Sannsynlighet (frekvens) x Konsekvens» (Lillevik og Øien, 2014, s. 55). Ved Borken kan man kanskje si det slik: antall ganger en beboer utagerer og utageringens form utgjør risikoen personalet møter. Lillevik og Øien (2014) opplever at ansatte i omsorgsarbeid har forventninger om at det skal være mulig å forutsi vold, og selv om personalet ved Borken ikke benytter begrepene «risikovurdering» eller «voldelig», antyder analysen at måten de benytter «vaktboken» kan forstås som et forsøk på å forutsi vold.

Vaktboken: Personalets risikovurdering

«Vaktboken» ligger på den første pulten i det man kommer inn døren til kontoret i første etasje. Ofte er den oppslått og en Post-it lapp markerer «Dagen i dag». Egentlig er vaktboken en svart ringperm, med utskrift av vakt dager. Selv om ansatte som har ansvaret for vaktboken, de vaktbokansvarlige, skriver ut og setter inn oversikt kun for to uker om gangen, er hjørnene på arkene ofte slitte. I den første perioden av feltarbeidet, da jeg fokuserte på personalets bevegelser i den indre arkitekturen, merket jeg at vaktboken ofte ble «sjekket». Det første personalet går til når de kommer på jobb, er vaktboken. Det synes naturlig ettersom de må vite hvilken beboer de «står på», derimot «sjekker» de den også midt i vekten, og ved vaktslutt.

I samtaler med personalet om vaktboken nevnte mange hvor uforutsigbar den var. Det kunne oppstå endringer fra dag til dag. Når jeg spurte personalet hvorfor han eller hun så i vaktboken før de gikk av vakt, var det først og fremst for å se om de var blitt «byttet på». Spesielt på grunn av akutt sykdom og mangel på innleie av ekstra bemanning, skjer det ofte at ansatte må «gå på» andre beboere, enn dem de opprinnelig var «satt opp på». Når ansatte «sjekket» vaktboken ved vaktslutt, forsøkte de altså å oppdage slike endringer tidlig. Slik forklarte Carla hvordan hun opplevde å bli «byttet» fra beboeren Kim til beboeren Jo:

«Man forbereder seg jo mentalt hjemme til en rolig vakt på Kim, bare være inne her på huset [Borken], kanskje dra en tur på butikken om Kim trenger noe. Og så kommer jeg og er satt opp på Jo, og må kanskje stå ute og se på tog i to timer, og kanskje bli spyttet på når vi skal dra på stasjonen. Jeg var jo sammen med Jo i hele forrige uke».

Carla påpeker her hvordan hun mentalt forbereder seg hjemme på vekten med Kim, og hun har et tydelig bilde på hvordan den kommer til å bli. Kanskje skal hun en tur på butikken, men ellers være på Borken, og vekten med Kim kommer til å bli rolig. Uforutsigbarheten som manifesterer seg i vaktboken, er når bildet av vekten til Carla ikke stemmer lenger. Carla hadde gjort en type risikovurdering, som vises gjennom det hun forventet; en rolig vakt med Kim. Når hun oppdaget byttet gjorde hun tydelig en ny risikovurdering. Hun risikerte nå, som hun sier, å stå ute i to timer og å bli spyttet på. Carla husker ukeplanen til Jo, og vet at Jo hver onsdag ser på tog i sentrum, men hun vet også at Jo ikke liker å dra fra stasjonen. Risikoen for utagering er høy, spesielt ettersom det er onsdag. Kim derimot, utagerer sjelden. Kim er mest inne hos seg selv, vil ofte ikke ha besøk av personalet og personalets eneste faste oppgave er å handle på butikken. I tillegg til den mentale risikovurderingen, ligger det forventninger til variasjon, som Carla påpeker når hun sier «jeg var jo sammen med Jo i hele forrige uke». En av de ansatte som er vaktbokansvarlige og «fordeler» beboere til personalet, hadde lovet Carla en «Kim-vakt». Å være med den samme beboeren flere vakter på rad kan være slitsomt og ensformig, og det er en uformell regel ved Borken at personalet ikke skal ha mer enn tre vakter på rad «på samme» beboer. Men denne dagen, som mange andre, hadde blitt «ringt inn» sykdom på Jo sin opprinnelige ansatt, og Carla var den eneste som kunne være sammen med Jo.

Det er derimot svært sjelden det skjer «bytter» i løpet av en vakt. Jeg fikk flere ulike svar, når jeg spurte personalet hvorfor de så i vaktboken midt i en vakt. Blant annet så de etter beskjeder, for eksempel besøk til beboerne, og om kommunebilen var ledig. Men jeg fikk også svar som «jeg ser om Karl er på vakt», «jeg ser hvem som er på Alex» og «jeg ser hvor Veronica er». Personalet «sjekket» altså om visse kollegaer var på jobb, og eventuelt hvor de befant seg på Borken.

Det synes å være særdeles viktig for personalet er hvem som er sammen med Alex, Taylor og Rene. Alex er den beboeren som utagerer oftest, og vaktbokansvarlige mener derfor Alex burde ha minst en ansatt med en personlig relasjon sammen med seg hver vakt. Har Alex ikke det, må «trygge» ansatte forberede seg på å hjelpe til. Taylor er derimot Alex' rake motsetning. Taylor utagerer svært sjelden, men når det skjer er det voldsomt og spontant. Kravet fra ledelsen om at personalet skal «stå i» Alex' utageringer, gjelder ikke i Taylors utageringer. Der beskytter personalet først og fremst seg selv og andre beboere. I løpet av feltarbeidet var det et alvorlig tilfelle hvor Taylor slo en ansatt i hodet. Ifølge personalet forsøkte Taylor å treffe Rene, Derimot traff Taylor personalet som var sammen med Rene på Hotspot. Taylor ble «skjermet» i mellomgangen, hvor hin sparket og slo i vegger, men roet

seg etter noen minutter. En av de ansatte som opplevde tilfellet, beskrev etterpå åpningen av døren mellom dem slik: «Jeg trodde jeg kom til å bli drept. Om ikke Taylor hadde roet seg, slik [hin] sa gjennom døren, så tror jeg vi alle hadde kommen til og blitt drept». Ingen andre utageringer beskrives slik. Når Karl er sammen med Taylor minsker risikoen for vold betraktelig. Karl har kjent Taylor i mange år, og de synes å ha en personlig god relasjon. Med andre ord så har Karl relasjonskapital, og er en av de trygge. Ansatte som ikke har de trygges relasjonskapital kan ikke analysere Taylors «form», og de vil oppholde seg mindre inne i leiligheten, og sannsynligvis ikke dra ut med Taylor på butikk eller tur. Risikoen øker slik for ansatte som ikke er sammen med Taylor, ettersom Taylor, om hin blir «høy» alene i leiligheten, kan komme ut med målet om å slå den første hin møter. Rene og Taylor er som nevnt i forrige kapittel «gamle uvenner». Når Rene roper, og slår med dørene på Hotspot, blir Taylor «høy» og irritert. Rene sin utagering innebærer sjelden slag mot ansatte, men risikoen for vold øker hos Taylor, om ikke Rene er sammen med en ansatt Rene har en god relasjon med.

Når personalet «sjekker» vaktboken for å se hvem som «står på» Rene eller Eli, får de samtidig vite hvor kollegaene befinner seg på Borken. Når Veronica «står på» Eli vet personalet at Veronica mest sannsynlig er i Elis leilighet, ettersom Eli vil ha «sin» ansatt inne hos seg. Rene derimot, «vandrer» og personalet vil ofte oppholde seg på Hotspot eller på fellesstuen. Ved Borken bør det være minst to mannlige ansatte på hver vakt, og for personalet er deres plassering viktig. De to mennene burde for eksempel ikke begge være sammen med Alex, men plasseres strategisk etter beboernes «form» (de fleste menn sies å være «trygg» og dermed også å ha relasjonskapital). Om Taylor eller Rene er «høy», burde Karl «stå på» en av dem. Spesielt vaktbokansvarlige tenker på plassering når de «fordeler» beboere og ansatte, og en av dem sa til meg: «trygge [ansatte] roer ned hele huset [Borken]».

De ansatte som er samme med Alex, Heike og Jo, beboere som har to ansatte sammen med seg, ser alltid etter hvilken kollega de jobber sammen med. Å være to ansatte, innebærer at husarbeid og matlaging kan fordeles, men også at risikoen for vold blir mindre. Derimot skjer det svært ofte at vaktbokansvarlige setter seg selv opp «på» Alex for å gjøre kontorarbeid, mens det andre personalet er «alene» med Alex. «Forfordelingen» vaktbokansvarlige gjør av seg selv synes å skape noe frustrasjon. Vaktbokansvarlige setter opp «trygge» ansatte «alene på» Alex, og de fleste av de trygge sa at de syntes det var best å være alene med Alex. Derfor synes ikke frustrasjonen å komme av at det blir mer husarbeid, og som jeg nevnte tidligere i kapitlet, «står» de trygge i Alex' utageringene, så den økte risikoen for vold synes heller ikke å være årsaken. Det handler kanskje mer om at

vaktbokansvarlige, og andre ansatte som er mye på kontorene, ikke synes å bygge relasjoner med beboerne, slik ledelsen formelle krav er, og som personalet mener er «alt» i omsorgsarbeidet.

Jeg har her fremhevet faktorer som personalet benytter seg av, i det jeg har valgt å kalle deres daglige «risikovurdering» av omsorgsarbeidet ved Borken. Personalet forsøker å forutsi og vurderer risikoen for vold etter Lillevik og Øiens (2014) to faktorer, sannsynlighet og konsekvens. Derimot viser mine funn at det i alt er seks faktorer personalet benytter. Disse er: 1) hvilken beboer den ansatte er sammen med, 2) hvilken aktivitet dagen inneholder (beboerens ukeplan), 3) relasjonen mellom den ansatt og beboeren, 4) kollegaenes relasjon med beboeren, 5) kollegaenes relasjon med andre beboere, og 6) kollegaenes plassering. De trygges relasjonskapital synes å gå på tvers av samtlige faktorer, spesielt ettersom de «roer ned hele huset [Borken]». Man kan derfor se på de trygge ansatte som «terapeutiske beskyttelsesfaktorer i risikoanalysen» (Lillevik og Øien, 2014, s. 51), og ved Borken er disse beskyttelsesfaktorene forankret i konkrete, navngitt ansatte.

Vaktboken kan ses på som en materiell representasjon av den daglige «risikovurderingen». Fra den får personalet viktig informasjon, som for eksempel hvem av kollegaene som er sammen med hvilken beboer, som de kombinerer med kunnskap om beboernes utageringer og ukeplaner, for å vurdere risikoen etter. Slik kan utfordrende adferd ses på som vold, og slik får beboerne også en voldskapital, som består av beboernes utageringer, samt muligheten for å utagere. Beboeren med størst voldskapital synes å være Taylor, ettersom utageringsformen kan være svært alvorlig, men samtidig utagerer Taylor sjelden. Jo derimot, ser ut til å spille ut sin voldskapital hver uke, når hin må forlate togstasjonen, noe som synes å øke voldskapitalen. Det synes derfor at jo høyere risiko, jo større voldskapital har beboeren.

Et uformelt hierarki: «trygg» og «utrygg»

Frem til nå har vi tre typer kapitaler i feltet Borken; voldskapital, relasjonskapital og selvbestemmelskapital. Personalet har monopol på voldskapitalen, gjennom retten på å benytte tvang og makt, i motsetning er beboerens voldskapital forbundet med utageringer. De trygge ansatte og beboerne de har personlige relasjoner med, har begge relasjonskapitaler. Den siste kapitalen er beboernes selvbestemmelskapital, som de «eier» alene, gjennom retten til å bestemme over seg selv. Disse kapitalene brukes av aktørene om å vinne innsatsen ved Borken, nemlig det å bestemme. Ifølge Bourdieu (1993) vil fordelingen av kapitaler i et felt forme hvordan aktørene spiller spillet, altså kjemper om innsatsen. En spiller med mange

røde symboler og få gule, vil ikke spille på den samme måten som en spiller med mange gule og få røde. Jeg vil nå se nærmere på spillet ved Borken, med fokus på hvordan personalet spiller med kapitalene.

Det var en meget rolig seinvakt på Borken, ingen roping, ingen slag, og ingen formaninger. Derimot var det mye kaffedriking, prat og latter mellom ansatte, og mye selvbestemmelse for Rene og Alex.

Døralarmen piper på kontoret i første etasje og vi kan høre den fra fellesstuen hvor Jim, jeg og Karl sitter. Jim reiser seg brått og går mot kontoret for å sjekke hvilken sidedør som er åpen, men setter seg raskt ned igjen når Karl sier at Paul er der inne. «Han har full kontroll, ingen fare. Noen ganger blir jeg forbannet over hvor god kontroll han har». Vi ler av Karls sarkastiske utsagn, og praten fortsetter. En liten halvtime senere kommer Paul ut av Alex' leilighet, han ber Jim om å holde et øye med Alex og fortsetter mot toalettene. Jim sier ja, reiser seg og går på kontoret hvor Mia sitter. «Er Elis dør låst?» spør han. Mia trekker på skuldrene og ber Jim om å sjekke. «Ok, men da låser jeg av her» sier Jim, og lukker og låser kontordøren med Mia på innsiden. Han går bort til Elis leilighet, kjenner på døren; den er låst. Han setter seg ned på fellesstuen igjen. Paul kommer tilbake og setter seg ned sammen med Jim og Karl. Døralarmen går av på kontoret, og Jim reiser seg igjen for å sjekke hvilken dør, denne gangen litt saktere. Paul sier kjapt «det er John og Taylor som kommer tilbake fra tur». Jim setter seg smilende ned i stolen igjen. «Det er rolig nå», kommenterer Paul og Jim nikker. Rene kommer gående sakte ut fra leiligheten sin, Karl følger med hin fra fellesstuen og sier «hin er rolig i blikket og i holdningen sin, trøtt kanskje, men ikke apatisk». Rene har en god dag. John kommer ut fra Taylors leilighet, går en liten tur innom kontoret, før han også setter seg ned på fellesstuen. De fire mennene blir sittende i et par timer å snakke på fellesstuen. Av og til kommer Alex innom, åpner noen skuffer og flytter på noen puter. Rene er også innom, sier noe som kun Karl forstår, Karl svarer, og Rene går inn i leiligheten sin. Senere den kvelden kommer jeg gående inn på fellesstuen og Karl sier humoristisk «lurer på hva hun har skrevet i dag?» og ser på meg. Jeg slår en spøk tilbake og spør «er dere bekymret for at dere ikke har jobbet i dag?». Karl ler høyt og sier «jo, men det har vi. Alle [beboerne] er rolige og fornøyde, og det er et tegn på at vi har gjort en god jobb». Alle ler. Paul kiler den ene albuen i siden på Karl, og sier «av og til er det jobb bare å være til».

Det er sant som Paul sier, «av og til er det jobb bare å være til», men det gjelder kun for visse ansatte, deriblant han selv, Karl og John. Jim derimot, synes ikke å være fullt så avslappet. Han vil se hvilken side døralarmen ble utløst på og han sjekker døren for å hindre at Alex går inn til Eli. Karl vet at Paul er dyktig og håndterer Alex «alene», og uten å se på døralarmen vet Paul at det er John og Taylor som kommer, og ikke Alex som går ut sidedøren alene. De synes å bekymre seg mindre og passe mindre på beboerne, samtidig som de synes å ha «kontroll».

Fellesstuen skal være et sted for fellesskap og immanent tid (Sandvin m.fl., 1998), men det er vanskelig å skape stemningen ovenfor. Til vanlig synes fellesstuen å være et sted for overvåkning, hvor den formelle rollen prioriteres fremfor den kollektive rollen. Paul, Karl

og John anses for å være «trygge», som innebærer at de har relasjonskapitalen med en eller flere beboere og «står i» utageringer. Vakten ovenfor er et eksempel på hvordan «trygge» ansatte «roer ned hele huset».

Å ha en relasjon til beboerne og å være trygg i utageringer er setninger som brukes om hverandre på Borken. Dette innebærer at når en ansatt har en god relasjon med en eller flere beboere, «står de trygt i» utageringer, og når en ansatt «står trygt i» utageringer, er det på grunn av at de har en god relasjon med beboeren. «Trygg» og «relasjonsskapende» synes å ha blitt synonyme, altså likestilte egenskaper som begge ender i en anerkjennelse av at den ansatte er *dyktig*. Personalets eksplisitte kategorisering av disse ansatte som «trygg», danner en motsatt kategori jeg har valgt å kalle de «utrygge». Begrepet «trygg» brukes daglig, men jeg hørte aldri noen som sa at de selv eller andre var «utrygge». Det blir til som en implisitt kontrast til «trygg»:

Det er lørdag og Arne og Marion er sammen på Alex. De planlegger å dra ut på tur, men er usikre på Alex' form. Arne sier «Alex er noe høy, men vi kan jo prøve og se hvordan det går». Marion nikker. Arne går inn i leiligheten til Alex, og kommer tilbake til kontoret. «Jeg har satt frem skoene» sier han. Et lite minutt senere ser han at Alex kommer gående langs gangen, med skoene på. «Er du trygg?» spør Arne og ser på Marion. Marion svarer spørrende «hva mener du? Å være alene med Alex?». «Ja, nå når vi skal på tur?». Marion svarer «ja, når vi er to så går det bra». Arne sier «ok».

Spørsmålet til Arne antyder et behov for å kategorisere Marion; er hun «trygg» eller «utrygg». Arne synes å være usikker på Marions kapital. Dette blir spesielt viktig når de skal ut på tur med Alex, for selv om Arne er en av de trygge, drar han ikke ut på tur alene med Alex. Slik sa Arne det til meg når vi ble alene: «Jeg må vite om Marion er en reell backup, vi har nok av folk som ikke er det». Arnes utsagn tyder på at det eksisterer «falsk backup», som implisitt blir ansatte som ikke kan hjelpe til i utageringer. Den samme implisitte kontrasten vises når vaktbokansvarlige diskuterer innleie av ekstravakter, og ofte sier: «Kari ikke kan gå alene på Alex, ettersom hun ikke er trygg». Personalet er da ikke «utrygge», men «ikke trygg».

Jeg påpekte i forrige kapittel personalets vektlegging av det å se beboerne, og hvor Hotspot skilte seg ut som et særdeles viktig sted. Det å se en beboer er å få informasjon om beboerens «form», og det synes igjen å innebære et ansvar. Et viktig element ved gjennomsiktigheten som gjør beboerne synlig, er at den parallelt gir personalet mulighet til å observere hverandre, og uttrykkene kollegaene gir og avgir (Goffman, [1959] 1992). Gjennom Bourdieu (1993) sin teori, kan vi si at personalet ofte ser hverandres «spill» og «spillestil», og som røper informasjon om deres «haug» av kapitaler. Om ansatte vil unngå å «røpe» at de har liten relasjonskapital, altså at de er utrygge, må de derfor unngå å gi «feile»

inntrykk. Det kan de gjøre ved å unngå å se beboerne og slik unngå ansvaret, eller rett og slett unngå å være tilstede:

«Mor kommer!» roper Åshild fra kontoret i første etasje. Rene står i døren sin. John som er sammen med Rene sitter på Hotspot i den ene stolen. Åshild og Karianne, som er sammen med Alex, åpner hoveddøren og møter moren til Alex. Alex kommer gående og går rundt moren. De tre blir stående på Hotspot. John legger en arm på skulderen til Rene og sier «vi går inn til deg, vi to». De to går inn i leiligheten til Rene. Mor og Åshild setter seg i stolene på Hotspot. Karianne setter seg på krakken ovenfor dem, hvor hun kan følge med Alex som vandrer mellom leiligheten sin, fellesstuen og Hotspot. Etter et par minutter ringer vakttelefonen til Karianne og hun kommer inn på kontoret hvor jeg sitter. «Er adressen feil?» sier Karianne i telefonen. Hun setter seg ved dataen for å sende en ny e-post. Alex går inn i leiligheten sin, moren og Åshild følger etter. Etter noen minutter kommer alle tre tilbake, og moren og Åshild setter seg igjen på Hotspot. Alex er i fellesstuen og Åshild tilbyr seg å hente moren en kopp kaffe. Moren takker ja. Alex vandrer til Hotspot, og Åshild kommer tilbake med kaffekoppen. Alex tar tak i døren til trappeoppgangen og slamrer den hardt igjen. Karianne er ferdig i telefonen, går på kjøkkenet og henter seg en kaffekopp, og setter seg på Hotspot. Alex går raskt mot leiligheten sin, klasker i korridorveggen med knyttneven. Karianne går etter, men kommer raskt tilbake, uten Alex. Alex kommer tilbake til Hotspot, trampende hardt i gulvet med stegene sine. Mor reiser seg, ser langs gangen og blir stående mens hun snakker med Åshild. Heike kommer hjem fra dagtilbudet og hilser på Åshild, moren til Alex og Karianne. Karianne sier «jeg må bare gå opp og få rapport», og følger med Heike opp i andre etasje. Mor spør Åshild om en ny kopp kaffe og Åshild svarer «så klart», reiser seg og henter en ny kopp kaffe fra kjøkkenet. På tur tilbake kommer Åshild innom kontoret og henter noe i jakkelommen sin. Hun snur seg til meg og sier «Det er for ille... jeg og Karianne avtalte at jeg skulle snakke med mor og hun skulle følge med Alex». Jeg sier «Karianne gikk opp for å få rapport..?». «Piss, det er bare en unnskyldning for ikke å være her. Hun *måtte* liksom opp for å høre hvordan dagen til Heike hadde vært» sier Åshild og går tilbake til moren og Alex.

Når Alex får besøk av mor, avtaler personalet på forhånd om hvem som skal snakke med moren, og hvem som skal følge med Alex. De vil gi mor en god opplevelse av besøket, men samtidig kan Alex bli «høy» under besøket. Derfor er det viktig at en ansatt har fokus på Alex, og «skjermer» Alex i leiligheten, om nødvendig. I tilfellet ovenfor er det Karianne som skal være sammen med Alex. Hun skal innta rollen som «trygg», mens Åshild inntar Alex' rolle som vert ovenfor moren. Når Alex ble «høy» (slamret med døren og slo i veggen) synes ikke Karianne å være «trygg». Hun synes å spille på den formelle rollen, og går inn på kontoret for å snakke i telefonen, skrive e-post, og senere går hun opp i andre etasje sammen med Heike. Åshild og Karianne jobber begge fulltid ved Borken, og Åshild visste at Karianne kunne lest rapporter senere den samme vekten, eller neste dag. Åshilds siste kommentar til meg reflekterer også, at uansett årsak, mente hun at Karianne burde ha prioritert avtalen de hadde. Åshild ble værende igjen, alene med både Alex og mor.

De fleste ansatte som synes å være «utrygge» sier: «jeg har ingen relasjon med Alex», som betyr at de ikke kan være sammen med Alex, ettersom de ikke har en god relasjon med hin. Det er legitimt å være redd ved Borken når personalet er nytilsatt, eller etter en alvorlig utagering, derimot krever ledelsen etter en viss tid, at ansatte skal bygge opp en god relasjon, eller bygge den opp på nytt, etter utageringer. Ettersom «utrygg» ikke ble eksplisitt uttalt, synes det å være «utrygg», og ikke «fryktløs», tabubelagt ved Borken. Bourdieu (1993) påpeker hvordan felt kan være styrt av eufemismer som sensurer feltets diskurs, og når man skal uttrykke en viss intensjon velger man eller velger man ikke å benytte riktige former. Han hevder at en av egenskapene til en velformulert diskurs er at den påtvinger normer av dens egen oppfattelse. Når de utrygge ansatte ved Borken synes å benytte eufemismen «jeg har ingen relasjon», reproduseres den som den riktige formen, og vedlikeholder antageligvis tabuet om å være «utrygg», altså redd. Følgen synes å være at kollegaer og ledelsen oppfatter de utrygge som uprofesjonelle, ikke «relasjonsskapende», unnvikende og dermed også som ikke dyktige ansatte.

De «trygges» symbolske kapital

En dag ved Borken var Alex i «dårlig form», og Karl og Arne byttet på å være sammen med Alex inne i leiligheten. Når Alex var blitt «rolig», etter omtrent fire timer med utagering, satte Karl og Arne seg sammen på fellesstuen:

Karl sier «dette tror jeg har vært den tyngste dagen så langt for min del. Arne svarer «ja tredje gangen Alex klappet meg på skuldra var jeg sikker på at jeg skulle få meg én». Karl smiler litt og sier «ja, og den radioen er farlig, den veier akkurat nok, og i rett vinkel så...». Han gjør en sterk kastebevegelse med armen. «ja et halvt kilo er nok det, og Alex får den opp i god fart» sier Arne. Karl nikker.

Slik beskriver Paul, som også er «trygg», hvordan omsorgsarbeidet har formet han: «Man blir litt avstumpa. Lyder, roping, slåing, spyting blir sånn pytt pytt. Man reagerer jo ikke lenger. Går ned gata og merker ikke noe». Arne, Karl og Paul synes å fremheve sin trygghet, og det at de «står i» utageringer. En sentral del av arbeidshverdagen til betjentene ved Oslo fengsel er, ifølge Ugelvik (2011), den allestedsnærværende potensielle krisen og trusselen om vold. Risiko er eksplisitt til stede i betjentenes mange samtaler om fangene, på tross av at det sjelden skjer noe alvorlig. Alvorlige utageringer skjer sjelden ved Borken, men det snakkes om ofte. I utsagnene ovenfor med Karl og Arne er det mulighetene for å bli utsatt for vold som fremheves. «Alltid beredt, er credoet» (Ugelvik, 2011, s. 96) i fengslet. Ved Borken synes credoet å være at personalet skal være klar for «å stå i det meste», som fagleder sa. Ettersom relasjonskapitalen har en diffus opprinnelse, synes den å måtte spilles ut i større grad

enn for eksempel utdanning som kan dokumenteres. Goffman ([1959] 1992,) skriver: «Når man først har tilegnet seg de nødvendige meningsbærende tegn og er blitt fortrolige med bruken av dem, kan disse tegn brukes til å utsmykke og kaste glans over den daglige opptreden» (s. 38). Han eksemplifiserer det gjennom sosial klasse og statussymboler som uttrykker materiell rikdom. Ved Borken er det derimot ikke materiell rikdom det kjempes om. Det synes å ligge mer i det å kunne «stå i det», og når beboerne er rolige trer dette frem som et statussymbol.

Tidligere i dette kapitlet viste jeg hvordan ledelsen navnga konkrete ansatte i forsøk på å beskrive kapitalen. I arbeidet med vaktboken observerte jeg den samme navngivingen fra vaktbokansvarlige. De snakket om at «Paul kan roe ned alle beboerne», og at «Karl er så flink med Taylor og Rene». De beskrev de trygge som «helgener», «engler», «uunnværlige», «ringrever» og som ansatte Borken «rett og slett ikke kunne klart seg uten». Disse tilnærmede hellige og mytiske betegnelsene, i tillegg til ledelsens konkrete navngiving, synes å føre med seg en uformell status til de trygge, og antakelig en form for ære.

Kategoriene «trygge» og «utrygge» kan utdypes gjennom Bourdieus (2007) teori om inndelingen av ting og aktiviteter, mellom det maskuline og det feminine. For han finner inndelingen sin objektive subjektive nødvendighet gjennom et system av homologe motsetninger. Han synes å mene at mennesker ubevisst gir ting og aktiviteter verdier gjennom motsetninger, som høy/lav, over/under, foran/bak, tørr/fuktig. Det blir subjektivt nødvendig, ettersom inndelingen er «forankret» i vår forståelse av verden – i den sosiale orden. Ifølge Bourdieu (2007) må vi bli bevisst på inndelingen om vi vil bryte med, som blant annet med diskriminering av kvinner. Han mener vi finner maskuline høye verdier, blant annet i «hardhet», «tungt arbeid», «høy», «foran», «rak», «diskontinuerlig», og «ute», og motsetningene til disse er feminine lave verdier. Ved Borken observerte jeg lignende verdier.

De trygge kan ses på som «harde» som tåler «å stå i» utageringer; de utrygge blir «myke». De trygge jobber derfor mer, og de utrygge mindre. De trygge tar seg av «høye» beboere, de utrygge er sammen med «lave», og rolige beboere. De trygge står ofte «fremst», som på Hotspot, klar for å takle situasjoner som kan oppstå, de utrygge derimot står i «bakgrunnen», og unngår risikoen for vold. De trygge har en «rak» holdning når de takler vold; de utrygge er «krum» og takler ikke vold. De trygge er også «diskontinuerlig», ettersom de bistår de utrygge i utageringer, og når beboeren er «lav», kan de utrygge ta over. Bourdieu (2007) eksemplifiserte «diskontinuerlig» som en høy verdi, ved at menn dro på jakt og i krig, og kom tilbake til det kontinuerlige hverdagslivet, hvor kvinnene ventet på dem. Ved Borken er det de utrygge som venter på at de trygge «skal ta» beboeren, enten det er på morgenen når

beboeren står opp, eller ved utageringer. Det handler om det spektakulære og farefulle i begge tilfeller. De utrygge blir «kontinuerlige», ettersom de venter på at utageringen skal ende, og opplever slik ikke brudd med hverdagslivet av det spektakulære og farefulle. De trygge synes også å være «ute» ettersom de følger med beboeren på fellesstuen, når de utrygge er «inne» for å vaske leiligheten, sette på vakt med klær og lignende. Ved Borken kan vi kanskje legge til andre maskuline verdier, som at de trygge oppnår ledelsens høye formelle krav, krever mindre sikkerhetsutstyr, har relasjonskapitalen og takler vaktbokens uforutsigbarhet. Dette synes å være tegnene som de trygge behersker (jamfør Goffman, [1959] 1992), for å kontrollere situasjoner med beboerne, og muligens sine kollegaer.

Æresbegrepet blir prinsippet som reproducerer systemet, ettersom aktørene forstår ære som en spesiell sans for «spillet» og underkaster seg høye verdier, som igjen fører til mer ære (Bourdieu, 2007). Ved Borken kan den «spesielle sansen» for «spillet», forstås gjennom det ledelsen mener utgjør de trygges relasjonskapital – evnen til å analysere beboerne, tilpasse seg deres behov og uttrykk. Ære synes slik å være knyttet opp til de trygges relasjonskapital, gjennom høye maskuline verdier, men også gjennom personalets annerkjennelse, som for eksempel at den er «grunlaget for omsorgsarbeidet», og et tegn på dyktighet. Personalet deler den samme oppfatningen av ære, og reproducerer slik relasjonskapitalen som ærefull, og parallelt de trygges ære. Dette skal, ifølge Bourdieu (2007), danne det han kaller den symbolske makt, som utøves på kroppene direkte, lik magi, og virker kun ved å støtte seg til disposisjoner, altså den sosiale ordens objektive påvirkning. I observasjonene av personalet ved Borken så jeg tegn på kroppslige «rørelser» og «innrømmelser», derimot tolker jeg dem ikke som ubevisste objektive strukturer, men tvert i mot som de utrygges forsøk på å posisjonere seg som noe annet enn underkuet og «svak». De synes å unngå å vise lave, skamfulle verdier, som for eksempel ved å unngå å se eller å være sammen med visse beboere. Noe som synes å sammenfalle med Bourdieus (2007) teori, er at de trygge får en ubevisst symbolsk kraft, gjennom ære og relasjonskapital. Relasjonskapitalen synes å være Borkens symbolske kapital: «Symbolic capital is a credit; it is the power granted to those who have obtained sufficient recognition to be in a position to impose recognition» (Bourdieu, 1990, s. 137-138). Personalet oppfatter relasjonskapitalen som ærefull gjennom egenskapene som er nevnt ovenfor, og gir slik ubevisst de trygge en symbolsk kapital og makt. Mine funn antyder at den symbolske kapitalen til de trygge former adferden til resten av personalet.

Ifølge Lillevik og Øien (2014) kan ofte ansattes holdninger og verdier tilskrives leder. Leder blir derfor viktig for trivsel, verdier og holdninger som eksisterer innad i personalgruppen. En viktig faktor ved Borken trer frem – Borkens ledelse får sjelden, eller

aldri, vist sin relasjonskompetanse i samhandling med beboerne. Personalet får ikke bekreftet om ledelsen har den høyt verdsatte relasjonskapitalen, og ledelsen får slik ikke Borkens symbolske kapital. Mine funn tyder på at ledelsen ikke er alene om å forme holdningene og verdiene til personalet, men at dem, og verdiene til personalet, preges av de trygge ansatte. Gjennom ledelsens navngiving, som fører til en uformell status, og personalets tildeling av ære, synes det å være ansatte som Karl, Arne og Paul, som setter standardene for hva andre ansatte skal «stå i» av utageringer. «Trygge» definerer samtidig hva som kan sies å være høy risiko, og fare for vesentlig skade (jamfør helse- og omsorgstjenesteloven, 2011). Utageringer som Paul, Arne og Karl «står i» forventer ledelsen at andre kan «stå i», og det Paul, Arne og Karl ikke trenger av sikkerhetsutstyr, ettersom de anser risikoen for vold som lav, blir unødvendig sikkerhetsutstyr. For Paul, Arne og Karl er sjelden fare for vesentlig skade noe problem; beboerne er som oftest rolige sammen med dem. Det ser ut til at de trygge kan rangeres høyest i det uformelle hierarkiet og at personalgruppen er minst to ulike lag ved Borken (jamfør Goffman, [1959] 1992).

Mine funn sammenfaller slik delvis med funnene ved Hawthorne Works (Roethlisberger og Dickson, 1939). Ved Borken, som ved fabrikkene, synes det å eksistere et uformelt hierarki, som samsvarer med det formelle hierarkiet av eksplisitte statuser. Vektlegging til personalet, både på hvem som har en personlig relasjon med beboerne, men også om de selv ikke har noen personlig relasjon, minner om Roethlisberger og Dicksons (1939) «logic of sentiments» (s. 567). Personalets enighet om viktigheten til relasjonskapitalen binder dem sammen, og kan sies å fungere som et idé- og trossystemet som referer til fellese verdier. Det som synes å være ulikt, er at dette «systemet», samtidig deler personalet i to kategorier. Bourdieu (1994) mener vi kan postulere at i differensierte samfunn har staten mulighet til universelt å påtvinge en «nomos», altså «a shared principle of vision and division, identical or similar cognitive and evaluative structures» (s. 13), som blir grunnlaget for opplevelsen av verden som «commonsense world» (s. 13). Drømmen til ledelsen ved Borken, er at personalet skal oppleve en harmoni i omsorgsarbeidet, som oppnås når alle er «trygge», og kan «gå på» alle beboerne, helst også «alene». Ved å henvise til de trygges personlige standarder, antyder det at ledelsen forsøker å gi resten av personalet en opplevelse av at *sånn er det* ved Borken, en type norm som er «sunn fornuft». Mine funn antyder at de ikke lykkes. Tvert imot synes «normen» å differensiere personalet (Foucault, 1977). De blir plassert i den ene eller den andre kategorien, blir sett på som dyktig, eller ikke dyktig, og får enten ære eller skam.

I dette kapitlet har jeg beskrevet den uformelle siden av Borken, og argumentert for å se på personal og beboere som aktører, med ulike kapitaler (jamfør Bourdieu, 1993). Samtlige ansatte synes å ha en voldskapital gjennom sin status som ansatt, derimot er det kun de «trygge» ansatte som har relasjonskapitaler med beboerne. Jeg har argumentert for at relasjonen mellom ansatte og beboere er operasjonalisert, ettersom den har tydelige faglige hensikter, og jeg antydet at de trygge ansatte kan ha en symbolsk kapital (jamfør Bourdieu, 1990). Jeg har vist hvordan utfordrende adferd kan ses på som vold, samtidig som jeg har pekt på faktorer som synes å gjøre «redsel» tabubelagt ved Borken. Beboerne har da også en voldskapital, i tillegg til selvbestemmelseskapital, samt synes noen beboere å ha relasjonskapitaler med visse «trygge» ansatte. I tråd med Roethlisberger og Dicksons (1939) funn ved Hawthorne Works har jeg derfor argumentert for et det eksisterer et uformelt hierarki ved Borken, og videre vil jeg se på hvordan dette uformelle hierarkiet, og de formelle statusene, preger samhandlingen ved Borken. Vi begynner med «kampene» personalet har om kontorene med beboerne.

Kapittel 5. Kampen om kontorene

En dag sitter jeg og Tina på kontoret i første etasje. Hun er opptatt av hvordan Borken er tilrettelagt, og vi kommer etter hvert inn på temaet om pleksiglass-vinduene, og at beboerne ikke skal være på kontorene:

«Beboerne skal jo egentlig ikke være inne på kontoret. Men de ser jo oss [personal] her, og alt annet som er her». Jeg spør om hun tror at det skjer flere utageringer på grunn av dette [kontorenes store vinduer]. «Ja, jeg tror det, spesielt Rene kan bli noe høy». Samtalen blir avbrutt av Jo som kommer i en hurtig gange rundt hjørnet. Jeg og Tina ser at Jo kommer i retning av kontoret. Jo kommer inn, helt inn. Jo sier «hvem er sammen med meg?». Tina reiser seg, ser i vaktboken og sier «Wenche». «Ok, togtur da». «Vet ikke» sier Tina og setter seg igjen. Jo forlater kontoret og går opp i andre etasje.

Situasjonen er gjentakende ved Borken. Selv om personalet påpekte at kontorene var *deres*, kun for ansatte og at «beboere skal ikke inn her», så hendte det, opp til flere ganger, at beboere var inne på kontorene. Særlig beboerne Jo og Eli. Jo var så å si daglig på kontorene, og Eli synes å være der når *hin* vil. Også Rene var noen ganger på kontoret i første etasje. Mine observasjoner viser at de tre ser ut til å benytte tre ulike kapitaler for å forhandle seg inn på kontorene. Før vi avsluttet samtalen, fortalte Tina at hun skulle ha låst kontordøren før Jo kom, men at hun «ikke orket å ta kampen».

I det formelle hierarkiet ble beboerne plassert nederst på grunn av samfunnsmessige verdier som bringes inn i Borken gjennom den romlige tredelingen. Dette har jeg tidligere beskrevet i kapittel 3. Ifølge formelle verdier kan beboerne bli sett på som hjelpeløse og inkompetente (Sandvin m.fl., 1998). I dette kapitlet vil jeg se på Jo, Eli og Renes tilstedeværelse på kontorene, og mer konkret vil jeg se på samhandlingen som på en type forhandling mellom dem og personalet. Mine observasjoner tyder på at personalets status ikke alltid er *nok* i «kampen» om kontorene med beboerne. Jeg vil begynne med en drøfting om hvorfor personalet insisterer på at beboerne ikke skal inn på kontorene, for så å drøfte situasjoner hvor beboerne «får lov til», som persongruppen sier, å være på kontorene.

«Kontoret er vårt»

I eksemplet ovenfor synes Tina å se kontorene fra beboernes ståsted. Hun viser forståelse for deres ønske om å få komme inn, som hun sier: «de ser jo oss her, og alt annet». Når Tina uttrykker denne forståelsen, fremhever hun indirekte kontorets naturlighet som et personaldominert område. For Tina, og resten av personalet, er det forståelig at beboerne vil inn, men beboerne skal likevel ikke inn. Når de snakker om kontorene «sine», er det en selvfølgelighet at beboerne ikke skal være der.

Personalets forklaring på hvorfor beboerne ikke kunne være inne på kontorene, var først og fremst at beboerne kunne få tilgang på informasjon om hverandre, med andre ord så skulle taushetsplikten hedres. Når jeg påpekte at de fleste beboerne ikke kunne lese, var en annen forklaring at det kunne være kniver og andre skarpe gjenstander på kontorene, som beboerne ikke måtte få tak i. Kontorene som tidligere nevnt et sted hvor personalet utfører et administrativt arbeid, som å skrive kvartalsrapport på beboerne, samt har kontoret i andre etasje har et lite kjøkken. Det er derfor kontoret i andre etasje som har kniver, og blant annet har Heike som bor i etasjen, tvangsvedtak på at hun ikke får ha kniver inne hos seg. Noen av personalet nevnte også at sakser kunne farlige, ettersom Alex kunne stikke personalet med dem. Da foreslo jeg ofte i samtalene, at slike skarpe gjenstander kunne låses inn i et skap eller lignende. Personalet svarte da at «det skulle være likt for alle beboerne», og gikk slik tilbake til den første forklaringen, og mente at selv om Rene ikke kan lese, så kan Taylor lese, og det ville vært urettferdig om Rene var på kontoret, mens Taylor ikke fikk lov. I samtalene om kontorene ønsket jeg å utfordre personalets forklaringer på at kontoret var «uegnet» for beboerne, og samtalene endte ofte med en kollektiv regel, som ovenfor. Om ikke alle beboerne kan være på kontorene, så skal ingen det.

I intervjuet med fagleder mener han også at kontorene er nødvendige, men han påpeker at de gir Borken et institusjonslignende preg. Mellom 1989 og 1992, ledet Guri Dyrendahl (1996) prosjektet Boforner for mennesker med psykisk utviklingshemming. Prosjektet tok for seg 14 ulike boliger i 10 norske kommuner, med mål om å forske på ulike boformer etter nedleggelsene av de store institusjonene. I den siste rapporten Boligen – ble den et hjem? anbefaler hun å fjerne kontorer og vaktrom. Ifølge henne brukes slike rom til å trekke personlige anliggende ut av privatsfæren, som for eksempel oppbevaring av medisiner og penger. Dette kan gjøres inne hos, og i samtale med beboeren. Hun påpeker at det *kan* være nødvendig med et oppholdssted for personalet og at nattevakter må ha skikkelige soveplasser, men det skal ikke være kontor. Sett i lys av avinstitusjonaliseringen kan kanskje Dyrendahls (1996) anbefalingen om å fjerne kontorene, tolkes som et forsøk på å gi mer rom for personlig relasjoner i bofellesskapene. Hun synes slik å være enig med fagleder; kontorene er et institusjonslignende trekk. For Sandvin m.fl. (1998) representerer kontorene tydelig avstanden mellom de to gruppene. De mener kontorer markerer todeling av personalet som en gruppe og beboerne som en annen, med andre ord de som *jobber* der og de som *bor* der. Når jeg da argumenterte for beboernes adgang til kontorene ved Borken, kan det ha vært å gå imot det Sandvin m.fl. (1998) mener nettopp gir kontor sin spesielle betydning, de «samfunnsmessige definisjonene av roller og relasjoner som kontoret symboliserer og bærer

med seg inn i boligen» (s. 119). Jeg beskrev i kapittel 3 hvordan forskerne argumenterte for at man i selve byggingen av bofellesskap hadde en plan om hvordan omsorgsarbeidet skulle organiseres; i leiligheter, kontorer og fellesarealer. Kontorene blir slik et naturlig gitt personaldominert område.

Det trenger altså ikke å være de uoffisielle dokumentene eller skarpe gjenstandene på kontorene ved Borken som umuliggjør beboerne en lovlig adgang. Å låse inn det beboerne ikke skal se eller få tak i, vil være å tilrettelegge for beboerne, men dette tilhører beboernes leiligheter. Kontorene er ikke et sted med selvbestemmelse for beboerne, men for de med status som ansatt. Det synes å ligge objektive maktrelasjoner forankret i grunnstrukturen til Borken (jamfør Sandvin m.fl., 1998), som gjør beboernes adgang til kontorene nesten utenkelig. Å tilrettelegge og gi beboerne adgang til kontorene, kan kanskje oppfattes som å gi bort noe av sin status, og de fordelene kontorene gir personer med denne statusen. Ser man på personalet som et lag vil kontorene bli deres «bakside-området», som defineres «som et sted, i forhold til en bestemt opptreden, hvor det inntrykk man søker å gi med opptreden blir åpent motsagt, som en selvfølgelig ting» (Goffman, [1959] 1992, s. 96). Ved å gi beboerne adgang til kontorene, lagets bakside-området, vil det true opptredenens personalet forsøker å sette opp foran beboerne, ettersom deres lag med beboerne blir åpent motsagt på kontorene. Slik sett synes kontorene å utgjøre det elementet som skiller de to lagene mest fra hverandre. Kanskje ville et felles bakside-område bringe de nærmere hverandre. Selv om personalet mente makt var å bestemme over andre, synes ikke dette å gjelde for kontorene. Det er ikke maktutøvelse å nekte en beboer adgang til kontorene, det er som om makten mangler et subjekt å utøves på. Derimot når beboerne er inne på kontorene, og slik trosset personalets eget område, blir subjektet til, men personalets voldskapital er ugyldig i slike situasjoner; det er ikke nødvendigvis fare for vesentlig skade om Jo er på kontoret.

Det som synes å gi personalet utfordringer i vedlikeholdelsen av kontorene som egne områder, er gjennomsiktigheten som preger begge kontorene. Ser vi på synlighet som en form for kontakt, som en påtvungen relasjon, vil kontroll med det som er synlig, være det samme som å regulere kontakten (Goffman, [1961] 1991 og Goffman, [1959] 1992). Ved Borken er det i stor grad vanskelig å kontrollere hva og hvem som blir sett. Mine observasjoner viser at personalet i liten grad klarer å regulere kontakten som skapes gjennom synligheten inn til kontorene, og den tradisjonelle grunnstrukturen, som representerer objektive samfunnsmessige relasjoner, utfordres gjentagende av beboerne.

Eli og Jo sine forhandlinger med ansatte

Jeg sitter en dag og tegner kontoret i første etasje, det er ingen andre ansatte til stede når Miriam kommer inn. Hun er bokoordinator og sammen med Eli denne vakten. Ettersom Miriam også er vernepleier, har hun ansvaret for å låse ut medisinerne for kvelden, og det er derfor hun kommer på kontoret nå. Eli er alene i leiligheten sin, men før Miriam har rukket å sette nøkkelen i medisinskapet, kommer Eli ut av leiligheten.

Eli kommer med raske skritt mot kontoret, veiver med hendene rundt hodet og puster tungt. Miriam møter Eli i kontordøren. [Miriam hørte Elis steg og pust] Eli gjør sammen-tegnet til Miriam, veiver mot leiligheten, og vender kroppen i raske bevegelser frem og tilbake fra leiligheten til kontordøråpningen. Miriam gjør vente-tegnet. Eli puster tyngre, veiver mer med hendene, og gjør sammen-tegnet flere gjentatte ganger. Miriam gjør tegn til at Eli kan sette seg på den ene kontorstolen Eli setter seg på stolen, men etter noen minutter reiser hin seg, og går inn i leiligheten. Alex kommer gående langs gangen [Miriam hører stegene hins], og Miriam låser kontordøren. Etter noen minutter rykker det hardt i dørhåndtaket. Eli står ved vinduene og ser inn, hin ser Miriam gjennom vinduene, kakker på vinduene, og går mot kontordøren. Miriam låser opp, og Eli kommer inn og setter seg på kontorstolen.

Etter noen minutter går Eli tilbake til leiligheten sin, og jeg spør Miriam om begrepet «kamp», spent på om hun setter det i sammenheng med situasjonen som nettopp skjedde. Derimot svarer Miriam at hun aldri har hørt begrepet, og hun nevner ikke noe om at Eli kom inn på kontoret. Begrepet «kamp» er svært ofte i bruk på Borken. Personalet benytter det ofte, som Tina ovenfor gjorde, og jeg har funnet det i flere møtereferater fra fagdager. Miriam synes derfor å underkommunisere (Barth, 1994) at hun ikke «tok kampen». Jeg ser dette i en sammenheng med at Miriam er bokoordinatorer. Som bokoordinator har Miriam hatt en sentral rolle når det gjelder å avgjøre regler og grenser personalet skal sette for Eli, deriblant at Eli ikke skal være på kontorene. For personalet er det viktig at regler følges konsekvent. En årsak til at noen ikke tar «kamper», er på grunn av at kollegaer ikke gjør det, og personalet mener da at «kampene» blir ekstra tunge for dem som tar «kampene». Det synes slik å være moralske forpliktelser til den enkelte ansatt som en del av «personallaget». Å bryte med lagets opptreden, er da å bryte med visse moralske forpliktelser (jamfør Goffman, [1959] 1992). Ved å la Eli komme på kontoret, undergraver dermed personalet sine kollegaer, og når Miriam gjør det undergraver hun i tillegg sin status som bokoordinator, siden hun har vært med og skapt reglene. Bokoordinatorer skal gå frem som et godt eksempel, deriblant for å vise at reglene er nødvendige og gjennomførbare, og det synes å være et høyere moralsk fall når en bokoordinatorer bryter reglene.

Kari som er ansatt uten ekstra ansvar, er derimot mer tydelig på hvorfor Eli får komme inn på kontorene:

Eli gjør dagsplantegnet til Kari og Kari går igjennom aktivitetene for resten av dagen. Eli gjør igjen dagsplantegnet. Kari sier «kanskje vi skal gå opp en tur?» samtidig som hun gjør tegn til Eli. Når vi kommer opp i andre etasje, går Kari og Eli inn på kontoret. Kari sier til Monika «vi skulle egentlig ikke helt inn her, men regler er til for å brytes». Kari sitter og snakker med Monika i noen minutter, før Eli gjør sammen-tegnet. Monika sier «nå vil Eli ha deg for seg selv» og ler. Kari sukker og sier «ja, Eli gir meg ikke så mye fritid». Hun og Eli går inn i leiligheten til Eli.

I motsetning til Miriam, sier Kari eksplisitt, men på en humoristisk måte, at hun brøt regelen når Eli kom inn på kontoret. Kari og Monika er begge «vanlige» ansatte, men synes også å være gode venner. Kari foreslo til Eli at de skulle gå opp i andre, ettersom Kari ønsket å slå av en sosial prat med Monika. Regelen om at ingen beboere skal på kontorene synes å være selektiv; det handler om hvem som er på kontorene. Jeg observerte aldri at Eli var på kontorene, sammen med sitt personale, mens en bokoordinator var der. Det antyder at de tilskrives en høyere moral når det gjelder å bryte reglene, antageligvis ettersom de vil så tvil om sin egen opptreden, ikke bare som ansatt, men også som bokoordinatorer, og slik indirekte om reglene de lager. Dette antyder at bokoordinatorer kan være et eget lag med egne opptredener ovenfor resten av personalet (jamfør Goffman, [1959] 1992). Et sammenfallende trekk de to situasjonene ovenfor, er at det kan fremstå som at Miriam og Kari «tillater» Eli å komme inn på kontorene. Derimot var utgangspunktet for begge situasjonene at Eli ønsket å være inne i sin egen leilighet, og ikke på kontorene. Kari som var mer direkte enn Miriam hintet om en mulig forklaring, det at «Eli gir lite fritid».

Eli er, ifølge personalet, en utålmodig person. I motsetning til Rene og Alex, som utagerer på grunn av indre faktorer, kan Eli utagere om hin må vente. Som en ansatt sa til meg: «det skal ikke mye til før Eli utagerer». Voldskapitalen til Eli kan slik sies å være stor. Eli synes også å være en bestemt person, siden hin er så tydelig på hva hin vil, som ofte er å ha personalet sammen med seg i leiligheten. Dette synes å øke selvbestemmelseskapitalen, siden personalet slipper å gjette seg frem til hva Eli vil, noe de som ikke kjenner Rene, ofte må gjøre. Når Kari sier at Eli gir henne lite fritid, reflekteres begge disse kapitalene til Eli. Hvis vi ser på situasjonene ovenfor som «forhandlinger», kan vi kanskje si at Eli og de ansatte inngikk et kompromiss. Miriam fikk låse ut medisiner og Kari fikk en liten sosial prat med Monika, mot at Eli fikk være sammen med dem, på kontorene.

Går vi tilbake til situasjonen med Tina, hvor Jo ønsket å vite hvem som var sammen med hin, kan vi kanskje si at den også bærer preg av forhandling. Om Tina ovenfor hadde skyndet seg å låse kontordøren før Jo rakk å komme inn, hadde Jo mest sannsynligvis utagert, og dette var «kampen» som ikke ble tatt av Tina. Jo synes derfor å ha like stor voldskapital

som Eli. Jo er også svært lik Eli når det gjelder tydelighet på hva hin vil, men verbalt i motsetning til Elis tegn-til-tale. Begge har en stor selvbestemmelseskapital siden de er så tydelige, og siden personalet vektlegger selvbestemmelse i sitt omsorgsarbeid. For hvorfor skulle ikke Jo få vite hvem som kom på jobb, det mener personalet at Jo har rett på. Situasjoner hvor Eli og Jo kommer inn på kontorene, blir ofte forklart gjennom at de ansatte ikke tar «kampene». Implisitt i forklaringene ligger det at det er de ansatte som avgjør om, og når, beboerne får være på kontorene. Min analyse tilsier at det er kompromiss, og at personalet underkommuniserer (jamfør Barth, 1994) Eli og Jos evne til å utfordre statusen som ansatt og få igjennom egen vilje. Mine observasjoner viser at Eli og Jo aktivt utnytter kontorenes gjennomsiktighet i forhandlingene. Eli så tydelig etter Miriam når hin merket den låste døren, og Jo så vaktboken i eksemplet ovenfor hvor jeg og Tina satt på kontoret. Det at beboerne ser personalet gir beboerne muligheter. Jo henviste til vaktboken, og Eli forventet at Miriam vil slippe hin inn igjen. Det er faktorer som ligger i relasjonen, og som personalet må ta hensyn til. Synligheten gir slik de to beboerne elementer de kan benytte for å få bestemme. For personalet begrenser synligheten mulighetene deres (jamfør Goffman, [1959] 1992), ettersom de ikke kan hevde at vaktboken ikke er der, samt kan ikke Miriam skjule seg.

Jo og Eli synes å utfordre personalets tilsynelatende høye status, den tradisjonelle forestillingen om at kontorene er kun for personalet, og samtidig kanskje de objektive maktrelasjoner som grunnstrukturen representerer. Ifølge Sandvin m.fl. (1998) kunne situasjonene ovenfor ha vært gode eksempler på personalets makt til å bryte sine egne regler. Et eksempel forskerne gir, var når ukeplaner ikke ble fulgt, og en informant forklarte forskerne: «Vi tar dem ikke så helt bokstavelig alltid» (s. 123). De antyder at siden personalet utformet reglene sto de også over dem, og hadde makt til å endre og avvike fra dem. Ved Borken er det personalets fokus på selvbestemmelse, gjennom HVPU-reformens bestemmelser, som er utgangspunktet for beboernes selvbestemmelseskapital. Slik gir personalet makt til beboerne, derimot synes ikke selvbestemmelseskapitalen til Eli og Jo ved Borken å være nok. De ansattes status gir dem makten, gjennom muligheter, til å be beboerne om å vente og foreslå aktiviteter, som å gå opp i andre etasje. Det synes som at voldskapitalen til Eli og Jo er et avgjørende element for kompromisset de inngår med ansatte. Hadde ikke trusselen om utagering vært til stede, eller sagt med ansattes ord, hadde ikke Eli og Jo vært så utålmodige, hadde de ikke fått vært på kontorene. Eli og Jo sine selvbestemmelseskapitaler og voldskapitaler kombineres, og blir slik større enn personalets status.

En sentral forskjell, fra det jeg har valgt å kalle personalets forhandlinger med Eli og Jo, er at det forebyggende arbeidet består av «løsninger», det jeg har kalt kompromiss.

Personalet brukte ikke begrepene «stå i» om utageringene til Eli og Jo, i like stor grad som de gjorde om Alex' utageringer. I motsetning til Rene og Alex, som personalet mener utagerer av indre ukjente årsaker, synes «kampene» med Eli og Jo å være noe som må, og kan løses. Personalet synes å lete etter flere ytre faktorer, selv om indre faktorer er en mulighet, men de kan forklare Elis utageringer som en følge av venting, ønske om å dra på butikken eller som ivrighet over å få besøk eller skal på besøk til pårørende. Med andre ord så forsøker de å finne ut hvorfor Eli er «høy», noe jeg sjelden observerte i Alex' og Rene sine utageringer. Begrepene «relasjon» og «trygg» ble også mindre nevnt i omsorgsarbeidet med Eli og Jo, derimot synes det å handle mer om hvilken ansatt *de* likte godt, enn om ansatte som har en god relasjon med dem. Eli og Jo sine utageringer handlet ofte om «kamper» for personalet, som slik kan vinnes eller tapes, alt etter om personalet står på sitt eller ikke, eller om Eli og Jo liker personalet. De begge har favorittansatte, og som ovenfor når Jo kom inn på kontoret, ønsket hin å vite av Tina hvem som skulle være sammen med hin. Svaret «Wenche» var et godt svar.

Rene og Jan sine relasjonskapitaler

Når Rene og Alex forsøker å komme inn på kontoret i første etasje, vil personalet stille seg i døren, og «blokkerer», som de sier, inngangen med kroppen sin. I slike situasjoner, hvor Eli og Jo kommuniserer sine ønsker tydelig, enten det er å være sammen med personalet eller se i vaktboken, vil Rene og Alex stoppe opp, snu og gå en annen vei. Alex er så å si aldri inne på kontoret, men det hender Rene får lov. En dag var spesielt preget av Rene sin «vandring» og hins oppmerksomhet syntes å være rettet mot kontoret i første etasje:

Rene går mot kontorvinduet, og blir stående svært nærme, med nesen kun noen centimeter fra pleksiglasset. Hin peker mot kalenderen og presser pekefingeren mot glasset. Hin sier noe jeg ikke forstår, snur og går inn i leiligheten sin. Klokken 14.30 har Tina og Jan satt seg på fellesstua. Det er bare noen minutter til kveldsvaktene kommer. Kontordøren står åpen og Tina og Jan sitter ved spisebordet på fellesstuen. Rene går mot kontordøren. Jan ser på Rene, og Tina ser på Jan. Karl, som har vært ute på kjøkkenet, kommer gående inn i fellesstuen. Han ser Rene og springer mot kontordøren. Karl smetter foran Rene inn på kontoret. Rene stopper opp foran Karl. Begge blir stående. Tina smiler på fellesstuen og ler. Jan sier «vi har da kontroll». Han smiler også. Tina legger til «Rene skal bare ta litt på kalenderen». Karl flytter seg, og Rene går bort til kalenderen, peker på den, sier noe og går ut av kontoret.

Dette var en av de få gangene Rene fikk «lov til» å være på kontoret, og få det som hin ville; å ta på den store kalenderen som henger meget synlig på kontoret i først etasje. Den økte, men midlertidige, selvbestemmelsen til Rene synes slik å være avhengig av Jan og Tina, og etterpå Karl, de ansatte som ser Rene, og som *tillater* hin adgang til kontorene.

Jeg har tidligere nevnt at både Jan og Karl er en av de «trygge», og at de synes å ha en god personlig relasjon med Rene. De tre har kjent hverandre i flere år, lenge før Rene flyttet til Borken, og synes derfor å ha relasjonskapitaler ovenfor hverandre. I situasjonene ovenfor visste Jan, ettersom han analyserer Rene godt, at Rene var i god «form» og rolig. Jan så tegnene som Rene ga og avga, samt ga han selv tegn på trygghet og rolighet. Han synes å benytte situasjonen til å kaste «litt glans» over sin egen opptreden (jamfør Goffman, [1959] 1992) og styrke sin relasjonskapital. Karl som kom fra kjøkkenet, visste ikke at Rene hadde en «god dag» og stopper derfor Rene i kontordøren. Når han ble oppmerksom på at Jan hadde oversikten, og kontrollen, slapp han Rene inn. Tina derimot, synes å være en av de utrygge, men også vaktbokansvarlige, og slik sett har hun høyere formell status enn Karl og Jan. Inne på kontoret lå vaktboken, som Tina hadde arbeidet med tidligere den dagen. En av årsakene til at Rene vil inn på kontoret og som regel ikke får lov, er ifølge personalet at Rene liker å ødelegge ark og kaste dem i søppelboksen utenfor Borken. Som Karl forklarte meg: «Alt skal bort» for Rene. I situasjonen ovenfor risikerer derfor Tina at Rene ødelegger og kaster arbeidet hun har gjort. Ifølge Sandvin m.fl. (1998) sine funn var en av funksjonene til kollektive regler at personalet slapp å ta noen stilling i hver enkelt situasjon. De skriver: «[Personalet] kunne i stedet handle i tråd med en regel som de kollektivt var blitt enige om, og unngikk dermed også å utsette seg for potensiell kritikk» (s. 147). Den kollektive reglen ved Borken, om at ingen beboere skal inn på kontoret, synes i Tinas tilfelle å bli et dilemma. På den ene siden er hun vaktbokansvarlig, og har ansvaret for vaktboken, og autoritet til å nekte Rene adgang, på den andre siden synes hun å være utrygg, en lav uformell status med lave skamfulle verdier, og slik avhengig av Jan til å ha kontroll over situasjonen. De fleste ansatte, og Tina, stopper Rene i kontordøren ved å «blokkere» med kroppen, da er de derimot allerede inne på kontorene. Det Karl gjør, å «smette» forbi Rene med hurtige bevegelser, er mer risikabelt. Rene reagerer dårlig på «aggressive» bevegelser. Dette forklarte Karl meg, og vil bli drøftet nærmere i kapittel 7.

Antagelsen om at Tina er utrygg, forsterkes når Tina i en annen situasjon med Rene, synes å spille mer på sin status som vaktbokansvarlige. En tidlig morgen er det kommet inn akutt sykdom på en ansatt, og Tina er på kontoret i første etasjen for å se på «fordelingen» av beboerne:

Tina og Trygve står på kontoret. Tina har vaktboken i hendene og sier «det ordner seg. Paul kan være alene med Alex til Jim har fått Heike på dagtilbudet. Paul er flink med Alex og uansett er det ikke sikkert Alex står opp før klokken ti». Trygve nikker og sier «bra, da drar jeg hjem og sover litt» [Trygve har vært nattevakt]. Døren til Rene går opp. Rene kommer ut, og har dynen i den ene hånden som hin sleper etter seg. Tina

står midt i kontoret med blikket vendt mot Hotspot og Renes inngang. Hun sier høyt «der var Rene stått opp, nå håper jeg Peder kommer hvert øyeblikk». [Peder skal være sammen med Rene]. Tina vender blikket mot vaktboken igjen. Veronica som sitter og spiser på fellesstuen reiser seg, låser maten inn på kjøkkenet, og møter Rene på Hotspot. De går sammen inn i leiligheten.

Tina ser Rene fra kontoret, men fokuserer på vaktboken, på tross av at hun er ferdig med fordelingen av beboerne på nytt. Paul skulle være sammen med Alex «alene», frem til ti, mens Jim skulle være sammen med Heike til Heike dro på dagtilbudet, og så være sammen med Paul «på» Alex. Tina var ferdig med det akutte vaktbokarbeidet, og kunne slik sett ha vært sammen med Rene til Peder kom. Hun anerkjenner Renes tilstedeværelse med ordene «der var Rene stått opp», men synes også å markere avstand med ordene «nå håper jeg Peder kommer hvert øyeblikk». Det er ikke rutine ved Borken at beboerne skal være alene eller vente til *deres* ansatte kommer, og den siste setningen til Tina blir derfor tom for praktisk mening. Uavhengig om Peder kommer hvert øyeblikk eller senere, skal ikke Rene stå alene, nesten naken, med dynen i hånden på Hotspot. Derimot synes Veronica, som sitter på fellesstuen, å legge en mening i ordene; hun må være med Rene til Peder kommer. Tina overkommuniserer sin status som vaktbokansvarlige.

Jeg antydet i forrige kapittel, at de trygge, gjennom sin relasjonskapital, kan ha en symbolsk kapital. Går vi tilbake til situasjonen hvor Rene var på kontoret, og Jan og Tina satt på fellesstuen, er det elementer som tyder på at Jan kan ha en symbolsk makt over Tina. Jan synes å ha makten til å avvike fra den kollektive regelen, også foran Tina som er vaktbokansvarlig og slik sett plassert høyere i det formelle hierarkiet og har et tett samarbeid med ledelsen. Jans relasjonskapital, og æren den fører med seg, som han har akkumulert ved å vise personalet at Rene er rolig sammen med han, synes å være årsaken til at Tina ikke ber Jan om å stoppe Rene. Det var Jan som var sammen med Rene denne vekten, og hadde slik ansvaret for Rene. Gjennom sin status som vaktbokansvarlige kunne Tina, i det hun så på Jan når Rene nærmet seg kontordøren, bedt han om å ta ansvar for Rene. Hun hadde da ikke trengt å «røpe» at hun var utrygg. Om den symbolske makten skriver Bourdieu (1990): «The power to impose upon other minds a vision, old or new, of social divisions depends on the social authority acquired in previous struggles» (s. 137). I tillegg til makten å avvike fra kollektive regler, synes Jan å ha makten til å skape lag. I dette tilfellet et lag bestående av han og Tina, som likestilte «trygge» ansatte, enige om den samme opptreden. Med andre ord så blir Tina fremstilt som «trygg». Symbolsk makt er makten til å lage grupper, men Jan skaper ikke laget «ex nihilo» (jamfør Bourdieu, 1990). Et bakteppe til situasjonen er personalets ideal om at beboerne har høyere status enn dem, eller at de i det minste har et lag med beboerne,

samt den kollektive rollen som tilhører fellesstuen, hvor Tina og Jan sitter. Jan synes å bekrefte laget av han og Tina, når han sier «vi har da kontrollen» til Karl. Det antyder at de underkommuniserer (jamfør Barth, 1994), og hvor Jan ikke bryter en enighet han har med Tina; at hun er «utrygg». Tina synes å godta laget med Jan, hvor hun blir fremstilt som «trygg» på lik linje med han, når hun sier til Karl at «Rene skal bare ta litt på kalenderen». Det uformelle hierarkiet, som skapes blant annet gjennom ledelsens navngiving av de trygge, synes å gjøre det bedre å være «trygg», enn *vaktbokansvarlig* ved Borken. Ved samtidig å overkommunisere (jamfør Barth, 1994) «kontrollen» Jan har over Rene, anerkjenner Tina hans symbolske kapital, og underkaster seg den sosiale orden som den symbolske kapitalen har sitt grunnlag i (jamfør Bourdieu, 1990, og Bourdieu, 2007).

Den økte selvbestemmelsen til Rene, og hins adgang til kontoret, er i tilfellet ovenfor avhengig av Jans tilstedeværelse. Selv om Tina også har status som ansatt ovenfor Rene, er det Jan som har «kontrollen». I relasjonen mellom Tina og Rene, kan vi si at Renes relasjonskapital med Jan, er større enn Tinas status som ansatt.

Beboerne forhandler seg inn på kontorene, på tross av personalets høyere formelle status og samfunnsmessige maktrelasjoner som definerer kontorene som personaldominert område (jamfør Sandvin m.fl., 1998). I dette argumentet ligger det samtidig at personalets fokus på selvbestemmelse er grunnlaget for beboernes selvbestemmelseskapital, men er ikke avgjørende for om beboerne får bestemme selv. Jeg har antydnet at voldskapitalene til Eli og Jo er større enn Rene og Alex sine, blant annet på grunn av personalets oppfatning av hvorfor beboerne utagerer. Jeg har argumentert for at Renes relasjonskapital med Jan kan være større enn statusen som ansatt og vaktbokansvarlig, samtidig viste jeg den symbolske kapitalen og makten, som de «trygge» har over de «utrygge».

Kapittel 6. Nøkkelen som åpner alle dører

Personalet ved Borken låser svært ofte opp, og igjen dører, også dørene til beboernes leiligheter. Det synes å være vanlig, og for personalet handler det om å tilrettelegge for beboerne, og slik også om å gi omsorg. For eksempel mener de Rene *burde* vekkes, siden hin kan ligge våken i sengen, og tenke på «ting som skal bort», og bli «høy». De vekker Rene for å gi hin «andre ting å tenke på og en god start på dagen», som Karl forklarte meg. Han trodde ikke Rene hadde noe i mot at han brukte å låse seg inn, derimot at Rene satte pris på det, og noen ganger syntes det som at Rene lå og ventet på personalet. Beboeren Kim skiller seg ut fra samtlige andre beboere, når det gjelder innlåsing til personalet. Kim synes å mene at hin ikke trenger hjelp fra personalet, mens personalet mener Kim trenger hjelp.

Marla er sammen med Kim og hun forsøker å ringe på. Låser seg inn etter å ha ventet noen sekunder. Kommer ut kort tid etterpå og forteller at Kim hadde bedt henne om å gå ut. «Kim sier 'gå ut, hører du ikke hva jeg sier? Gå ut'». Marla setter seg ned på kontoret og fortsetter «i sånne her tilfeller er Kim den vanskeligste brukeren fordi hin er så bevisst på sine rettigheter. Og Kim har jo et poeng når hin spør om jeg ikke hørte at hin ba meg gå ut». En liten time senere forsøker Marla igjen å ringe på, hun får ikke svar og låser seg inn.

I likhet med Jo og Eli, synes Kim å ha en stor selvbestemmelseskapital på grunn av at Kim er tydelig på hva hin vil, og ikke vil. Derimot blir Kim «den vanskeligste beboeren», som Marla sa ovenfor. Flere av personalet sa det var ubehagelig å låse seg inn til Kim, særlig ettersom det er et direkte brudd på Kims selvbestemmelsesrett, men også på grunn av usikkerhet om innlåsingens lovlighet. Ifølge helse- og omsorgstjenestelovens (2011) definisjon på maktutøvelse, blir tiltak utøvelse av tvang og makt når beboeren viser motstand. Dette har personalet ved Borken mye kunnskap om, blant annet siden flere andre beboere har tvangsvedtak, og de må kunne ta avgjørelser om tvang og makt er nødvendig i utageringer. Likevel bærer situasjonen med Kim preg av stor usikkerhet. De fleste ansatte visste ikke om Kim hadde tvangsvedtak eller ikke, likevel låste de seg inn, og ingen skrev skadeavvergende tiltak, til tross for at innlåsing var utøvelse av tvang og makt. Fagleder tydeliggjør situasjonen under intervjuet:

«Det er et utrolig gjennomdiskutert tema her på huset [Borken]. Vi hatt mange diskusjoner om hvordan, og når vi skal kontakte Kim, skal vi gå inn eller ikke gå inn. Det er det samme med flere [beboere], hvis vi ikke gjør det, om vi ikke har kontroll, kan vi ende opp med omsorgssvikt. [...] Kim kan jo også gjøre mye som ikke bestandig er heldig for hin. Vurderingen er at Kim ikke evner å ta riktige valg, for å ivareta liv og helse, samtidig som det er viktig at vi er tett på hele tiden for å kunne følge hin opp best mulig. Per i dag ville vi fort kommet opp i en situasjon der det ville blitt stilt spørsmål om omsorgssvikt, hvis vi ikke hadde en praksis med innlåsing».

Fagleder påpeker her faren for omsorgssvikt, altså antagelsen om at uten personalets innblanding vil Kims tilstand forverre seg over tid. Det er med andre ord ikke fare for vesentlig skade av spontan art, og skadeavvergende tiltak blir dermed utilgjengelig for personalet. Personalet er enig med fagleder om at innlåsing er nødvendig, og at de må være «tett på» Kim, som innebærer jevnlig kontakt. Det synes derfor ikke å være hensikten bak innlåsing, som gjør situasjonen ubehagelig.

Når personalet låser seg inn til Kim, og Kim sier at de ikke har lov til det, henviser personalet Kim til en avtale hin har inngått. Avtalen gir personalet retten til å låse seg inn, på tross av Kims motstand. I dette kapitlet vil jeg utforske hva avtalen med Kim innebærer, både for Kim selv og personalgruppen. Samtidig utfordrer jeg personalets oppfattelse av at Kim mangler selvinnsikt, ved å presentere en sosial forklaring på Kims adferd. Jeg avslutter kapitlet med å argumentere for at Kim blir en «salderingspost», som en av de vaktbokansvarlige sa, delvis på grunn av det uformelle hierarkiet innad i personalgruppen.

En avtale eller et tvangsvedtak

Monika komme ut av leiligheten til Kim og jeg treffer henne i fellesområdet i andre etasje, hvor Kim bor. Jeg spør henne om avtalen personalet har med Kim om å låse seg inn:

Monika tar tak i armen min og fører meg inn på kontoret. Hun blar i folderen, finner Kims ukeplan, og sier «her står det at vi skal låse oss inn klokken åtte hver ukedag, hvis du vil vite mer kan du kanskje snakke med Tonje, jeg tror det er hun som har laget avtalen med Kim».

Neste dag er Tina sammen med Kim, og jeg stiller det samme spørsmålet til henne: «Jeg vet ikke hvem som har laget den, du kan spørre Karianne. Jeg har bare fått beskjed om at den eksisterer», svarer Tina. Monika og Tina jobber fulltid ved Borken, men Monika er sjelden sammen med Kim, og Tina gjør som regel kontorarbeid. Monika henviste meg til Kims ukeplan, og til Tonje, mens Tina henviste meg til Karianne.

«Jeg trodde avtalen var laget her av [navn på ansatt som tidligere jobbet ved Borken], men det kan hende den ble laget på [tidligere bosted]. Men nå er den blitt utvidet, før låste vi oss kun inn ved vaktskiftet. Avtalen er i samarbeid med Habiliteringstjenesten, og er muntlig. Det er på grunn av Kims helsetilstand. Og vi må jo gå ut når hin ber oss om det, men da har vi nå vært der inne. Det er for å sprekke boblen» sier Karianne.

En annen vakt spør jeg Tonje, slik Monika foreslo.

«Nei, jeg har ikke laget noen avtale. Jeg tror heller ikke det er laget noen ny avtale med Kim etter at hin flyttet hit». Hun legger fort til «men vi har aksept fra Kim om å låse oss inn, selv om hin kan bli irritert noen ganger, men da er det jo bare å minne Kim på dette og om hvorfor vi låser oss inn. Men sånn som i dag kom Kim ut i 11-tiden, men hadde jeg ikke sett hin fra kjøkkenvinduet hadde jeg låst meg inn». Jeg spør om avtalen kan være en videreføring fra tidligere bosted. «Ja, kanskje. Men den

er fornyet her, kanskje av Marla». Hun reiser seg fra kontorstolen, og blir stående i kontordøren. «Men det er jo ikke slik at vi låser oss inn i hytt og gevær. Men at i de tidene Kim holder mye til på vaskerommet, der hvor vi ikke ser hin, så låser vi oss inn», sier hun.

Så spør jeg Marla:

«Nei, det er ikke jeg som har laget avtalen. Det er [navn på annen ansatt som tidligere jobbet ved Borken], men vi har vært uenig på møtene. Den muntlige avtalen legges til grunn for argumentet om å låse seg inn hyppig og her har avtalen spunnet videre» sier Marla tydelig. Jeg spør om hvorfor. «Det å låse seg inn på morgenen har Kim tvangsvedtak på, og vi gjør det for å forsikre oss om at Kim har det bra, og for å hjelpe hin med døgnrytmen. Det støttes av Habiliteringstjenesten».

I kapittel 3 beskrev jeg nattevakten Hans, som først lette etter Kims tvangsvedtak, til han husket at han kunne se om Kim var i leiligheten gjennom kjøkkenvinduet. Det Hans fant ut senere, var at Kim har tvangsvedtak på innlåsing, men da *kun* ved mistanke om avstikking eller selvskading. Med andre ord så fant ikke Hans tvangsvedtaket som Marla henviser til; at personalet kan låse seg inn hver morgen, uten fare for avstikking eller selvskading. I en annen situasjon synes Marla å henviser implisitt til tvangsvedtaket som tillater innlåsing ved fare for at avstikking:

Klokken 17.00 ringer Marla på til Kim. Hun står litt utenfor, ventende, før hun låser seg inn. Marla kommer raskt ut igjen og inn på kontoret. Hun sier «det handler om å se Kim selv. Derfor låser jeg meg inn ved vaktstart, selv om jeg med stor sannsynlighet vet at hin er i leiligheten».

Når Marla ender setningen med «selv om jeg med stor sannsynlighet vet at hin er i leiligheten» antyder det at Kims tilstedeværelse i leiligheten er sentral i innlåsing, som innebærer tvangsvedtaket på innlåsing ved mistanke om avstikking. I intervjuet med fagleder mener han at Kim har tvangsvedtak på innlåsing hver vaktstart, altså *to* ganger daglig.

Kunnskapen om avtalen med Kim varierer i personalet. Monika, som sjelden er sammen med Kim, viser meg Kims ukeplan og ber meg snakke med Tonje, mens Tina vet kun at den «eksisterer» og synes jeg burde snakke med Karianne. Tonje, Karianne og Marla er de av personalet som synes å kjenne Kim og situasjonen best, men de synes også å være usikre, og kunnskapen om avtalen sammenfaller ikke. Karianne *trodde* avtalen var inngått ved Borken, mens Tonje *trodde* den var inngått på Kims tidligere bosted, og fornyet ved Borken. Det er dermed ikke Tonje som har inngått avtalen, slik Monika foreslo, og det var heller ikke Marla, som Tonje foreslo. Marla synes å være mer konsekvent enn de andre, ettersom hun er tydelig på at det er en annen ansatt, som tidligere var ansatt ved Borken, som inngikk avtalen med Kim, og hun påpeker at den brukes som et argument for at personalet skal kunne låse seg

inn hyppigere. Marla er samtidig den eneste som sier at avtalen har «spunnet videre», som antyder en mer tilfeldig retning, enn Karianne som mente den var «utvidet», og Tonje som mente den var «fornyet». Derimot henviser Marla til et tvangsvedtak som tillater personalet å låse seg inn hver morgen, for å «hjelp Kim med døgnrytmen», uavhengig av Kims tilstedeværelse, mens hun i en annen situasjon implisitt snakker om et tvangsvedtak som er avhengig av Kims tilstedeværelse, og som ligner tvangsvedtaket som Hans og jeg fant; innlåsing kun ved mistanke om avstikking eller selvskading. Fagleder snakker på sin side om et tvangsvedtak som tillater personalet å låse seg inn ved hver vaktstart, altså *to* ganger daglig, i motsetning til hver morgen, som Marla mente Kim hadde tvangsvedtak på. Det synes som at Marla og fagleder snakker om andre tvangsvedtak, enn det Hans og jeg fant i permene til Kim.

Å finne ut hva avtalen med Kim inneholdt var svært vanskelig, blant annet ettersom den var muntlig, og ikke eksplisitt nedskrevet, og siden den ble inngått av en ansatt som ikke lenger jobber ved Borken. Disse faktorene, samt det at ingen så ut til å vite mer enn omtrent når den ble inngått (Kims tidligere bosted) og at avtalen er gjeldende for personer Kim ikke kjente når den ble inngått, gir avtalen svært diffuse karakteristikker. For fagleder handler det om kontroll. Han sa blant annet: «Om vi ikke har kontroll, kan vi ende opp med omsorgssvikt». For personalet handler det først og fremst om å se Kim, å se at hin har det bra, og som Karianne sa, «for å spreke boblen», som henviser til Kims tendens til å isolere seg, fra både personalet og andre personer i livets hins. Personalet føler at de ikke har noe annet valg enn å låse seg inn, på tross av at innlåsing strider mot Kims selvbestemmelse. Det er et dilemma mellom nødvendig utøvelse av makt og omsorgssvikt, som skaper en usikkerhet i personalet. Usikkerheten synes å håndteres av personalet gjennom ukeplanen, avtalen og en større aktør.

Beboernes ukeplaner er et fellestrekk Borken deler med de fire bofellesskapene som fokuserte på normalisering. Sandvin m.fl. (1998) skriver: «Det tidsmessige mønsteret er planlagt og regulert for beboerne så vel som for personalet. For beboerne finnes ukeplaner som forteller hva de skal gjøre til forskjellig tidspunkt alle dagene i uken» (s. 85). Ukeplanene er for forskerne et eksempel på makten som er integrert i relasjonen mellom ansatte og beboere, ettersom det var personalet som skapte ukeplanene, og som hadde makten til å fravike fra dem. Ved Borken er ukeplanene til beboerne mindre detaljerte, og fungerer mer som «huskelapper» for personalet, enn i de fire bofellesskapene til Sandvin m.fl. (1998). For eksempel inneholder Alex' ukeplan for det meste husarbeid som personalet skal gjøre, og den blir ikke fulgt strengt. Personalet gjør husarbeid når det passer på den aktuelle dagen. Kims ukeplan synes derimot å bli forstått strengere, deriblant at Kim skal stå opp klokken åtte hver

ukedag. Personalet gjør det «for å hjelpe Kim med døgnrytmen», som Marla forklarte ovenfor. Kim har en «uvanlig» døgnrytme, ettersom hin kan være våken om natten og sove om dagen, og indirekte antyder Marla at Kim burde ha en «normal» døgnrytme. Når jeg spurte Monika ovenfor om innlåsingsavtalen, henviste hun meg til Kims ukeplan. Det antyder at ukeplanen er særlig viktig, og jeg observerte ikke at andre beboeres ukeplaner ble referert til på samme måte. Det synes derfor som at omsorgsarbeidet med Kim i større grad preges av normalisering, enn omsorgsarbeidet med de andre beboerne, samtidig som personalets fokus er på selvbestemmelse.

Ukeplanen til Kim synes å ha den muntlige innlåsingsavtalen som grunnlag, ettersom det står på den at personalet kan låse seg inn. I 1996 påpekte Guri Dyrendahl (1996) at muntlige avtaler med beboerne var vanlige. Hun nevner blant annet avtaler som regulerte mengden mat beboerne kunne spise til frokost, og som personalet forsto på andre premisser enn beboeren selv, deriblant at brudd på avtalen kunne sanksjoneres. Personalet ved Borken synes også å forstå avtalen annerledes enn Kim selv. For eksempel har personalet presisert på ukeplanen at innlåsing skal skje klokken åtte hver morgen, uten å ha skriftlig innhold til å bekrefte at dette inngikk i avtalen. De synes også å forstå innlåsing som omsorg, når Kim mener den er ulovlig maktutøvelse.

På grunn av at beboere kan ha vanskeligheter med å forstå konsekvensene av avtaler vektlegger Dyrendahl (1996) at de må ha frihet til å gå tilbake på avtaler, som for eksempel når beboeren ikke klarer å overholde 3 brødsiver til frokost. Ved Borken får derimot ikke Kim avslutte avtalen. Når Kim blir irritert, som Tonje sa ovenfor, minner personalet Kim på avtalen, og slik binder personalet Kim til avtalen. Fagleder innrømmet at de ikke har mulighet til å la Kim få bestemme dette selv, ettersom faren for omsorgssvikt er for stor. Å avslutte avtalen innebærer for personalet at de ikke lenger har «lov» å låse seg inn, og ettersom det ikke er noen fare for akutt vesentlig skade, kan de ikke benytte seg av skadeavvergende tiltak. Personalet er med andre ord avhengig av avtalen med Kim, for å kunne se og kontrollere Kim. Min analyse viser at den også dekker et annet behov for personalet.

«Det er når planer, regler eller normer ikke blir fulgt, eller når beboeren ikke forholder seg til relasjonen som forutsatt, at makten oftest kommer synlig til uttrykk», skriver Sandvin m.fl. (1998, s. 128-129). Ved Borken synes det å være Kims motstand mot innlåsing som fremhever muligheten for maktutøvelse, og da mer konkret ulovlig maktutøvelse. De andre beboerne synes ikke å motsette seg ikke innlåsing, og den blir da heller ikke problematisk. Personalet synes å rettferdiggjøre innlåsing til Kim, og bruddet på selvbestemmelsesretten, gjennom avtalen, og slik definere innlåsing som «lovlig», selv om de samtidig viser

usikkerhet, og synes innlåsing er ubehagelig. Sandvin m.fl. (1998) beskriver en lignende type usikkerhet, det de kaller ambivalens. Blant annet viste personalet i deres studie et behov for å rettferdiggjøre en spesiell hendelse. Det var ifølge forskerne, hvor en beboer hadde blitt ført med makt ut av fellesområdet, på grunn av at beboeren ikke hadde oppført seg slik personalet ønsket. Da henviste personalet både til beboerens lege og familie. Forskerne skriver: «Man stod ikke alene om avgjørelsen. Selv om de følte dårlig samvittighet for maktutøvelsen, så betydde det mye at beslutningen var sanksjonert på et høyere kompetansenivå» (Sandvin m.fl., 1998, s. 144-145). Ved Borken synes avtalen med Kim å «bety mye» for personalet. Samtidig som den gjør innlåsing «lovlig», synes den å gjøre personalets usikkerhet noe mindre. Personalets henvisning til Habiliteringstjenesten forsterker antagelsen, ettersom Habiliteringstjenesten representerer et høyere kompetansenivå, og slik står ikke personalet alene i avgjørelsen om å beholde avtalen (jamfør Sandvin m.fl., 1998).

I samtalene med de ansatte ovenfor, Monika, Tina, Karianne, Tonje og Marla, la jeg merke til at alle brukte begrepet «laget» (som i konstruert eller skapt) når de beskrev avtalen med Kim. Det antyder at avtalen med Kim, kanskje har andre karakteristikk enn avtaler som «inngås». Karianne sa også: «Avtalen er i samarbeid med Habiliteringstjenesten», som antyder at innlåsingsavtalen ikke er inngått i like stor grad med Kim, som den er med Habiliteringstjenesten. Det minner om situasjonen ved St Elizabeth's Hospital: «Although some communication between inmates and the staff guarding them is necessary, one of the guard's functions is the control of communication from inmates to higher staff levels» (Goffman, [1961] 1991, s. 19). Personalets oppgave og ansvar, er å unngå omsorgssvikt hos Kim, derfor «kontrollerer» de Kim, og rapporterer til Habiliteringstjenesten, som skal bistå i det faglige omsorgsarbeidet. Ettersom Kim nekter å godta besøk av ansatte fra Habiliteringstjenesten, innebærer det at personalet ved Borken, kontrollerer informasjonen om Kim, og mellom Kim og Habiliteringstjenesten, som sistnevnte benytter for å ta avgjørelser. Det synes å bli et paradoks at personalet da henviser til Habiliteringstjenesten, når det er de som gir informasjonen som Habiliteringstjenesten baserer avgjørelsene på.

Dyrendahl (1996) er svært skeptisk til avtaler, og hun konkluderer med at begrepet «avtale» «gir skinn av at to jevnbyrdige parter har forhandlet seg fram til enighet eller et kompromiss om forpliktelser og eventuelle sanksjoner» (s. 69). Innlåsingsavtalen med Kim synes ikke å fremstå som noen «vanlig» avtale, deriblant er den ikke tidsbestemt eller skriftlig, og den bygger ikke (lenger) på enighet. Den synes å reflektere enighet innad i personalet, i større grad enn enighet mellom Kim og personalet, og er antageligvis en avtale mellom personalet og Habiliteringstjenesten. Kim og personalet er heller ikke jevnbyrdige

parter, som fremheves når Kim ikke kan avslutte avtalen. Avtalen ligner mer på et tvangsvedtak; tiltak av langvarig art som godkjennes av Fylkesmannen, når personalet mener de kan forutsi at tvang og makt kommer til å bli brukt i en konkret situasjon med beboeren (jamfør helse- og omsorgstjenesteloven, 2011, § 9-5, bokstav a og b). Avtalen synes derfor å bli en erstatning i en situasjon hvor tvangsvedtak mangler, men hvor faren for omsorgssvikt er tilstede. Årsaken til at personalet ikke søkte om tvangsvedtak synes å være avtalen, som er de legger i det forebyggende arbeidet med Kim.

Personalets nøkkel og Kims stigma

Det er lett å tenke seg at nettopp dørene må være viktige i en bolig som er inndelt i ulike romlige sfærer, [...] Man kan tenke seg at dører i slike boliger vil være viktige både ved sin avgrensning, og ved sin beskyttelse av de ulike sosiale sfærene - kanskje særlig den private. (Sandvin m.fl., 1998, s. 79)

Nøkkelen til personalet ble i kapittel 3 beskrevet som et tegn på en avstand mellom statusene ansatt og beboer. Dørene som den åpner representerer overganger, og da ikke kun mellom det offentlige rom og kollektive rom, men også til beboernes private leiligheter (Sandvin m.fl., 1998). Nøkkelen representerer personalets mulighet til å overskride grensene ved å låse opp dører, og slik utgjør nøkkelen det grunnleggende elementet i avtalen med Kim. Uten nøkkelen til Kims leilighet hadde avtalen vært umulig å gjennomføre, og slik uten mening for personalet. Nøkkelen kan ses på som en mulighet innebygd i personalets status, ettersom det kun er ansatte som får utdelt denne nøkkelen som åpner samtlige dører. Som en mulighet blir også nøkkelen en del av voldskapitalen til personalet. Jeg har til nå i oppgaven også jevnlig nevnt beboernes kjøkkenvinduer og persiennene som dekker dem, og slik som Kim motsetter seg personalets innlåsing, motsetter hin seg også at personalet «sniker» i persiennene. Igjen også i motsetning til andre beboere som ikke synes å bry seg, ifølge personalet. Da jeg spurte fagleder om kjøkkenvinduene i intervjuet påpekte han et viktig element; det er en mulig for personalet å se gjennom kjøkkenvinduene, men det er ikke en bestemt praksis ved Borken. Kjøkkenvinduene gir altså muligheter til personalet. Voldskapitalen til personalet synes å triumfere over Kims selvbestemmelseskapital. Personalet har, i tillegg til nøkkelen og persiennene, også avtalen, tvangsvedtak samt det gjennomsiktige kontoret som er rettet direkte mot Kims leilighet. Hva skjer med selvbestemmelseskapitalen til Kim når det er så mange faktorer som synes å begrense den?

Tonje sa ovenfor at «i de tidene Kim holder mye til på vaskerommet, der hvor vi ikke ser hin, så låser vi oss inn». Hun fremhever et sentralt element; Kim oppholder seg på vaskerommet hvor personalet ikke kan se hin fra kjøkkenvinduet. For beboerne kan man anta

at leiligheten, sett i forhold til kontorene, er deres «baksideområde», for Kim derimot synes «vaskerommet» å være et sted hin kan slappe av på. Goffman ([1959] 1992) trekker frem bad og soverom som tilrettelagte områder for å unngå «opptredener». På slike steder kan ikke en person opprettholde det ønskede inntrykket av seg selv, ettersom for eksempel klær kommer i uorden, og derfor er det vanlig at slike rom er plassert strategisk i huset. Vaskerommet synes da å være et naturlig sted for Kim å være, ettersom det er plassert lengst inn i leiligheten og kan låses fra innsiden. Kanskje kan dette tolkes som at Kim forsøker å beskytte sin opptreden. Goffman ([1959] 1992) påpeker at lett adgang til en opptreden vil minske muligheten for at den opptreden kan slappe av, og ved å oppholde seg på vaskerommet synes Kim å gjøre det *litt* vanskeligere for personalet å se hin. Dette kan også tolkes som en benyttelse av selvbestemmelseskapitalen, innenfor de rammene Kim har, derimot er personalets voldskapital større, noe som reflekteres når de låser seg inn, også på vaskerommet.

I *Stigma* har Goffman ([1963] 1990) fokus på synlighet, særlig gjennom trekk som stigmatiserer personer. Stigma er «an attribute that is deeply discrediting» (s. 13), hvorimot han legger til at «attributt» kan være et dårlig ordvalg, ettersom det er snakk om relasjoner. Dette kommer best frem når personer har stigmatiserte attributter som ikke nødvendigvis vises ved første øyeblikk. Goffman ([1963] 1990) skriver: «Where the stigma is nicely invisible and known only to the person who possesses it, who tells no one, then there again is a matter of minor concern in the study of passing» (s. 93). «Passing» er for han tiltak en person kan gjøre for å unngå et mulig stigma, som innebærer å bli sett på som en «unormal» og ikke bli tildelt den statusen personen forsøker å oppnå. Kim ved Borken har ingen synlige kroppslige arr eller andre ytre tegn på sin diagnose, likevel synes Kim å drive på med «passing». Det ligger noe mer i relasjonen mellom Kim og personalet. Tonje sa ovenfor: «selv om Kim kan bli irritert noen ganger, men da er det jo bare å minne Kim på dette og om hvorfor vi låser oss inn». Personalet forteller Kim at hin har inngått en avtale, fordi hin trenger hjelp av personalet. Dette står i kontrast med Kims egen mening, som, ifølge personalet, mener hin er «frisk». De tolker dette som at Kim ikke har innsikt i sitt eget «sykdomsbilde», derimot kan det være Kims forsøk på å unngå visse stigma.

I sin studie skriver Sundet (1977): «Etter hvert som jeg ble kjent med mine fem hovedinformanter, oppdaget jeg at de tilpasset atferden sin alt etter hvem de møtte og hvilke situasjoner de stod overfor» (s. 181). Beboeren Arne var en av Sundets hovedinformanter som hun mente tilpasset adferden sin etter hvem han møtte. Ifølge henne, var Arnes ideal av seg selv den voksne og den selvstendige. Om Arne opplevde at han ble sett på som noe annet, for eksempel av de ansatte, ble han usikker, og spilte rollen som klient. Når personalet ved

Borken låser seg inn til Kim, synes de å ødelegge Kims bilde av seg selv som frisk. I kontrast til beboeren Arne fra Sundets (1997) studie, synes Kim å motsette seg rollen som «beboer», først ved å ikke åpne døren, så ved å be personalet om å gå ut, og kanskje også ved å «bo» på vaskerommet. Kims adferd kan ses på som forsøk i å posisjonere seg som noe annet, som «normal». På 1960-tallet forsket den amerikanske antropologen Robert Edgerton (1993) på opplevelsen, og håndteringen av utviklingshemning som et stigma. Informantene var eks-pasienter fra Pacific State Hospital i California, og ifølge han fremsto de som svært opptatt av å bli behandlet og oppfattet som normale mennesker. Som eksempler på Goffmans ([1963] 1990) «passing», trekker Edgerton (1993) frem at noen eks-pasienter unngikk å snakke på offentlige steder, og samtlige ga «falske forklaringer» på hvorfor de hadde vært innlagt. En slik adferd fører til at Edgerton (1993) skriver: «To find oneself regarded as mental retardate is to be burdened by a shattering stigma. Indeed, for the former patient, to be labeled as a mental retardate is the ultimate horror. They reject it with all their will» (s. 182). Ved Borken synes dette å være tilfellet med Kim, ettersom hin synes å motsette seg alle tegn på at hin har en diagnose, og at hin trenger hjelp. Dessverre synes det også som at det ultimate tegnet på Kims stigma blir personalet; deres nøkler, *deres* avtale, deres sniking og innlåsing, og deres ord som sier at Kim er det motsatte av det hin forsøker å være.

Goffman ([1959] 1992) skriver: «Vi må m.a.o. innse at det inntrykk av virkeligheten som en opptreden kan gi, er noe fint og skjørt som kan gå i stykker ved det minste uhell» (s. 53). Kims opptreden synes å gå i stykker svært ofte. Enten ved at personalet ser Kim, eller når de låser seg inn og «minner» Kim på avtalen. Det å bo ved Borken kan i seg selv oppleves stigmatiserende, på grunn av lave samfunnsmessige verdier knyttet til å være hjelpetrengende og inkompetent (jamfør Sandvin m.fl., 1998), og i tillegg blir Kim «irettesatt», hver gang hin motsetter seg innlåsing, og slik også hjelpen. Ved totale institusjoner skjedde det ofte at pleierne konfronterte pasientene, ettersom de hadde informasjon om uheldige hendelser før innleggelse. Goffman ([1961] 1991) mener at «feile» svar pasientene ga, handlet ikke om sykdommen, men at pasientene forsøkte å bevare sin selvrespekt. Han mener at slike konfrontasjoner kan føre til at andres inntrykk av en selv blir uviktig, samt vil en slik moralsk overvåkning kreve en tilpasning, som består av å etablere en mindre moralsk holdning til egne idealer. For personalet ved Borken er Kims «innflytting» på vaskerommet et «symptom», derimot kan det kanskje være Kims eneste «baksideområde», og for Kim synes ikke dette å være å være noe «unormalt». En dag jeg satt på kontoret alene, ønsket Kim at jeg skulle bli med inn i leiligheten, for å se hvor fint hin hadde fått det på vaskerommet. Kim hadde flyttet et bord og en stol inn dit, og snakket om vaskerommet som om det var «leiligheten».

Det synes som Kims selvbestemmelseskapital er begrenset til vaskerommet, ettersom personalet «kontrollerer» resten av leiligheten gjennom å se i kjøkkenvinduene eller låse seg inn. Kims inngangsdør synes ikke lengre å være grensen mellom det privat og det formelle (jmfør Sandvin m.fl., 1998). Grensen er nå vaskeromdøren, som Kim kan lene seg mot og hindre personalet fysisk fra å komme inn. Personalet på sin side føler de gjør mye for å hjelpe Kim, og at de ofte ikke har noen annet valg enn å låse seg inn. Selv om Kim er like tydelig som Jo og Eli på hva hin ønsker og ikke ønsker, blir innlåsing gjentatt og avtalen vedlikeholdt, og i motsetning til Eli og Jo har ikke Kim en stor voldskapital som kan supplere selvbestemmelseskapitalen.

Relasjonsbygging og kontorarbeid

Som vi så i kapittel 4 er en god personlig relasjon med beboerne et mål for personalet. En god relasjon betyr «alt», og er «grunnlaget» for omsorgsarbeid mener personalet. Ifølge fagleder gjelder dette målet også for Kim, og han hevder at en god relasjon mellom Kim og personalet hindrer innlåsing. Han sier: «For de med god relasjon til Kim holder det å låse seg inn og gjøre seg til kjenne ved vaktstart. Kim vil da selv initiere kontakt videre utover dagen». Jeg observerte få tilfeller at Kim tok kontakt med personalet hin var sammen med, derimot stemmer disse tilfellene overens med fagleders utsagn; Kim tar kontakt med de ansatte hin synes å ha en god relasjon med. Imidlertid observerte jeg også at antall tilfeller, hvor Kim er sammen med disse ansatte, for eksempel Karianne, Marla og Tonje, er få:

Jeg kommer opp i andre etasje, klokken er 10.15, og jeg spør Miriam som sitter foran den ene PC-skjermen på kontoret, om hun er sammen med Kim i dag. «Ja, ser du ikke det?» svarer hun og ler.

Det er få ansatte på jobb denne kvelden og Hans har ringt etter Paul som kommer på vakt klokken 20.00. Paul kommer inn på kontoret. «Takk for at du kommer tidlig» sier Hans. «Vi er lite folk skjønner du, men det som trengs er egentlig at du sitter oppe og er sammen med Kim og kanskje er backup» fortsetter Hans. «Nei, jeg har ingenting imot å være med Kim, trenger å slappe av litt» ler Paul.

Klokken er nesten 22.00 og kveldsvakten nesten ferdig. Sunniva sier til Tone «jeg skulle hatt en Kim-vakt. Har bedt om å få det for å slappe av, jeg har gått på den samme beboeren nesten hver vakt i flere måneder nå. Kunne trengt litt variasjon». Tone sier «jeg er sammen med Kim på fredag, men har egentlig ingen relasjon så vi kan godt bytte». Sunniva sier «relasjon og relasjon, hin har en glød i øynene når hin ser meg da».

I tillegg til å være den «vanskeligste» beboeren, synes Kim å være den «enkleste» beboeren å være sammen med. Personalet sier det slik: «Kim krever lite». Ettersom Kim, i motsetning til Rene, som må «holdes øye med», kan være, og ofte ønsker å være alene, får personalet mye

«fritid» eller «kontortid». Det blir derfor personalets avgjørelse om hva vekten skal bestå av, som for eksempel hvor mange ganger de låser seg inn, og slik forsøker å etablere kontakt med Kim. Det gir personalet stor mulighet til å kontrollere innholdet i vekten, og relasjonsbygging med Kim synes ofte å komme i andre rekke. Personalet snakker ikke om «relasjon» med Kim på samme måte som de snakker om «relasjon» med Alex eller Rene. Ovenfor sitter Miriam foran PC-skjermen og er «sammen med Kim». Latteren til Miriam, og spørsmålet om jeg ikke så at hun var sammen med Kim, tyder på at Miriam er klar over paradokset om å sitte på kontoret og «være sammen» med Kim. Miriam er som tidligere nevnt bokoordinator, og gjorde kontorarbeid denne vekten. Paul på sin side, fremhever at Kim er «enkel», ettersom han kan «slappe av». Hva slag relasjon med Kim blir det når Miriam sitter på kontoret? Paul har ingen personlig relasjon med Kim, ettersom han sjelden har vakter sammen med Kim, men det synes ikke Paul å mene at er noen hindring. Jeg hørte sjelden noen si at de ikke kunne være sammen med Kim på grunn av mangelen på en god personlig relasjon. Tone ovenfor er et av unntakene. Det skjedde imidlertid ofte med Alex og Rene. Sunniva, som tidligere beskrev en god relasjon som grunnlaget for omsorgsarbeidet, ønsket å ha «Kim-vakt» for å slappe av, og for å få variasjon i arbeidshverdagen. Ønsket synes ikke å være sammen med Kim, men derimot *vakten* hun får ved «å stå på» Kim. «Relasjon» synes ikke lenger å være et nødvendig grunnlag, i tilfellet med Kim er «en glød i øynene» tilstrekkelig for Sunniva.

Pleksiglass-vinduene gir personalet mulighet til å sitte på kontorene, foran dataene, samtidig som de har oversikt over beboerne. Særlig er det vaktbokansvarlige og bokoordinatorer som har kontorarbeid, og siden de ikke har «rene» kontordager handler det om å balansere kontorarbeid med beboerens behov. Fagleder mener de skal gjøre kontorarbeid «mellom slagene», altså når beboeren ikke har behov for hjelp. Det er kun ansatte som er vaktbokansvarlige, som uttrykker et ønske om kontordager, ettersom balanseringen er vanskelig. De «forfordeler» seg selv, som betyr at de enten setter seg selv opp som «andre-personale» «på» Alex, eller setter seg opp «på» Kim, for å få gjort vaktbokarbeid. Det innebærer at en ansatt må være alene med Alex, at Alex mister sitt tilbud om å dra ut (siden man er to personal), og at Kim blir lite kontaktet. De uttrykker et stort ønske om kontordager:

«Vi har ingen rene kontordager, men noen av personalet har fått det i forbindelse med søknader og vedtak, når det er absolutt nødvendig. Ellers skal kontorarbeid gjøres før beboeren står opp, og i mellom besøk. Men for min del går det spesielt utover Kim og Taylor. Motivering for å stå opp og skape en god dag faller bort. Ledelsen sier at beboerne bestandig skal komme først, men det er ikke så lett. Jeg kan ikke komme på jobb, og oppdage at det mangler seinvakt, og tenke "nei, nei, men jeg skal være inne hos Alex eller Kim". Det går ikke. Det er minuset [med vaktbokarbeid]. Det går utover

beboerne enten man vil eller ikke. Man greier ikke å legge det fra seg fordi man må få det unna. Det skaper mye dårlig samvittighet».

Vaktbokansvarliges argument for å få kontordager, begrunnes gjennom et dårligere tilbud til beboerne. De mener det alltid er vaktbokarbeid som skulle vært gjort, enten det er akutt sykdom, eller fordeling for hele kalenderplanperioden (3-4 måneder). I intervjuet sammenlignet fagleder vaktbokansvarlige med bokoordinatorene, som har såkalt «brukerrettet» arbeid; møter, ukeplaner, søknader og kvartalsrapport. Han mener vaktbokansvarlige må følge bokoordinatorenes eksempel. Hvordan balanserer bokoordinatorene kontorarbeid og brukerrettet arbeid?

Ovenfor påpekte jeg at Miriam, som er bokoordinator, benyttet vekten med Kim til å gjøre kontorarbeid. De andre bokoordinatorene gjør dette i mindre grad. I fokusgruppeintervjuet, av vaktbokansvarlige og bokoordinatorene, forteller deriblant bokoordinatoren Tove at hun ikke jobber fulltid, og slik har hun mulighet til å komme inn på fridagen sin. Hun jobber ikke gratis, påpeker hun, men får betalt for timene hun er ved Borken. Tove har altså, i praksis, «rene» kontordager. Derimot forteller Veronica at hun gjør kontorarbeid på natt: «I perioder når jeg har mye kontorarbeid, så priser jeg meg lykkelig over at jeg har nattevakter». Bokoordinatorene har altså funnet andre måter for å få gjort kontorarbeid på. I fokusgruppeintervjuet kommer det også frem at bokoordinatorenes kontorarbeid er svært ulikt vaktbokansvarliges. Kvartalsrapporter og søknader kan skrives over flere dager, og netter, og bokoordinatorene har derfor muligheten til å planlegge kontorarbeidet. Vaktbokansvarlige har et kontorarbeid av mer akutt art, på grunn av sykdom, og som gjør at de må jobbe på dagtid. De kan ikke ringe ansatte på natt, for å leie dem inn to dager senere.

I intervjuet mente fagleder også at vaktbokansvarlige må bli bedre til å videreføre ansvar til andre av personalet som er ledige, som for eksempel å ringe rundt og leie inn ekstravakter. Jeg observerte svært sjelden at vaktbokansvarlige ba om hjelp med vaktboken fra kollegaene. For det første ettersom få hadde lyst å gjøre vaktbokarbeid. Personalet anser det som et slitsomt, og krevende arbeid med «mange små puslebiter som må gå opp». For det andre må de som skal leie inn ekstravakter, ha en viss kunnskap om lovverk og personalet. Vaktbokarbeid innebærer å sette opp en forsvarlig bemanning, og sørge for at beboerne får tjenestene de har krav på. I alt er det 26 faktorer¹⁸, som avgjør hvordan beboerne «fordeles», og hvem som leies inn. Det viktigste synes å være kunnskap om arbeidsmiljølovens (2005)

¹⁸ For alle faktorene i taksonomien av vaktboken se appendiks 5.

bestemmelser og økonomi. Det er for eksempel ikke lov for personalet å jobbe tre søndager på rad. AML-brudd (brudd på arbeidsmiljøloven) oppfattes svært alvorlig, og vaktbokansvarlige kan jobbe flere timer med innleie for å unngå brudd. De forsøker å spare penger ved å unngå overtid, som blant annet innebærer at Kim er uten en ansatt sammen med seg tidlig på morgenen, og sent på kvelden, eller at personalet er sammen med Kim og Heike samtidig. Siden Heike krever mer oppmerksomhet, blir Kim igjen ofte nedprioritert. Vaktbokarbeidet har også en egen type «risikovurdering». Trygghet er forankret i enkeltpersoner som Karl, Paul og Jan, og vaktbokansvarlige vil plassere disse strategisk sammen med beboere som er i dårlig «form». Med andre ord er det vanskelig å overføre arbeidsoppgaver fra vaktboken til andre av personalet.

Gjennom vaktbokarbeidet synes vaktbokansvarlige å inneha et større og overordnet bilde av Borken, som også innebærer i hvor stor grad relasjonsbygging med Kim nedprioriteres. I tillegg til at vaktbokansvarlige føler de tvinges av ledelsen til å «forfordel» seg selv, og slik benytte vekten med Kim på vaktbokarbeid, får de inn ønsker fra personalet om «Kim-vakt». Deriblant personalet som ønsker en rolig vakt, variasjon, men ofte personalet som sier at de ikke har relasjon med andre beboere. Dette medfører at Kim har flere ulike ansatte sammen med seg, for eksempel i løpet av en uke, enn de andre beboerne. En av vaktbokansvarlige benevnte Kim som en «salderingspost», som synes å reflektere situasjonen passende. Vaktbokansvarlige, som har dette overordnede bilde over bemanningen, ser og vet dette. Jeg har flere ganger nevnt at ledelsen krever at alle i personalet skal jobbe for å bygge gode relasjoner. I kapittel 4 viste jeg hvordan ledelsen hadde utfordringer ved å gjøre relasjonskapitalen til felleseie, og dermed personalet til et «harmonisk lag». Til tross for ledelsen krav, oppfyller vaktbokansvarlige personalets ønske om å bytte til «Kim-vakt», og synes slik å godta manglende relasjon som begrunnelse for at personalet ikke kan være sammen med Alex eller Rene. Hvorfor oppfyller vaktbokansvarlige slike ønsker, når de vet at det går utover Kim?

Tina, som er vaktbokansvarlige, holder en dag på med vaktbokarbeid, og jeg griper muligheten for å lære, og setter meg ned sammen henne. Hun sier:

«Jeg er så lei av en ting, Stine. Og det er at noen av personalet bruker relasjon som unnskyldning. Du skjønner, jeg sitter hele dagen med vaktboken, fordeler beboere og personalet og så kommer Kari på jobb og er drittsur fordi hun må være sammen med Alex. Kari sier at hun ikke har noen relasjon med Alex og så må jeg bytte om og gjøre det slik at Kari får en annen beboer. Alt hun trenger å gjøre er å være rolig så er Alex også rolig, så enkelt er det, men Kari gidder ikke en gang å prøve».

Tina, og de andre vaktbokansvarlige, synes å være selektiv når det gjelder viktigheten av en god personlig relasjon. På den ene siden er den meget viktig ettersom ansatte med personlig relasjon til beboerne «roer ned hele huset [Borken]», og når de setter opp bemanning plasserer de strategisk de trygge på beboere som er i dårlig «form». På den andre siden blir «relasjon» sett på som en unnskyldning til å ikke gå på visse beboere, og som krever ekstra arbeid.

I tilfellet ovenfor synes Tina å underkommunisere betydningen av personlige relasjoner, og de fremstår tilnærmet uviktig. I motsetning synes Kari å mene at den er viktig, så viktig at hun ikke kan være sammen med Alex på grunn av det. Mine observasjoner antyder at Kari er «utrygg», og slik redd, spesielt for Alex. Hun er sjelden å se på Hotspot, og oppholder seg for det meste i andre etasje. Ifølge Tina, trenger «bare» Kari å være rolig, og da vil ikke Alex utagere, «så enkelt er det». Det synes svært motstridende når Tina i en annen situasjon, mente Jan kunne gå alene på Alex, ettersom Jan hadde en god relasjon med Alex. Tina er tydelig oppgitt over at arbeidet hun hadde gjort med vaktboken var forgjeves, derimot sier Tina dette til meg, og ikke til Kari. Om Tina hadde sagt til Kari at en god relasjon er uviktig, hadde hun motsagt seg selv, og gått imot grunnlaget for omsorgsarbeidet ved Borken. Ledelsens anerkjennelse av gode relasjoner i omsorgsarbeidet, synes derfor å gjøre manglende relasjoner like relevante og viktige. Samtidig synes «utrygg» å være et tabu ved Borken, ettersom «manglende relasjon» kan bli sett på som en eufemisme for at ansatte egentlig er redde (jamfør Bourdieu, 1993). Kanskje vil Tina brutt med normen for riktig diskurs ved å spørre om eller påpeke at Kari er «utrygg», ettersom «utrygg» også indirekte betyr at Kari er redd.

I situasjonen med Kari kunne kanskje Tina unngått dette ved å si at Kari kunne bygge en relasjon med Alex. Siden Tina er vaktbokansvarlig, har hun en høyere status enn Kari, og med ledelsen i ryggen, kan Tina kreve at Kari bygger en relasjon med Alex. Tinas uformelle status som «utrygg», synes å hindre henne fra å benytte seg av statusen som vaktbokansvarlig. Om Tina kommenterer at det bare er å være rolig, risikerer hun at Kari påpeker Tinas egen utrygghet. På grunn av kontorenes gjennomsiktighet, synes personalet å legge merke til at Tina ofte oppholder seg der, og hva hun gjør, og mer konkret; om Tina gjør vaktbokarbeid eller ikke. Ofte sitter Tina og snakker med kollegaer, når hun har sagt at hun skal gjøre kontorarbeid. Med andre ord så spiller Tina ofte på den formelle rollen kontorene legger opp til, og på sin status som vaktbokansvarlig. Jeg viste et eksempel på dette i forrige kapittel, når Rene sto opp. Tina fokuserte da på vaktboken, på tross av at hun ikke hadde noe vaktbokarbeid å gjøre, og Veronica var sammen med Rene til Peder kom. Om Tina direkte

eller indirekte påpeker Karis utrygghet, risikerer hun at Kari påpeker at Tina selv sjelden er sammen med Alex i leiligheten og ofte sitter på kontorene.

I dette kapitlet har jeg vist hvordan personalets status kan brukes for å «unngå» utøvelse av tvang og makt. Personalets status innebærer at de har makt til å definere ukeplaner og avtaler som bindende og avgjøre sanksjoner mot brudd (jamfør Sandvin m.fl., 1998 og Dyrendahl 1996). Samtidig gir personalnøkkelen og kjøkkenvinduene dem mulighet til å overskride romlige grenser. Mitt argument er at beboernes selvbestemmelseskapital blir mindre i møte med personalets status, gjennom blant annet personalets mulighet til å låse opp dører og se gjennom kjøkkenvinduene. Jeg har gitt en sosial forklaring Kims adferd, og vist hvordan den kan bli forstått som at hin skaper sitt eget private domene på vaskerommet (jamfør Goffman, [1959] 1992), og som et forsøk på å bli sett på som noe annet enn en beboer av personalet (jamfør Sundet, 1997, og Edgerton, 1993). Samtidig har jeg argumentert for at det uformelle hierarkiet og tabuet om å være en «utrygg», sammen med personalets mangel på kontordager, er årsaker til at relasjonsbygging med Kim nedprioriteres.

Kapittel 7. Disiplinering og personlige relasjoner

«Torture is a technique; it is not an extreme expression of lawless rage» (Foucault, 1977, s. 33). Disiplinering som en form av makt må ses i sammenheng med Foucaults (1977) historiske presentasjonen, for det er slik vi kan forstå maktens naturlighet blant oss. Før begynnelsen av 1800-tallet var tortur det normale og allmenne, med sine legitime argumenter for bruk og nytte. Dagens *maktteknologi* kan ha, ifølge Foucault, og mest sannsynligvis har, den samme naturlighet. Maktutøvelse, gjennom sin bruk og nytte, har utviklet seg parallelt med menneskeheten og våre ideer, ideologi og forståelse. Den skjuler seg selv i overenstemmelsen med hva vi tror og mener er riktig, i vår tid, og presenterer seg som en kontrast til tortur; bedre, human og moderne. På tross av at den egentlig stammer fra de samme ideene, og hvor årsakene til tortur gjenspeiler årsakene bak disiplinering; kontroll og makt gjennom menneskekroppen (Foucault, 1977). Historien til personer med en adferd som avvek fra det normale, enten det var utviklingshemning eller schizofreni, har mange eksempler på behandling man mente var til det beste for personen, som for eksempel innesperring, tvangstrøye og hjernekirurgi (Fjermeros, 2009), og som i dag kanskje kan beskrives som tortur. Jeg leser Foucaults *Discipline and Punish* (1977) som advarende, med et råd om at «tings» naturlighet burde møtes med et skeptisk og kritisk blikk.

I kapittel 3 fremhevet jeg noen disiplinære (jamfør Foucault, 1977) og totale (jamfør Goffman, [1961] 1991) trekk ved Borken, og viste da hvordan de arkitektoniske forholdene ved Borken lå til rette for at en disiplineringsrolle kunne oppstå. Gjennom presentasjon av den uformelle siden ved Borken i kapittel 4 la jeg vekt på det uformelle hierarkiet, og antydte at de «trygg» kan ha en symbolsk kapital, og makt ovenfor resten av personalet (jamfør Bourdieu, 1994). De «trygge» «står i» utageringer, er «fryktløse», og samtidig «relasjonsskapende» med beboerne. De er en diffus relasjonsskapital, som heves høyt over annen kapital (utdanning, ansiennitet) av ledelsen, vaktbokansvarlige og resten av personalet. Dette er utelukkende positivt. Positivt faglig sett, ettersom de trygge er dyktige med, og bryr seg genuint om beboerne, som viser dette ved å være rolige. Kollegialt sett, ettersom de forebygger utageringer og minsker risikoen for å bli utsatt for vold, og økonomisk sett, ettersom de går alene på beboere, og ikke krever sikkerhetsutstyr. Jeg viste så den symbolske makten, når Jan *skapte* et lag med Tina, på tross av at han er «trygg» og Tina er «utrygg». Grunnlaget for de trygges symbolske kapital, synes å være den allmenne anerkjennelsen av relasjonsskapitalen, som, på grunn av sin diffuse opprinnelse, kun kan synliggjøres i samhandling med beboerne. I dette kapitlet skal jeg utfordre naturligheten om at en «trygg»

ansatt, er det samme som en «relasjonsskapende» ansatt. Jeg vil presentere Arne og Paul som er sammen med Alex, og vise hvordan de to ansatte samhandler med Alex, og blir sett på som dyktige av kollegaene. Etterpå vil jeg se nærmere på samhandlingen mellom Karl og Rene, og vise hvorfor kollegaer ønsker Karl var på jobb når Rene er «høy». Slik jeg forstår Foucault (1977) blir eksistensen av disiplinering et svært empirisk spørsmål, ettersom det er den utsatte som manifesterer begrensninger i egen sjel. I de to siste underkapitlene vil jeg sammenligne samhandling mellom de to beboerne og ansatte, deriblant se etter tegn som synliggjøre en mulig manifestering av makten, med andre ord vil jeg fokusere på kropp og person.

Gjennom Bourdieus (1993) teori om felt har fokuset vært på spillet om innsatsen; det å bestemme, og på enkelt personer kapitaler ved Borken. Dette forutsier muligheten for motstand, og friheten til å delta i spillet, noe som synes å være umulig i Foucault (1977) teori om disiplinering. Det er derfor nødvendig å starte med en redegjørelse om disiplinering er makt, og eventuelt hvordan denne utøves.

Mulighet for motstand

I Foucaults *Discipline and Punish* (1977) er makt en teknologi som manifesterer seg selv i den utsatte sin sjel. Motstand synes derfor umulig, når det er beboerne selv som påfører seg selv en maktutøvelse. I artikkelen *The Subject and Power* er Foucault (1982) mer åpen for motstand mot makt. Han presiserer at han, i tidligere arbeid, ikke hadde som mål å analysere makt som fenomen, derimot ble makt en stor del. Han presenterer nå makt som «an action upon an action, on existing actions or on those which may arise in the present or the future» (1982, s. 789). Makt skal altså ikke lenger analyseres med utgangspunkt i en intern «sjelelig» påvirkning, som da han tidligere hevdet at disiplinering (jamfør Foucault, 1977) kunne skje uten et utøvende subjekt. Nå er utøvelsen av makt for Foucault (1982) måter visse aktører modifierer andre, og han tar utgangspunkt i motstand og frihet. Med frihet synes han å mene at valgmuligheter må eksistere, deriblant valg av adferd. Disiplinering blir da ikke direkte maktutøvelse, men en objektivisering av andre, en beskrivelse av hvordan andre regulerer seg selv, og en mulig tilrettelegging for maktutøvelse. Han skriver at disiplinære institusjoner kan vise hvordan «systems of objective finality and systems of communication and power can be welded together» (1982, s. 788), og gi «preeminence to power relations and obedience» (1982, s. 788). Det er verdt å merke seg at Foucaults maktbegrep skiller seg ut fra Webers ([1973] 2000) maktdefinisjon, som ble presentert i innledningen, særlig på et punkt. For Foucault (1982) er det nødvendig med en konkret handling, hvorimot Webers ([1973] 2000) krever kun muligheten for å handle. Denne studien har Webers maktdefinisjon i fokus,

ettersom det er personalets muligheter gjennom status som sies å utgjøre en iboende makt (jamfør Sandvin m. fl., 1998). Som vi skal se videre er det disiplinering som skal drøftes, og da særlig mulighetene ansatte har for å kunne disiplinere beboere, gjennom arkitektur og relasjonskapitaler.

Arne og Paul er «på» beboeren Alex

Disiplinering krever et presist kommandosystem (Foucault, 1977). Det er med andre ord ikke tilstrekkelig at Hotspot eksisterer ved Borken, eller at personalet kan tegnene på at beboerne blir «høy» eller er «på tur til å bikke over til høy». De må også vite hvordan de skal ta i bruk tegnene, og dermed kontrollere situasjonen (Goffman, [1959] 1992), og ha «kommandoen». Som enhetsleder sa: «Å analysere og tilpasse seg beboernes behov, og uttrykk». Dette gjør «trygge» ansatte slik:

Klokken er 09.45 og jeg sitter på kontoret i første etasje. Plutselig hører jeg bråk fra Alex' leilighet og jeg ser langs gangen mot leiligheten. Jeg vet at Arne er der inne. Jeg hører det rasler i nøkler og mellomdøren går opp. Det er Arne. Jeg kan se lampen som henger i ledningen dinglede over hodet til Arne og på gulvet ligger det små jernstenger og ødelagte gipsplater fra taket. Arne bøyer seg og samler det sammen. «Dårlig form?» spør jeg. «Ja litt morgengretten» svarer Arne, og han spør om jeg kan rydde bort stengene og gipsplatene han har lagt i gangen. Arne lukker og låser døren mens jeg rydder. Femten minutter senere kommer Arne og henter Alex' medisiner på kontoret og setter seg på Hotspot. Mellomdøren står åpen, og Luna som kom på vakt klokken 10.00, sitter i stolen ved inngangen til Alex' leilighet. Alex kommer gående langs gangen. Arne reiser seg og ser langs gangen på Alex. Alex snur og går inn i leiligheten. Arne følger etter og inn i leiligheten. Han kommer ut og avtaler med Luna at hun passer på Alex. «Alex burde ikke være på fellesstuen nå. Jeg skal bare ut og ta meg en røyk, var en heftig start på dagen». Luna svarer «ok». Arne går ut på verandaen og Luna setter seg på fellesstuen. Jeg sitter på kontoret og hører Alex kommer gående langs gangen. Jeg står [trygt] i kontordøren, og ser at Alex slår i veggen. Luna hører det samme, men blir sittende og se på mobilen sin. Etter noen sekunder reiser hun seg og møter Alex øverst i gangen. «Hei», sier hun. Alex svarer ikke, og fortsetter å gå mot fellesstuen. Luna tar et par steg tilbake og Alex går rundt henne og inn på fellesstuen. Fra verandaen ser Arne Alex. Alex slår seg selv i haken. Arne bøyer seg, stumper sigaretten, og kommer inn i fellesstuen. Alex går ut av fellesstuen, snur seg til høyre og fortsetter mot leiligheten sin. Arne går bak Alex og setter seg i stolen. Han tar opp mobiltelefonen og ser på den. Når Alex kommer strekker han ut foten. Alex snur og går inn i leiligheten igjen.

Arne er «trygg», ettersom han er rolig og avslappet. Han «står i» Alex' utagering, og senere «fører» han Alex inn i leiligheten, uten å utøve tvang og makt. Personalet mener Arne har en god relasjon med Alex, relasjonskapitalen, og de sier ofte at «Alex er rolig sammen med Arne». Luna er utrygg, og når hun ble alene med Alex, satt hun seg på fellesstuen og virket svært nervøs. Leiligheten til Alex er tilpasset Alex sitt behov for lite visuelt stimuli. Det er lite Alex kan ta på, flytte på og åpne, i motsetning til fellesstuens mange sofaputer, skuffer og

skap. Arne vil derfor at Alex skal være i leiligheten sin, for å unngå det han kaller «overstimulering» på fellesstuen, og slik også en ny utagering. Luna synes å unngå å sitte i leiligheten, ettersom det er tryggere å være på fellesstuen, hvor det er andre ansatte, og i nærheten av Arne. Hun synes samtidig å vurdere risikoen for vold høyere enn Arne; for han er det ingen problem å være låst inn i leiligheten sammen med Alex. Når Alex kommer gående i gangen klarer ikke Luna å stoppe hin. Hun tar et par steg bakover, og Alex tar et par steg fremover, og så rundt henne. Alex' voldskapital synes derfor å være større en Lunas voldskapital, ettersom trusselen om voldsutøvelse fra Luna er mindre enn trusselen om utagering, som Alex har i sin voldskapital. Lunas status som ansatt, hvor voldskapitalen er integrert som muligheten til å utøve tvang og makt, synes ikke Alex å ta hensyn til; det former ikke hans adferd. Derimot, når Alex ser Arne på Hotspot, snur Alex og går til leiligheten. Alex er rolig, som ifølge personalet, er på grunn av den gode relasjonen mellom Arne og Alex. Det synes å være Arnes relasjonskapital som gjør at Alex snur, i det Arnes oppmerksomhet fra Hotspot rettes mot Alex.

Hotspot synes å ha en sentral betydning for de trygges «kommando», deriblant på grunn av oversikten stedet gir. Når Arne setter seg på Hotspot har han oversikt over Alex' bevegelser, men også over Luna som er «utrygg». For Foucault (1977) er det perfekte øye av lys sentralt. Den som blir sett tar automatisk på seg ansvaret ettersom «he inscribes in himself the power relation in which he simultaneously plays both roles; he becomes the principle of his own subjection» (s. 202-203). Usynligheten til overvåkeren blir garantien for effekten; disiplinering og objektivisering. Ved Borken kan alle se alle, likevel synes disiplinering å eksistere. Kanskje kan situasjonen sammenlignes med kaffekoppene fangene og betjentene deler i Oslo fengsler. Ifølge Ugelvik (2011) jobber betjentene etter et prinsipp om «dynamisk sikkerhet» (s. 40), som betyr at sikkerheten ved fengslet kan økes om betjentene bygger relasjoner med fangene. Prinsippet gir den dagligdagse relasjonen mellom betjenter og fanger, muligheten for å være mettet med et instrumentelt formål. Ugelvik (2011) skriver: «Enhver kaffekopp som betjent og fange deler, kan også være utførelsen av en mellommenneskelelig kontrollteknikk» (s. 70). Sosiale situasjoner får en tvetydighet. På den ene siden har betjentene et risikovurderende og kontrollerende blikk på fangen, mens de på den andre siden forsøker å bygge en relasjon. Ved Borken gjør personalet noe lignende, når de kontinuerlig vurderer formen til beboeren fra Hotspot og når de bygger relasjoner med beboerne for å forhindre utageringer. Ugelvik (2011) mener situasjonen mellom betjentene og fangene, kan sammenlignes med Foucaults (1977) «perfekte øye av lys»:

Forskjellen er at den disiplinerende effekten ikke lenger skal komme av at fangene ikke kan vite når de blir observert, men at de ikke kan vite hva den som åpenbart observerer dem, er ute etter, og hva vedkommende legger vekt på i bestemt situasjoner. (Ugelvik, 2011, s. 71)

Den disiplinerende effekten ved Borken synes å komme av personalets konstante tilstedeværelse på Hotspot, og lik fangene i Oslo fengsel, kan ikke beboerne vite hva personalet som ser dem, legger merke til eller vekt på. Personalet som ser Alex, vurderer hans form, og tar en avgjørelse på om Alex er i «form» til å være på fellesstuen eller ikke. Arnes vurdering ovenfor viste sistnevnte alternativ, men vurdering ble ikke eksplisitt uttalt; Arne sa ikke til Alex at han var i dårlig «form» og derfor måtte være inne i leiligheten. Det eneste Arne gjorde var å se på Alex og reiser seg fra stolen. Foucault (1977) skriver det slik: «Place the bodies in a little world of signals to each of which is attached a single, obligatory response: it is a technique of training, of *dressage*» (s. 166).

Det synes derfor at det er de trygges bevegelser og tilstedeværelse som styrer Alex' adferd, og muligens «form» (les: rolighet). Dett sa Sunniva når jeg spurte om hun hadde oversikt over kollegaenes plassering: «Ja, og da tenker jeg på solide voksne menn som tørr å stå i utfordrende situasjoner og utageringer. Jeg har også oversikt over hvor solide og dyktige damer befinner seg». Sunniva fremhever tre faktorer ved de trygge ansatte. For det første er det flere menn som er «trygge» enn kvinner, for det andre må mennene være solide og voksne og for det tredje er mennene solide, mens kvinnene er solide *og dyktige*. Jeg tror ikke det er en tilfeldighet at Sunniva benytter begrepene «voksne» og «solide» for å beskrive de trygge. Arne ovenfor er bred over skuldrene og godt trent. Det trenger ikke å være en tilfeldighet at hun legger til dyktighet når hun påpeker at kvinner også kan være trygge. Det kan synes som at kvinnene bruker lengre tid på å opparbeide en trygghet. De få kvinnene som er «trygge» sammen med Alex, for eksempel Veronica, synes å ha opparbeidet seg relasjonskapitalen, i motsetning til ansatte som *automatisk* har den som «evne», ifølge enhetsleder. Når Veronica er sammen med Alex, snakker hun med han, ser han og er *sammen* med han. Hun synes derfor å ha akkumulert relasjonskapitalen ved å bli kjent på et personlig nivå med Alex, og over tid. I sammenligning synes Arne å være mindre opptatt av å bygge en relasjon med Alex. Han setter seg ned, ser på telefonen sin, og han løfter foten sin for å «kommandere» Alex til å bli i leiligheten. Det antyder at Arne ikke har relasjonskapitalen.

En annen «trygg», som vaktbokansvarlige beskriver som «en reddende engel» når han sier ja til å «gå alene på» Alex, er Paul. Han har jobbet cirka seks måneder ved Borken, men mest i andre etasje, og har derfor vært lite sammen med Alex som bor i første etasje. Derimot

har Paul lang ansiennitet innenfor omsorgsyrket, særlig med utfordrende adferd. Han er dessuten en «solid» kar, rundt 1,80 cm høy, godt trent, og bred over skuldrene. Som en ansatt sa: «Paul står i alt!», derimot synes han ikke å sette pris på Tinas selskap:

Det er en rolig dag på Borken. Alex synes å være i godt humør, hin vandrer rundt i fellesstuen, flytter på sofaputer og trekker ut skuffer. Paul, som er sammen med Alex, kommer inn på kontoret i første etasje hvor jeg sitter sammen med Tina og John. «Jeg må ringe rørleggeren angående Alex' kran» sier han og tar opp en av vakttelefonene. Alex kommer gående mot kontoret fra fellesstuen. Paul stiller seg i kontordøren, holdningen hans er rak, armene litt ut fra kroppen og han sprer føttene litt for å dekke kontoråpningen. Han snakker i telefonen. Alex står litt utenfor kontoret før hin går mot leiligheten sin. John går ut av kontoret og møter Rene på Hotspot. Sammen går de ut hoveddøren. John fortalte meg tidligere at de skulle på skogstur. Alex går inn i leiligheten sin og Paul kommer inn på kontoret. Han legger telefonen fra seg, skriver i vaktboken og setter seg ned. Tina snakker om kakene hun har bakt til et bryllup i helgen. Jeg hører en persienne som trekkes ned i gangen. Paul hører det samme [en indikasjon på at Alex kommer ut av leiligheten] og ser gjennom kontorvinduet langs gangen. Alex kommer gående langs gangen og Paul stiller seg i kontordøren. Han sier ingenting. Alex går forbi og til Hotspot. Døren til Rene er åpen. Paul går sakte etter. Alex snur og går med store raske steg mot leiligheten sin. Paul kommer tilbake til kontoret, setter seg fremfor den ene dataen og sjekker e-poster. Tina, som venter på Eli skal stå opp, snakker fortsatt om kaker, kakeformer og hjertepynt. Jeg forsøker ikke å involvere meg så mye i samtalen, men Paul svarer sjelden Tinas generelle kommentarer. Paul ber, etter en liten stund, Alex om bli med i leiligheten. De går sammen inn i leiligheten og Paul låser mellomdøren. Et par timer etterpå, spør jeg Paul hvorfor han stengte mellomdøren. «Jeg liker å ha den stengt når jeg er der inne alene, og spesielt når Rene er her» svarer han. Jeg spør «så Alex var ikke sint?». Paul trekker litt på smilebåndet og sier «nei, jeg fikk bare lyst til å sitte litt inne».

Paul synes å ha den samme «kommandoen» over Alex som Arne. Når Tinas prat synes å bli for mye for Paul, vil Paul gå inn i leiligheten til Alex, og på tross av at Alex ikke hadde ytret noe ønske, så går hin inn i leiligheten sammen med Paul. Paul benytter ikke ord, men synes å benytte egne bevegelser og kropp. Det synes å ha sammenheng med at både Arne og Paul er «solide», i motsetning til Luna og Veronica, som er både lavere og smalere over skuldrene. Derimot krever disiplineringen at Alex har blitt utsatt for «trening», som tilsier at hin har lært det Arne og Paul «signaliserer» med bevegelser og kropper, samt den obligatoriske responsen signalet krever (jmfør Foucault, 1977). Sandvin m.fl. (1998) oppdaget det de kaller «en disiplinering i normaliseringsarbeidets tjeneste» (s. 132) som de knyttet opp til blant annet korrigerende av beboernes adferd og detaljerte ukeplaner. Personalets mål med korrigerende var å lære beboerne normale livsmønstre, men av og til var motivene for disiplineringen vanskelig å knytte opp mot rutiner og regler. Korrigerende av beboerne var mer av typen: «regulering for reglens skyld», skriver Sandvin m.fl. (1998, s. 132), de var knyttet til mål ved omsorgsarbeidet. En standardisering preget måten personalet i de fire bofellesskapene

forholdt seg til ulike situasjoner, og den syntes ikke å ha normaliseringsarbeid som mål. Sandvin m.fl. (1998) mener likevel det kan være mulig å tolke også denne reguleringen som disiplinering:

Det er langt lettere å disiplinere personer innenfor strengt regulerte rammer, enn i miljø som ellers preges av fleksibilitet og individuell kontroll. Det må også være lettere å få mennesker til å innordne seg definerte mønster - i dette tilfellet «normale» romlige og tidsmessige mønster - dersom de også i andre henseender møtes på en fast og konsekvent måte. (s. 133)

Forskerne konkluderer først med at, selv om ikke alle regler eller rutiner synes å være rettet mot et bestemt formål kan de likevel tjene den samme hensikten og, for det andre, at disiplin og regelstyring blir dyrket som verdier i seg selv. Personalet ved Borken synes å ha et bevisst forhold for å unngå lignende standardisering, gjennom beboernes rett til selvbestemmelse og tilrettelegging etter den enkeltes behov. Likevel synes det å ligge *noe* i det forebyggende arbeidet til Arne og Paul ovenfor, som bærer preg av standardisering.

Ved Borken eksisterer det som jeg vil kalle «tips og triks», råd som overføres fra ansatt til ansatt, og som gjenspeiler ideen om at konsekvent adferd fra personalet avler «lydighet» på flere områder (jamfør Sandvin m.fl., 1998). Personalet mener deriblant at Alex blir «høy» når personalet viser utrygghet. Som ansatt ved Borken skal man derfor aldri vise at man er redd for Alex, man skal ikke ta et steg tilbake eller gå ut av leiligheten, slik Luna gjorde. Det var dette «tipset» Tina henviste til når Kari ikke ønsket å være sammen med Alex; alt Kari trengte å gjøre var «å være rolig». Personalets interne begreper som «å stå i det» og «trygg» reflekterer også konsekventheten med at personalet skal være i Alex' leilighet ved utagering og vise trygghet. Tryggheten reflekteres gjennom de trygges kropp. De skal være rolig og ikke stresset eller vise ubehagelighet, De skal også «stå» stødig og rakt, uten å vise redsel, samt ved en kontinuerlig tilstedeværelse i utageringer vise at de er til å stole på, og ikke forlater beboeren alene. Kroppen til de trygge gjenspeiler de maskuline høyt verdsette verdiene som gir dem ære og symbolsk kapital (jamfør Bourdieu, 2007, og Bourdieu, 1990). En annen faktor er at Alex synes å unngå kroppslig nærhet. I motsetning til Rene berører personalet sjelden Alex fysisk. Personalet mener dette er en del av Alex' diagnose. Et annet «triks» som ingen andre enn Karl nevnte eksplisitt, er «aggressive» bevegelser:

Trygve står ved kjøkkenbenken og spiser av en skål. Han løfter hodet, ser på Rene, tar et skritt mot hin og Rene rygger bort fra døråpningen. Jeg kommenterer dette og spør om «Rene går tilbake når noen tar et steg mot hin? Karl svarer «ja, men noen er mer aggressive enn de trenger å være».

Den synlige tryggheten til Arne og Paul ovenfor synes å bli «signalet» til Alex om å være rolig. Samtidig som de synes å benytte seg av «aggressive» bevegelser, med at de tar et steg frem og Alex tar et steg bak. Jeg kan ikke si om Alex liker eller ikke liker menneskelig fysisk kontakt, derimot viser mine observasjoner at Alex synes å beskytte et «kroppslig privat rom», deriblant vil Alex plassere seg selv i en viss avstand fra andres kropper, enten det er beboere eller ansatte. Arne og Paul synes å utnytte det som fremstår som Alex' behov for avstand mellom hans egen kropp og andres kropp. Alex' sin trening kan da sies å bestå av «tips og triks», konsekvent adferd, aggressive bevegelser, og muligens Alex' «svakhet» ved at hun unngår menneskelig fysisk kontakt.

Utgangspunktet til de trygges høye verdi, og uformelle status synes å bli, som Sandvin m.fl. (1998) påpeker, at disiplinering kan oppfattes som en verdi i seg selv. Det som verdsettes er at Alex er rolige, og ikke nødvendigvis hvorfor hun er rolige. Disiplineringen synes å være konsekvensen av arkitektoniske forhold, målet om å forebygge utageringer, behovet kollegaene har for å føle seg trygge, behovet for at andre beboere er rolig, samt ledelsens ønske om at personalet skal gå en-til-én. Slik fyller også disiplinering et tomrom helse- og omsorgstjenesteloven (2011) har lat stå tomt (jamfør Foucault, 1977), ettersom tvang og makt ikke kan brukes før det er fare for vesentlig skade for beboeren selv eller andre. Med personalets fokus på selvbestemmelse, og definisjon av makt som noe som hindrer beboerne fra å bestemme, blir enhver begrensning av beboernes selvbestemmelse maktutøvelse. Disiplinering derimot tillater «trygge» å jobbe forebyggende, med et lignende resultat som ansatte med en god personlig relasjon; beboerne er medgjørlige, som samtidig synes å ha økonomiske fordeler (jamfør Foucault, 1977). Dette innebærer at de trygge kan «stå i» utageringer og være «trygge», uten å ha relasjonskapitalen. Arne og Paul synes å spille på en kapital som krever en «solid» kropp, og en *reell* trussel om vold (les: utøvelse av tvang og makt).

I motsetning til Luna og Veronica, er Arne og Paul sterke nok til å legge Alex ned i gulvet og holde hun fast. Som jeg argumenterte for i kapittel 4, mener jeg at dette er noe Alex vet, ettersom hun tidligere hadde tvangsvedtak på «nedleggelse» og «holding». Arne og Paul synes derfor å spille på personalets voldskapital gjennom statusen, og slik også retten på å utøve tvang og makt, i større grad enn Luna og Veronica. Igjen innebærer dette at selv om voldskapitalen er integrert i statusen som ansatt, er den ikke likt fordelt på samtlige ansatte. Visse beboere synes å møte personalet som personer og ikke alltid som «ansatt», lik Eli som ikke så ut til å ta hensyn til Miriams status som bokoordinator i kapittel 5, når hun forhandlet seg inn på kontoret.

«Jeg fikk bare lyst til...»

Ovenfor beskriver jeg hvordan Paul og Alex går inn i leiligheten sammen, og at Paul låser mellomdøren. Når personalet stenger mellomdøren, er vanligvis Alex «høy» eller «på kanten til å bikke over». De skjærer Alex i leiligheten, slik Arne gjorde i begynnelsen, når Alex rev ned takplater, og ødela lampen. Når Paul låste mellomdøren antok jeg at Alex var høy. Jeg spurte Paul om Alex var «sint» ettersom jeg ønsket å forstå Alex' tegn, når Alex er «høy». Jeg hadde skrevet i mine notater at Alex «synes å være i godt humør» og mistenkte at det var min misforståelse. I samtalen med Paul kom det frem at det var hans ønske om å gå inn i leiligheten, og ikke Alex sitt. Rene var Pauls unnskyldning for å trekke seg tilbake fra Tinas prat om bryllup, slappe av og se film i leiligheten til Alex (Alex har Netflix). Rene var derimot ikke hjemme, ettersom John hadde dratt på tur med Rene.

Beboernes selvbestemmelseskapital begrenser personalets valgmuligheter. Om beboerne vil se film, gå tur eller være på fellesstuen, *skal* personalet bistå med dette, selv om det går på tvers av personalets egne ønsker eller andre arbeidsoppgaver, som for eksempel å låse ut medisiner. Det er mulig at Alex ovenfor, sammen med Paul, også ønsket å gå inn i leiligheten, og at hin koste seg og slappet av like mye som Paul. Derimot synes dette å være et eksempel, som sammenfaller med Sandvin m.fl. (1998) sine funn, på at det kan være vanskelig å avgjøre om omsorgsarbeidet er nødvendig bistand, eller en formell krenkelse av det private rom. Forskerne skriver: «Det er derfor mulig at personalet ser den hjelpen de yter som en så integrert del av den private praktikken, at de ikke ser at dette samtidig kan true privat kontroll og integritet» (s. 81-82). Ettersom personalet ved Borken, lik personalet i de fire bofellesskapene Sandvin m.fl. (1998) studerte, gir beboerne hjelp i leilighetene, kan det føre til at det private omsorgsarbeidet, det forskerne kaller privat praktikk, blir tatt som en selvfølge eller en naturlighet. Det innebærer at personalet kan krenke beboernes privatliv, uten å vite om det. I tilfellet med Paul synes det å være en krenkelse av Alex sitt privatliv. Det var ikke Alex som tok initiativet til å se film i leiligheten, noe hin bruker å gjøre, ved å si «se film». Samtidig, ved å låse døren handlet også Paul direkte på Alex' handling, og mulige handlinger. Dette blir maktutøvelse for Foucault (1982), og ifølge helse- og omsorgstjenesteloven (2011) ettersom faren for vesentlig skade ikke var til stede når Alex måtte inn i leiligheten. Tina derimot synes ikke å definere det som maktutøvelse. Hun ser ikke ut til å reagere på at Alex *måtte* inn i leiligheten og at Paul låste mellomdøren, på tross av at Alex var i god «form». Det synes å være Pauls symbolske kapital som spiller inn, og bildet Tina har av situasjonen er at Paul og Alex har et lag; en personlig relasjon.

Når en ansatt er inne i leiligheten til Alex «alene», synes personalet å tolke det som et tegn på han eller hun er «trygg»:

Åshild sitter på kontoret. Hun ringer til ekstravakter og spør om de kan komme på vakt på torsdag. Hun går ut på fellesstuen og spør Karl som sitter der hvor Marion er. «Inne hos Alex», svarer Karl. «Å», sier Åshild, «da kan hun kanskje gå alene på Alex på torsdag».

Det at Marion var «alene» med Alex i leiligheten, betydde for Åshild at Marion er «trygg», og hun så muligheten for å slippe å leie inn ettersom Marion kanskje kunne «gå alene» på Alex. «Utrygge» ansatte derimot, er sjelden inne i Alex' leilighet og aldri alene, og slik blir Marion «trygg», i motsetning til Luna, som ovenfor unngikk leiligheten til Alex på vakten sammen med Arne. Det kan også ha en sammenheng ved at leilighetene reflekterer det private (jamfør Sandvin m.fl., 1998, s. 78) og høy selvbestemmelse, og at personalets tilstedeværelse i leilighetene slik reflekterer en personlig relasjon med beboerne. Når kollegaer da ikke synes å reagere på at de trygges ulovlig låser mellomdøren, antyder dette en symbolsk kapital som presenterer praksisen som «sunn fornuft» (jamfør Bourdieu, 1990, og Bourdieu, 1994), og mer presis som nødvendig, bra og ikke minst som lovlig.

En personlig relasjon synes derimot ikke å bli bygget av *kun* personers fysiske tilstedeværelse i samme leilighet. Når Arne og Paul ser Alex synes hin å bli «the object of information, never a subject in communication» (Foucault, 1977, s. 200). Arne *ser* at Alex «er i dårlig form», og tilrettelegger deretter. Paul *ser* at Alex er i god «form», som betyr at Paul kan slappe av med Alex i leiligheten. I motsetning til Veronica, som spør hvordan Alex har det og hva hin gjør, observerte jeg få samtaler mellom Arne og Alex, og mellom Paul og Alex. Kommunikasjonen begrenset seg til tegnene Arne og Paul har lært seg å *analysere*, og kan benytte, med andre ord så kan Arne og Paul tegnene på at Alex er «høy» eller «på trur til å bikke over til høy». Etter utageringen med Arne, synes Alex å bli en «ikke-person» i samhandlingen. Arne setter seg i stolen, ser på mobiltelefonen, og når Alex kommer, hever Arne foten og Alex snur. Alex behandles som om hin ikke er til stede, og inntar slik «hverken rollen som opptredende eller publikum» (Goffman, [1959] 1992, s. 128), inntil Alex igjen avgir tegn på at hin er «høy», og rutinen med skjermen gjentas om nødvendig.

«Trygg» og «relasjonsskapende» synes ikke å være synonyme, på tross av at personalet ved Borken mener en «trygg» ansatt har relasjonsskapitalen. Mine observasjoner og analyse, viser at en ansatt som er «trygg», og en ansatt som har en god personlig relasjon, spiller med ulike kapitaler. Arne og Paul, «trygge» ansatte, synes å ha en reell voldskapital gjennom sin kropp og utseende, som de forsterker gjennom kunnskap om beboernes tegn,

samt gjennom «tips og triks». For å forsterke argumentet vil jeg videre illustrere den «ekte» relasjonskapitalen, som for øvrig har blitt illustrert tidligere i kapittel 5, ettersom Jan og Rene synes å ha en «ekte» personlig relasjon. Etterpå ser jeg på konsekvenser av disiplineringen av Alex, og avslutningsvis på Renes fordeler ved å ha relasjonskapital med Karl.

Karl sammen med beboeren Rene

Hvorimot Alex' leilighet ligger plassert slik at Alex har en mellomdør som kan låses, er Renes leilighet plassert like ved Hotspot. Det betyr at personalet ikke kan «skjerme» Rene, slik de gjør med Alex, og at utageringene til Rene ofte skjer utenfor leiligheten:

Rene tar tak i armlenene til den ene stolen på Hotspot, løfter den litt opp fra gulvet før hin velter den sidelengs. Den store stolen faller hardt i gulvet. Paul og Arne er i nærheten. «Hin har vært etter dem [stolene] i hele dag» sier Arne. Paul som er sammen med Rene, oppmuntrer Rene til å bli med inn i leiligheten. «Bli med inn» sier han. De går sammen inn, og Arne går tilbake til Taylor på fellesstuen. Etter kort tid går døren opp og Rene kommer småjoggende og ropende ut. Taylor og Arne sitter på fellesstuen, Arne reiser seg og sier til Taylor «jeg låser denne så kan du sitte her og Rene kan ikke komme inn». Arne låser døren til fellesstuen. Rene går mot hoveddøren, Paul tar et steg mot Rene, men Rene går rundt og slår i hoveddøren, tar noen steg bakover, hopper, slår seg selv på knærne og roper. Paul sier «kom da Rene», samtidig som han går nærmere og legger armen om Renes skuldre. De går sammen inn i leiligheten, men Rene kommer ropende ut igjen etter et par minutter og Paul følger etter. Paul sier til Arne «det er bare mamma, pappa, dø, brannbil. Bare det å skifte genser var umulig». Rene slamrer igjen med leilighetsdøren sin, og tar et steg bakover og roper.

Paul og Arne regnes som «trygge», i dette tilfellet derimot, får de ikke roet ned Rene kun ved sin voldskapital. Rene er «høy», og reagerer ikke slik de vil på stegene de tar i mot hin, og på kroppene deres. De forsøker å skjerme Rene i leiligheten, for å forhindre at Taylor som sitter på fellesstuen skal bli «høy», men Rene kommer småløpende ut etter få sekunder inne i leiligheten. De låser av fellesstuen, og hindrer derfor ikke Rene adgang kun ved kroppene sine. Paul og Arne ønsker Karl hadde vært på jobb, «da hadde alt vært så mye enklere».

Personalets morgen med Rene har rykte på seg for å være «tøffere», enn med andre beboere. Som jeg har nevnt tidligere, mener personalet at Rene kan ligge våken i sengen, og bli «høy» ettersom Rene tenker på ting, som for eksempel at kjøkkenbordet og stoler «skal bort». Da er Rene «høy» når hin kommer ut av leiligheten, og hopper, slår seg på knærne, roper og kaster dynen så alt av innmat blir strødd utover gangen. Derfor ser personalet i kjøkkenvinduet om Rene er våken, og slik slipper de å vekke Rene, hin kan sove lengre mens de nyter morgenkaffen, og samtidig har kontroll over Renes tilstedeværelse og aktivitet. Dette fungerer sjelden ettersom Rene går raskt fra soverommet, forbi kjøkkenet og kommer ut leilighetsdøren, og dessuten kan ikke personalet se om Rene er våken på soverommet fra

kjøkkenvinduet. Utfordringen blir da, som Arne og Paul erfarer ovenfor, å få Rene inn i leiligheten, og roe Rene ned ved å gi hin andre ting å tenke på.

Klokken 09.00 på en onsdagsmorgen sitter Paul, Jim og Karl på fellesstuen nede i første etasje. De har sittet der en liten time, drukket kaffe og snakket sammen. To minutter over ni kommer Rene ut av leiligheten sin, med dynen i den ene hånden og puten i den andre. Rene roper og går med raske skritt i retning av kjelleren. Karl som er på Rene spretter opp av stolen og går med raske store steg mot fellesstuedøren. Han stopper opp, kommer tilbake, henter nøkler og telefonen fra bordet, pakker de i lommen og fortsetter mot Renes leilighet. Rene er gått inn i leiligheten når Karl er fremme ved leilighetsdøren. Han lukker den og jeg hører «god morgen» fra innsiden.

Dette er Karls vanlige morgen med Rene; rolig, avslappende og uproblematisk. Med Foucaults (1977) teori om disiplinering kan vi si at Rene også har fått en type «signaltrening», gjennom implisitte påbud. For eksempel at Rene har lært seg at morgenen inneholder dusjing og kle på seg før man går ut, og når Karl reiser seg, er dette tegnet på begynnelsen av rutinen. Men hvorfor fungerer ikke dette da for alle i personalet? Hva er det som gjør Karl så spesiell og til «spesialisten» med Rene?

I situasjonen ovenfor ble det ikke vekslet ord mellom Karl og Rene, før de begge to var inne i leiligheten, lik situasjonene ovenfor med Arne og Paul, og Alex. Karl hadde heller ingen fysisk kontakt med Rene, ettersom Rene var gått inn i leiligheten før Karl var fremme ved døren. Personalet mener Karl er «eksperten», på grunn av at han vet akkurat hva som skal til for å roe ned Rene, og han kan lese tegn ingen andre ser, samt forstår han hva Rene sier. Arne og Paul kan også tegnene til Rene, den informasjonen hin gir og avgir (jamfør Goffman, [1959] 1992), derimot er det forskjell i hvordan Karl *er* i samhandlingen med Rene. Arne og Paul forsøker å benytte teknikken med Rene som de benytter med Alex. De blokkerer med kroppene sine, i tillegg til å gi verbale beskjeder. Samtidig har de ikke den samme arkitekturen; de har ikke mulighet til å låse Rene inne i leiligheten og «stå i situasjonen».

Verken Paul eller Arne er redde Rene. Renes voldskapital synes å være mindre enn Alex' voldskapital, ettersom Rene sjelden slår personalet, er mindre treffsikker og fokuserer mer på stoler og dører. Rene synes derimot å benytte seg mer av selvbestemmelseskapitalen, ettersom hin ikke synes å ta hensyn til Pauls forsøk på disiplinering med egen kropp. I tråd med Karls utsagn ovenfor er de mer «aggressive» med kroppene sine, enn de trenger å være, som igjen kan ha vært årsaken til Renes utagering. Jeg har tidligere beskrevet hvordan Karl stoppet Rene i kontordøren når Jan tillot Rene å gå inn på kontoret. Risikoen Karl tar i det han «smetter» forbi Rene i kontoråpningen øker ettersom Rene kan utagere på grunn av bråe og harde bevegelser. Det synes som at voldskapitalen, kan gjøre Rene «høy» om den blir for sterk, noe som forsterker argumentet mitt om at beboere husker tidligere utøvelse av tvang og

makt, og vil inkludere den i sin forståelse i andre situasjoner. I motsetning til Alex, som synes å bli passiv av «minnene», synes Rene å bli urolig og utagerende.

I det uformelle hierarkiet, som jeg viste i kapittel 3, er Karl en «trygg». Lik Arne og Paul har Karl en voldskapital, ved at han er «solid», bred over skuldrene, har en rak og trygg holdning. Han har dessuten ingen formell utdanning; han er verken vernepleier eller hjelpepleier. Det som skiller Karl fra Arne og Paul, og som splitter kategorien «trygg» i to, synes å være den personlige relasjonen han har, spesielt med Rene, men også Taylor. Taylor og Rene har som tidligere nevnt bodd sammen, og de tre har kjent hverandre i over ti år. Hvorimot Arne og Paul synes å ha en tilnærmet «total kontroll» over Alex gjennom voldskapitalen, synes Karl faktisk å ha mindre «kontroll» over Rene, på tross av relasjonskapitalen:

Klokken har blitt 20.00, Karl går på kjøkkenet og henter seg en kopp kaffe. Setter seg på fellesstuen, men følger med Rene som fortsatt vandrer. Rene går mot leiligheten sin, men snur brått og går mot Taylors inngang. Karl hopper ut av stolen og springer etter Rene. Han får klemt seg mellom Rene og veggen akkurat tidsnok til å stoppe Rene fra å gå inn til Taylor. Rene sier noe jeg ikke hører fra fellesstuen, snur og går mot kjelleren. Karl kommer tilbake til fellesstuen og sier «det der er så skummelt, om Taylor kommer ut og det første hin møter, er Rene, så kan det smelle». Han ser oppgitt ut. Rene kommer opp av kjelleren og går mot sin egen leilighet, men snur så brått mot Taylors inngang. Karl springer etter og Rene snur. Denne gangen kommer de gående sammen mot fellesstuen og Karl sier smilende «nei, nå må jeg krype til korset og gi hin kaffe». Han ler høyt, og Rene blir stående og vente på kaffen Karl henter fra personalkjøkkenet.

Rene går mot døren til trappeoppgangen, åpner den og går mot trappen opp til andre etasje. Karl spretter opp av stolen og springer etter Rene. De begge to møter Karianne i trappen på vei ned. Rene skifter retning. Karl sier «jeg var da så sikker på at hin skulle gå ned». Karianne ler tilbake og sier spøkende «kanskje Rene bare erter deg». Karl svarer «ja, det skal man ikke se bort i fra».

Karl har ikke den samme «effekten» på Rene, som Arne og Paul har på Alex. Rene gjør «feil», som å gå mot Taylors leilighet og mot andre etasje. Karl synes derfor å spille lite på sin voldskapital, selv om han har den.

Klokken har blitt 19.25 og jeg og Karl sitter på Hotspot. Karl er sammen med Rene. Rene kommer ut av leiligheten sin og sier «mamma». Rene ser på meg og Karl, og går forbi Hotspot og mot hovedinngangen. Hin blir stående i døråpningen, tar noen steg tilbake og ser på oss igjen. Paul kommer ned fra andre etasje, ser oss og setter seg ned på krakken. Rene sier «pinadø dø». Karl svarer «nei det skal du ikke». Rene mumler noe mens hin går mot leiligheten sin. Paul sier «jeg forstår aldri hva hin mener». Karl svarer «hin vil ha mer popkorn». Rene kommer ut igjen av leiligheten og ser på oss som snakker sammen. Rene ser mot hovedinngangen og branntavlen som henger på veggen like ved og går mot den. Rene slår i branntavlen. Karl reiser seg og går mellom Rene og branntavlen, Rene snur og går bort. Karl sier «den skulle ikke vært der». Paul

svarer «den skulle vært på kontoret». Karl sier «det var like mye min feil, jeg var på tur opp før Rene slo. Kanskje ville hin ha slått på den likevel, men...». Paul smiler og sier «Rene bommer heldigvis på evakueringsknappen». «Ja, men det er ikke knappen hin er ute etter, det er selve boksen som skal bort» svarer Karl. «Kanskje vi skulle satt en stol der? Kanskje vil hin flytte den eller?» spør Paul. Karl svarer lett «kanskje».

Paul har fokus på løsninger som han, og kollegaer kan gjøre; å flytte branntavlen eller sette en stol fremfor. Men når Karl sier «den skulle ikke vært der» mener han, at Rene ikke vil ha den der, ikke nødvendigvis at den må flyttes av personalet. Karl forklarte meg senere at han tror Rene hadde kommet til å slå på den selv inne på kontoret. Karl har fokus på Rene, men også på seg selv. Han tar på seg skylden for Renes slag i branntavlen, ettersom han «var på tur opp [av stolen] før Rene slo». Rene blir ikke et objekt i samhandlingen med Karl, men slik et tydelig subjekt, i motsetning til Arne og Pauls samhandling med Alex som en ikke-person (jamfør Goffman, [1959] 1992). Renes slag på branntavlen forstår Karl, som en respons på en «aggressiv» bevegelse, et tegn som Karl selv avga. Ifølge Foucaults (1982) maktdefinisjon som handling på handling, kan vi kanskje si at Karl anerkjent en utøvelse av makt, ettersom hans handling preget Rene; Karl fikk Rene til å slå i branntavlen. Det var derimot en uheldig maktutøvelse, ettersom Karl ikke mente å utøve makten; å få Rene til å slå i branntavlen. Eksemplet synes å vise at Karl har en voldskapital, men spiller lite på den, og synes tvert om å se på den som noe negativt; noe som ikke er bra for Rene.

Hvor lite Karl spiller på sin voldskapital, vises best i den situasjonen hvor selv de trygge blir noe utrygge:

Paul får ikke roet ned Rene. Etter at Rene veltet stolen på Hotspot har Paul og Arne båret stolene på fellesstuen, men Rene er fortsatt urolig; hopper, slår seg på knærne og roper «å dø». Paul og Rene går igjen inn i leiligheten. Klokker nærmer seg 15.00, vaktskift, og Arne går på kontoret for å skrive rapport. Taylor sitter fortsatt på fellesstuen, men reiser seg og går mot sin egen leilighet. Når Taylor er på tur forbi Hotspot kommer Rene ut av leiligheten. Paul går med raske og store steg i mellom de to. Paul er nervøs, han sier ingenting, stryker Rene på armen, og venter på at Taylor skal passere. Han ser mot Arne som sitter på kontoret, Arne ser tilbake. Paul åpner munnen for å si noe, men lukker den når Taylor går videre og inn i sin egen leilighet. Paul puster ut, er lettet og setter seg i den ene stolen.

Paul synes plutselig svært utrygg, og det samme synes Arne å bli. Det er et intenst øyeblikk, hvor de to har veldig liten kontroll, og makt. En situasjon hvor man «venter på at det skal smelle», som de sier. Paul forsøker å kontrollere Rene ved å stryke hin på armen, og forhindre roping og hopping, ettersom det kan gjøre Taylor «høy». Den av beboerne som har høyest voldskapital synes å være Taylor, ettersom personalet vurderer risikoen som høy med Taylor, på grunn av at utageringene er svært voldsomme og spontane. Utageringene til Taylor, er som

nevnt tidligere, ikke situasjoner personalet kreves «å stå i» av ledelsen. Paul har slik mindre voldskapital enn Taylor; han er ikke sterkere enn Taylor. Paul forsøker likevel å spille på den kapitalen han har. Han plasserer kroppen sin i mellom Rene og Taylor, og forsøker å innta en trygg og rak holdning, men ser tydelig nervøs ut. Han ser etter Arne, og skal til å rope noe i det Taylor går videre. Når Arne blir sittende på kontoret, stedet hvor de utrygge ansatte ofte er, og kun *ser* på situasjonen, istedenfor å gå til Hotspot og doble Pauls voldskapital, viser han også utrygghet. Det er mulig at Taylor så denne muligheten for doblingen av voldskapitalen, og derfor gikk videre. Det at Arne ble sittende på kontoret antyder at Taylors voldskapital er større, enn både hans egen og Pauls voldskapitaler samlet. Karls voldskapital er ikke større enn Arnes og Pauls samlet, eller Taylors voldskapital. Karls relasjonskapital derimot, synes å være større enn Taylors voldskapital (i de fleste hverdagslige tilfeller).

Rene har vandret lenge denne kvelden, mellom leiligheten sin og fellesstuen. Karl er sammen med hin og sitter i en av stolene utenfor leiligheten til Rene. Ulike ansatte kommer og går, noen stopper og snakker, andre går rett forbi. Rene roper litt. Taylor kommer gående fra sin leilighet. Stopper ved Karl og Rene. Taylor snakker litt med Karl, før hin går videre til fellesstuen. Når Taylor er utenfor hørevidde sier Karl «ni av ti [personale] ville ha hoppet opp av stolen og stilt seg mellom dem, men jeg kjenner dem så godt». Senere spør jeg Karl om han er redd for at Taylor skal utagere og slå han. «Nei, Taylor vet at hin tar meg», sier Karl. Han forteller om svært voldsomme episoder og at det er stemmer i hodet til Taylor som kommanderer hin til å skade og drepe. «Men det er historie nå, det var en annen Taylor, og jeg bekymrer meg ikke for at det skal skje igjen» sier Karl.

Møtet mellom Rene og Taylor sammen med Karl, og møtet mellom dem sammen med Paul, hadde to forskjellige stemninger. Med Paul var det en intens og anspent stemning, hvor man ventet på «at det skulle smelle»; at Taylor og Rene skulle slå hverandre eller Paul. Med Karl var stemningen avslappet, og det så ikke ut til at andre ansatte på kontoret eller fellesstuen bekymret seg. De stoppet ikke med det de holdt på med, og observerte slik Arne gjorde fra kontoret. Derimot stoppet Taylor opp, selv om Rene var «høy», og spurte Karl om han skulle på jobb i morgen. Det syntes viktig for Taylor å vite dette; hin vil at Karl skal være på jobb, og helst være sammen med hin også.

Positiv og negativ disiplinering

I de to foregående kapitlene har jeg vist hvordan relasjonskapitalen til de trygge tildeles av resten av personalet, og jeg har argumentert for at den egentlig er basert på *to ulike* kapitaler. Alle tre ansatte ovenfor er «trygge», men kun Karl har den personlige relasjonen. Paul og Arne synes å spille på voldskapitalen, mens Karl spiller på den «ekte» relasjonskapitalen. Arne, Paul og Karl, har overlappende mål i hverdagen; å forebygge utageringer. Slik gir de to

ulike kapitalene samtidig et lignende resultat; beboerne er rolig. Det er midlene til målene, altså bruken av tilgjengelige kapitaler som skiller Arne, Paul og Karl fra hverandre; hvordan de velger å spille spillet og sikre seg innsatsen (jamfør Bourdieu, 1993). Voldskapitalen Arne og Paul har, minner om Foucaults (1977) type disiplinering, mens relasjonskapitalen som Karl har, minner om Goffmans ([1959] 1992) type disiplinering. Jeg har valgt å kalle samhandlingene forholdsvis negativ og positiv disiplinering, basert på hvordan de synes å forme beboerne. De fremstår som enten negativ eller positiv ettersom at jeg setter de opp mot personalets idealer og hovedmål; å gi beboerne selvbestemmelse, å se personen bak diagnosen(e), bygge personlige relasjoner og genuint bry seg om beboeren.

Negativ disiplinering: Å være rolig og medgjørlig

For Sandvin m.fl. (1998) var disiplinering knyttet opp mot opprettholdelsen av institusjonelle rammer og mønstre, og forskerne trekker frem korrigerende av beboerne. Jeg har vist ovenfor med Paul, Arne og Alex, at det ved Borken synes å være disiplinering av mer kroppslig art. Paul og Arne benytter seg av sine voldskapitaler, som er deres brede skuldre og uredde holdning, til å kontrollere Alex. Hva innebærer det når Alex blir en «ikke-person» (jamfør Goffman, [1959] 1992), at hin behandles som om hin ikke var til stede? Ovenfor antyder jeg at det er tegnene som Alex gir og avgir som Arne og Paul er opptatt av. Mer presist er dette tegnene fra Alex' kropp, som er det disiplineringen søker å forbedre (Foucault, 1977).

I løpet av 1800-tallet ble, i følge Foucault (1977), disiplinære metoder den generelle formulering av dominerende. Sammenlignet med tortur var metodene ikke basert på en fysisk avstraffelse av kroppen:

The historical moment of the disciplines was the moment when an art of the human body was born, which was directed not only at the growth of its skills, nor at the intensification of its subjection, but at the formation of a relation that in the mechanism itself makes it more obedient as it becomes more useful, and conversely. What was then being formed was a policy of coercions that act upon the body, a calculated manipulation of its elements, its gestures, its behavior. (s. 137-138)

Kropper skulle fortsatt være målet for maktutøvelse, men ikke synlig eller voldelig. Disiplineringens særtrekk er eksistensen til en mekanisme som gjør kropper mer lydige. Den handler på kropper, og er en kalkulerende manipulasjon av kroppens elementer, gester og adferd (Foucault, 1977). Slik blir disiplinering en tilrettelegging for maktutøvelse, ved at den gir forrang til maktrelasjoner, lydighet og objektivisering av andre (Foucault, 1982). Mine observasjoner viser at det er når Alex er rolig, hin blir overlatt til seg selv i leiligheten, men overvåket gjennom synlighet, lyder og «sjekking» av personale. For personalet innebærer dette at Alex har selvbestemmelse, samtidig som det er da personalet kan slappe av på

fellesstuen. Eller som ovenfor, når Arne setter seg i stolen ved inngangen til Alex' leilighet, og ser på mobiltelefonen, og når Paul går inn i leiligheten, og ser film på grunn av at *han* ville. Alex blir en ikke-person ettersom det er Alex' kropp, gjennom tegn som personalet leser fra den, som synes å være det viktigste. Kroppen til Alex' må være rolig, som innebærer lydighet og medgjørighet, og muligens økonomiske goder.

Kanskje kan min analyse sammenlignes med Ugelsviks (2011) analyse av hverdagslivet i Oslo fengsel. Det norske fengselssystemet ønsker seg fanger som tar tak i egen skjebne og tar rette valg, men fengsel som straff har en uunngåelige kroppslig konsekvens. Han skriver:

Skal institusjonen holde rett person bak rett dør til rett tid, kommer man ikke utenom personenes kropp. Dette målet er fundamentet for forholdet mellom fanger og betjenter, eller mellom det som sett fra institusjonens perspektiv ser ut som fangenes *kropper-uten-tillit* og betjentenes *kropper-med-tillit*. (s. 84)

Innesperring er med andre ord en åpenbar kroppslig konsekvens i fengslet; de fleste fangene ønsker ikke å være i fengslet og om de kunne, ville de forlatt det. Derimot strekker kontrollen over kroppene seg også inn i fengslets hverdagsliv. For betjentene handler det om kontroll over kroppene, med fokus på at disse kroppene ikke er til å stole på. Fangenes kropp blir slik *kropper-uten-tillit* og betjentenes *kropper-med-tillit*. Ugelvik (2011) presenterer fire underformer for *kropper-uten-tillit*. For det første er det betjentenes oppgave å holde rett kropp bak rett dør til rett tid og at kropp som er spredt i fellesområder, og ikke innesperret, kan redegjøres for. Dette vises når celledører låses opp og igjen flere ganger daglig, og at det foregår «en kontinuerlig innsamling av viten om kroppers plassering, en oppdeling av tid og rom i tillatte og forbudte soner» (Ugelvik, 2011, s. 84). Dernest kan kropp forsvinne eller være steder de ikke skal være, som synes ødeleggende for fengslets evne til å oppnå målet sitt om kontroll over kroppene-uten-tillit. Kroppene-uten-tillit kan også fysisk angripe betjentene med slag eller spark. For betjentene ved Oslo fengsel innebærer fangene alltid en eller annen grad av risiko, bortsett fra når de er innesperret. Når dører låses, senker roen seg og skuldrene på betjentene. «En rolig avdeling er en avdeling uten synlige fanger», skriver Ugelvik (2011, s. 88). For det fjerde representerer *kropper-uten-tillit* smittefare for betjentene, mener Ugelvik. Den allestedsnærværende trusselen om vold har jeg tidligere satt i en sammenheng med hvordan de trygge snakker om, og fremhever muligheten, for å bli utsatt for vold, selv om det ved Borken, som i fengslet, sjelden skjer alvorlige voldshendelser.

Alex' kropp representerer ikke smittefare for Arne og Paul, slik fangenes kropp gjør for betjentene, ettersom sannsynligheten for at Alex har sykdommer er lav. Derimot

representerer Alex' kropp andre former av mistillit, som når hin går ut alene, forsøker å gå inn på kontoret, inn i andre beboers leiligheter, og i form av fysisk vold. Sistnevnte synes å være av liten betydning for Arne og Paul ettersom de er trygge, som gjør at de «står i» utageringer og er «fryktløse» som enhetsleder sa. Utfordringen til Arne og Paul er derimot å holde kroppen-uten-tillit på riktig sted, til riktig tid. Lik betjentene, ønsket Arne og Paul i eksemplene ovenfor, at Alex skulle være på et spesielt sted; leiligheten. Arne fordi Alex var «høy», og Paul fordi han selv ønsket å se film og slappe av. Denne utfordringen synes å øke siden de ikke har lov å låse av hele Borken, lik betjentene gjør med fengslet. Borken har en hoveddør som kan åpnes fra innsiden, samt verandadøren og sideutgangene. Det er samtidig ikke lov å låse av andre beboers dører for å hindre Alex i å gå inn. Når Rene er ute derimot kan personalet låse døren hins og, slik de forklarer det, gi mer selvbestemmelse til Alex som kan «vandre fritt». Med Foucaults (1977) ord er dette en utfordring ved distribuering, derimot presiserer Ugelvik (2011) at Foucaults (1977) beskrivelse av detaljert kontroll over de minste bevegelser, verken er et mål eller en realitet ved Oslo fengsel. Siden Borken er «åpen» sammenlignet med fengslet, kan det tyde på at en mer detaljert kontroll over Alex blir nødvendig:

Åshild jobber med vaktboken og er frustrert fordi det ikke er leid inn ekstravakter. Jeg lurer hvorfor det ikke er leid inn. «Sikkert fordi Paul kan gå alene på Alex, men det er egentlig ikke så bra», sier hun. Jeg spør hvorfor og Åshild svarer «fordi da får ikke Alex dra ut på tur». «Men Paul er jo trygg», sier jeg. «Ja det er han, veldig flink, men ingen drar ut med Alex alene», sier Åshild.

Observasjonene mine viser at Åshild har rett; ingen dro ut med Alex alene, selv om de er «trygge». Åshild forklarte meg senere den samme dagen at man måtte være to ansatte, på grunn av at Alex kunne gå bort til andre personer og kanskje slå dem om hin ble redd, og om Alex fant skarpe gjenstander kunne hin skade seg selv, eller personalet med dem. Men dette kan skje på Borken også. Alex blir skremt om Rene roper og hopper, og en gang rev Alex løs en jernskinne fra en av kommodene på fellesstuen. Selvfølgelig øker risikoen når personalet er i fremmede omgivelser, med flere personer og gjenstander, men mine observasjoner hinter om en annen mulig forklaring. Det personalet først og fremst mangler ute, er Borkens indre arkitektur.

Foucault (1977) skriver: «Discipline defines each of the relations that the body must have with the object that it manipulates. Between them, it outlines a meticulous meshing» (s.153). Dette er hva Foucault kaller *body-object articulation* som bidrar til aktivitetskontroll og eksemplifiseres gjennom intens trening. Han beskriver hvordan soldater ble trent til å holde våpenet sitt med nøyaktige instruksjoner, og som plasserte soldaten i en spesiell relasjon

med våpenet. Disiplinering bryter ned et menneskets adferd i to parallelle serier: kroppens del som skal benyttes (eksempel høyre arm, venstre fot) og objektets del som skal benyttes (eksempel håndtak, hammer). Disse blir så gjensidig forbundet med hverandre gjennom flere små gester (bøy, hvile), før den fastsetter de ulike gesters utøvelse med objektet i en bestemt rekkefølge. Det pinlige nøyaktige nettverket blir til gjennom makten som skaper gjensidigheten mellom kroppsdelens kontakt med objektets deler. «It constitutes a body-weapon, body-tool, body-machine complex» (Foucault, 1977, s. 153). Siden verken Arne eller Paul drar ut alene med Alex, kan det tyde på at voldskapitalene deres blir mindre utenfor Borkens fire vegger, og dermed at kapitalen blir forsterket av Borkens indre vegger. Veggene begrenser naturligvis Alex' muligheter; hin kan ikke gå gjennom dem. Ovenfor viste jeg hvordan Arne og Paul plasserte stegene, og kroppene sine strategisk, for å kontrollere hvor Alex gikk, samt argumenterte jeg for at en «trening» av Alex har funnet sted. Det synes å ligge noe mer i plasseringen av kropper og steg. Når Arne kom inn fra verandaen, og gikk bak Alex mot utgangen til fellesstuen, *kunne* Alex ha gått til venstre, men hin tok til høyre, mot leiligheten slik Arne *ønsket*. Sammen med Paul, kom Alex gående forbi kontordøren hvor Paul sto og mot Hotspot, og døren til Rene sto åpen. Alex *kunne* ha gått inn til Rene, men når Paul tok noen steg mot Hotspot, snudde Alex og gikk inn i leiligheten, slik Paul *ønsket*. Det var ingen fysisk kontakt mellom Arne eller Paul og veggene, ei heller mellom Alex og veggene. Det synes å være de strategiske stegene, den uredde holdningen, kombinert med kunnskapen om Alex' reaksjoner på «solide» kropper og unngåelse av fysisk nærhet, som antyder et «nettverk». Små gester synes å være så nøyaktig plassert i forhold til Alex' kropp, og behov, at noen veier og muligheter utelukkes som om det skulle vært vegger der. Det synes å være kontroll over Alex' kropp-uten-tillit på et maksimalt nivå.

Jeg beskrev i kapittel 3 at nøkkelen til personalet markerte skillet mellom personalet og beboere, og slik også personer med kompetanse og personer uten kompetanse (jamfør Sandvin m.fl., 1998). Beboerne kan ikke ha egen nøkkel, ettersom de ikke ville tatt vare på den. Slik sett kan Ugelviks (2011) begrep «kropper-uten-tillit» oversettes til «kropper-uten-kompetanse», og «kropper-med-tillit» til «kropper-med-kompetanse». Beboerne har en kropp-uten-kompetanse, som belyser hovedforskjellen mellom fangene og beboerne; beboerne gjør ikke ting med viten og vilje, men, som Jan sa i kapittel 4: «Man må ikke ta det personlig, Alex må bare få det ut». Utsagnet impliserer at det er Alex' manglende kompetanse på å håndtere egne indre følelser som er årsaken til utagering. Det samsvarte med en av Sundets (1997) informanter som sa «[e]nda vet jeg jo at han ikke kan for at han er slik» (s. 185) etter å ha blitt slått av beboeren Kjell. Ved Borken blir Alex sin egen diagnose i slike forklaringer, ikke en

person med vilje, som utfører handling med mening. Sundet (1997) mener det er et paradoks å oppfatte beboernes adferd som selvforklarende, at det er utilstrekkelige evner eller lavere funksjonsnivå som hindrer dem i å være som alle andre. Hun mener adferden til beboerne kan preges av personalets forståelse av dem:

De [beboerne] bekrefter seg selv og dermed andres oppfatning av dem – ikke først og fremst bare ved å være psykisk utviklingshemmet – men gjennom at de ved hjelp av terapeutiske metoder med opplæring, irttesettelser, belønning og straff er trent og sosialisert i rollen som psykisk utviklingshemmete. (s. 39)

Sundet mener her at beboernes adferd gjenspeiler, ikke bare treningen de har fått, men også personalets forståelse av dem.

Om man *ikke* skal ta slag «personlig», hvordan skal de da forstås? Om man forstår utageringer som en del av diagnosen, er rolig adferd også en del av diagnosen? Når en persons handlinger defineres som «upersonlige», tomme for sosial mening, og ses uavhengig av den sosiale situasjonen med andre personer, hva blir igjen av den sosiale «personen»? Personalet mener Alex og Rene sine handlinger ofte er forbundet med diagnosen(e), enten det er Alex' følelser som «bare må ut», eller Renes «tvang» på å slå i branntavlen. De synes ikke å se sin egen tilstedeværelse som en formende faktor, og derfor synes beboerne å bli «immune» mot sosiale ytre faktorer som for eksempel andre personers sosiale tilstedeværelse. I forordet til Goffmans ([1959] 1992) *Vårt rollespill til daglig* skriver Barth at vi kan lese boken og lære «hvor avhengige vi er av våre medmennesker for å realisere selv det som vi føler er vårt dypeste, egentlige 'jag'» (s. 8). Dette i tråd med Sundet (1997), og kanskje er Alex' adferd en gjenspeiling av hvordan Arne og Paul oppfatter Alex.

Ser man samhandlingen mellom Arne og Alex, og Paul og Alex, og hvordan Alex synes å bli en ikke-person, opp i mot personalets idealer og mål, mener jeg det blir «negativ disiplinering». Idealet om å gi beboerne selvbestemmelse, og beskrivelsen av «trygge» ansatte som ansatte som ser personen bak diagnosen(e), bygger personlige relasjoner og som genuint bryr seg om personen, synes ikke å sammenfalle med denne typen samhandling. Derimot synes disiplinering å «gjemme» Alex' selvbestemmelseskapital; personalet mener Alex har selvbestemmelse, derimot viser mine observasjoner at Alex sjelden har det. På grunn av disiplineringens art, kommer ikke mangelen på selvbestemmelseskapital eksplisitt frem. På grunn av mangelen på eksplisitt motstand fra Alex, minner situasjonen om Bourdieus (1993) «apparat»-begrep. Kanskje har Paul og Arne «annullert» motstand fra Alex, eller kanskje er det mer mulig at de ikke anerkjenner Alex' handlinger som motstand, men som en del av diagnosen.

Disiplineringen av Alex synes å være en *naturlig* del av hverdagslivet ved Borken. Den er, av personalet, sett på som en del av et relativt moderne omsorgsarbeid, som har fokus på beboernes selvbestemmelse etter HVPU-reformen fra 1991. For å forebygge utøvelse av tvang og makt, noe fortiden til personer med avvikende adferd bærer preg av, gjennom torturlignende handlinger som tvangskastrering og fotlenke (Fjermeros, 2009), benyttes disiplinering. Man kan spørre seg hvorfor Paul og Arne ikke synes å være interessert i å bygge en relasjon med Alex. Jeg vet ikke, men har to forslag. Den første utfordringen synes å være hvordan man bygger en personlig relasjon med en person som blir sett på som en ikke-person, eventuelt en diagnose. Mitt andre forslag er; hvorfor skulle man gjøre det når man allerede «har» en god relasjon med Alex? Ifølge personalet har Arne og Paul en god personlig relasjon med Alex; de er jo «trygge».

Positiv disiplinering: Å være rolig og «seg selv»

Ved å beskrive samhandlingen mellom Karl og Rene, og sammenligne den med samhandlingen mellom Arne og Alex, og mellom Paul og Alex, ønsket jeg å vise at Karl har en god personlig relasjon med Rene, samt med Taylor. Karl synes å spille mindre på sin voldskapital, selv om han, som Paul og Arne, er «trygg», og har slik en «solid» kropp og holdning. Det illustrerte møtet mellom Rene og Taylor, som hadde en annen stemning med Karl, enn når Arne sto imellom Rene og Taylor på Hotspot. Til tross for den gode relasjonen med Rene, er samtidig Karl en ansatt, som, ifølge Sandvin. m.fl. (1998), innebærer høyere samfunnsmessig status, og derfor også mer makt, enn Rene og Taylor. Han utfører tydelig et omsorgsarbeid, ettersom han hjelper Rene med dusjing på morgenen, samt forsøker å nekte Rene kaffe på kvelden. Det synes også som at Karl har en type kontroll over de to beboerne, ettersom de er rolige, som kanskje kan sies å være en type disiplinering. Hva innebærer relasjonskapitalen, eller med andre ord; hva ligger i relasjonen mellom Rene og Karl? En personlig relasjon synes å kreve at personale, Karl i dette tilfellet, ikke ser beboernes adferd som selvforklarende.

I kapittel 4 beskrev jeg en av Sundets (1997) fem hovedinformanter som hun mente tilpasset adferden sin etter hvem han møtte. Beboeren Arne ville, ifølge henne, spille rollen som klient om han opplevde at det var slik personalet så på han. Slik mener Sundet at Arne oppfylte forventninger enkelte hadde av han som psykisk utviklingshemmet. For å unngå paradokset om at adferden til beboerne er selvforklarende, altså at beboerne handler eller utagerer på grunn av sin diagnose, må man, ifølge Sundet (1997), fokusere på beboernes

muligheter til livsutfoldelse. Det mener hun vil avdekke, at det også er andres forståelse av deres «funksjonsnivå» som begrenser mulighetene. En slik tilnæringsmåte er for øvrig ikke noen ny. Allerede i 1970 argumenterte Edgerton (1970) for at utviklingshemning må forstås som et sosial og kulturelt fenomen. Med bakgrunn fra studien om eks-pasientene fra Pacific State Hospital skriver han: «No matter the definition nor the discipline doing the defining, mental retardation is everywhere taken to be a social and cultural phenomenon» (s. 524). I samme bok foreslår sosiologen Jane Mercer (1970) å se på utviklingshemning gjennom perspektivet av «sosiale systemer» (s. 380), som en erstatning til den kliniske modellen av diagnosen. Dette innebærer å tildele personer med utviklingshemning statuser etter situasjon, og de normene som eksisterer i situasjonen. Ved Borken kan dette oversettes til at beboerne får statusen som beboere, men at diagnosen(e) deres blir forbeholdt andre sosiale systemer som for eksempel legekontor. Man skal med andre ord ikke legge vekt på diagnosen i omsorgsarbeidet, men på personen.

Karl synes å ha unngått paradokset om at Renes adferd er selvforklarende (jamfør Sundet, 1997). I samhandlingen mellom han og Rene, ble ikke Rene en «ikke-person» (jamfør Goffman, [1959] 1992), men et tydelig subjekt, *involvert i kommunikasjonen*, istedenfor for et objekt *som avgir informasjon* (jamfør Foucault, 1977). Karl inkluderte Rene i situasjoner, snakket med Rene og anerkjente Rene sin tilstedeværelse. For Karl synes ikke Rene først og fremst å være en beboer, men en sosial person med egen vilje, som formes av tilstedeværelse til andre sosiale personer. Dette vises når Karl inkluderer seg selv i situasjonen hvor Rene slår i branntavlen. Det er ikke *kun* Rene sin diagnose som kan forklare slaget, men også at det var en reaksjon på en «aggressiv» bevegelse fra Karls kropp. Han synes å være bevisst sin egen påvirkning, og parallelt forsterker han oppfatningen av Rene som en sosial person, og ikke entydig gjennom en indre uro «som bare må ut». I motsetning til Paul, som ønsket å fjerne branntavlen eller sette en stol fremfor, forsto også Karl slaget til Rene som et ønske, og det ønsket ville være selv om branntavlen ble flyttet til kontoret.

I Sundets (1997) feltarbeid oppdaget hun en relasjon som hadde oversteget personal-beboer-relasjonen. Karen og beboeren Arne var mer enn bare ansatt og beboer. Når Arne flyttet fra institusjonen til sin egen bolig, ble Karen bedt om å følge opp Arne under flytteprosessen, noe hun gjorde, og ble etterpå værende sammen med Arne. Sundet (1977) fremhever at Karen under flytteprosessen lot Arne få delta i de fleste avgjørelsene, og mener Karen slik kom tidlig i en *dialog* med Arne. Grunnlaget for dialogen var Karens ettergivenhet på Arnes ønsker der det var mulig, mens på andre områder «diskuterte hun [Karen] problemene med Arne på en slik måte at Arne følte at det også var hans avgjørelse» (s. 186).

Det synes å handle om en felles forståelse, når Karen tar seg tid til å forklare slik at også Arne forstår, og dermed blir deltagende i avgjørelsen.

Verken Arne eller Paul forklarte de ulike situasjonene til Alex, ei heller spurte Paul om Alex ønsket å se film. Hadde han gjort det, hadde kanskje en felles forståelse oppstått; de kunne se film *sammen*. Karl er generelt en mann av få ord, og av og til sitter han og Rene stille sammen i leiligheten. Likevel bærer relasjonen deres preg av felles forståelse, som for eksempel når Karl forsto Rene sin adferd som et ønske om kaffe. Situasjonen bar preg av en hverdagslig transaksjon (jamfør Barth, 1994) mellom dem; Rene fikk kaffe mot å ikke gå inn til Taylor. Karl forsto situasjonen slik at Rene, med viten og vilje, gikk mot Taylors leilighet for å terge han, og til slutt «krøp Karl til korset» og Rene fikk kaffe. Det minner om en dialog, en to-veis kommunikasjon, på tross av mangelen på ord. Derimot, med ordene «nei, nå må jeg krype til korset og gi hin kaffe» bekreftet Karl til Rene, og til meg som «publikum» for deres opptreden (jamfør Goffman, [1959] 1992), at kaffekoppen hadde Rene skaffe seg selv, på tross av at Karl først hadde nektet, og på tross av Karls status som ansatt. Det synes å være relasjonskapitalen til Rene med Karl, som spilte inn. Denne typen dialog observerte jeg ikke i samhandlingen mellom Alex og Arne, eller Alex og Paul, og det antyder at Alex ikke hadde noen relasjonskapital å spille med.

På noen punkter synes relasjonen mellom Rene og Karl å samsvare med Goffmans ([1959] 1992) beskrivelse av regissørrollen. En regissør i en samhandling er en person som fordeler roller, fastsetter fasade, inkludert den personlige fasaden, og som tildeler privilegier eller sanksjoner. Derimot synes Karl og Rene sin relasjon å være mer enn at Karl fordeler roller og fastsetter fasaden. Regissørrollen synes å være en rolle samtlig av personalet kan innta som en del av sin status. Ettersom de retter på beboernes klær, korrigerer adferd, og de definerer hva som er kollektivt rom med sine kollektive roller (jamfør Sandvin m.fl., 1998), som for eksempel fellesstuen.

Relasjonen mellom Karen og beboeren Arne i Sundets (1997) studie, var en utviklingsprosess, som gikk fra en relasjon mellom ansatt og beboer, preget av makt og sosial avstand, til en relasjon av sosial nærhet, preget av likeverd. Derimot poengterer Sundet at det ikke er så enkelt som å påstå, at relasjoner mellom personalet og beboere kan utvikles om de opptre inkluderende og personlig ovenfor hverandre. Det må mer til:

Det hadde for eksempel ikke vært tilstrekkelig for Karen å endre sin atferd i forhold til Arne dersom det ikke korresponderte med hans forståelse av situasjonen. Den ansatte er med andre ord avhengig av å komme personen mer inn på livet, og ikke bare se vedkommende i rollen som klient. (s. 187)

Det synes som at man er tilbake til paradokset om at beboernes utageringer er selvforklarende. Det er personalets forståelse av beboeren som blir avgjørende for relasjonen, og Sundet (1997) fremhever at det først og fremst er personalet som har makten, og anledningen, til å utvikle relasjonen. I hennes feltperiode viste dette seg når Arne hadde vikarer sammen med seg. Vikarene kjente ikke Arne og var kun informert om hans daglige oppgaver, og det var deres primære fokus.

Ved Borken er verken Arne eller Paul vikarer, men de synes å gjøre primært det som forventes av dem; å holde Alex eller Rene rolig. Det er fullbyrdelsen av denne forventningen de trygges ære hviler på, det at deres tilstedeværelse på Borken forebygger utageringer. Disiplineringen slik Foucault (1977) beskriver den, og slik jeg har vist at den delvis praktiseres av Arne og Paul, reflekterer en forståelse av Alex som en «ikke-person» (jamfør Goffman, [1959] 1992). Disiplineringen som skjer av Karl synes å være det motsatte, en svært personlig disiplinering, preget av likeverd og dialog. En type hverdagslig sosial disiplinering mellom personer, kanskje det Goffman kaller dramaturgisk disiplin ([1959] 1992):

Det er av avgjørende betydning for lagets opptreden at hvert medlem av laget er i besittelse av dramaturgisk disiplin og utøver slik disiplin når han spiller sin rolle. [...] En opptredende som i dramaturgisk forstand er disiplinert, er en som husker sin rolle og ikke foretar seg noen utilsiktede faktorer eller faux pas når han fremfører den. Han er en som viser diskresjon. (s. 179)

Det er heldigvis ikke slik, som ved tidligere psykiatriske sykehus (Goffman, [1959] 1992), at ansatte og beboere som har blitt et lag må skjule det for andre. Karl synes å ha dannet lag med både Rene og Taylor, og om Taylor og Rene verdsetter relasjonen med Karl, noe de synes å gjøre, vil de «være ekstra påpasselig i situasjoner hvor [deres] oppførsel vil få viktige konsekvenser» (Goffman, [1959] 1992, s. 187). I sin relasjon med Karl risikerer kanskje Rene og Taylor mer enn den vanlige makten personalet har, som retten til å utøve tvang og makt og verbale korrigeringer. De risikerer det som andre mennesker også gjør i sosiale relasjoner, å såre en de bryr seg om og verdsetter. Gjennom Mercers (1970) alternativ til den kliniske forståelsen av utviklingshemning, kan vi kanskje si at Karl har klart å sette Taylor og Rene i «riktig» sosialt system; som beboere og *personer*. Mercer (1970) fremhever at ulike sosiale systemer har ulike normer, og at fokuset er på den som definerer, og ikke på den definerte. Karl definerer Rene og Taylor som personer, ved å sette «normale» forventninger til dem, normer som han vet at de kan leve opp til, og tilsynelatende «automatisk» skjer det en hverdagslig disiplinering, ettersom det er et møte mellom personer (jamfør Goffman, [1959] 1992).

Møtene Arne, Paul og Karl med Taylor, viste to ulike situasjoner som fremsto som veldig like. Rene og Taylor møtes på Hotspot, men det var vidt forskjellige stemninger. Når Paul var i situasjonen hadde den en intens stemning, alle blikk vendte mot Hotspot, mens Arne holdt seg på kontoret. Karl hadde derimot ingen blikk på seg, og stemningen var avslappet, og samtidig kontrollert:

Om man betrakter kommunikasjon i både snever og vid forstand, vil man se at når en person befinner seg i andres nærvær, vil det han foretar seg, ha karakter av et løfte. De andre vil sannsynligvis bare måtte stole på vedkommende og yte rimelig gjengjeld så lenge han er tilstede, og den sanne valør kan ikke bringes på det rene før han er gått. (Goffman, [1959] 1992, s. 12)

Den underliggende forståelsen mellom Karl og Rene, og Karl og Taylor, kan ses på som et løfte, av svært personlig karakter. Karl viser, ved å bli sittende avslappet, at han stoler på begge to til å ikke utøve vold mot hverandre. Taylor og Rene viser samtidig at de stoler på Karl for beskyttelse, ettersom de ikke stoler på hverandre, ved å være rolige, ikke rope eller slå. Enigheten som ligger i denne transaksjonen (jamfør Barth, 1994) synes ikke å ha behov for å uttrykkes eksplisitt, verken av Karl, Rene eller Taylor.

Hva skjer med den integrerte makten en hver ansatt bærer med seg (Sandvin m.fl., 1998 og Sundet, 1997)? Når man stiller et slikt spørsmål impliserer det at hverdagslig samhandling, mellom jevnbyrdige personer, er uten makt. Ifølge Goffman ([1959] 1992) vil derimot den opptredende forsøke å definere situasjonen til det beste for seg selv, å få så mye informasjon om den han møter så tidlig som mulig, samt forsøke å gi et godt inntrykk av seg selv. Hverdagslige sosiale relasjoner er slik også preget av makt, og dette er makten som relasjonskapitalen synes å bestå i. Det er en hverdagslig disiplinering Rene og Taylor gjør av og for seg selv, og som ligger i en verdsatt personlig relasjon, preget av likeverd, gjensidig forståelse, og ikke minst en motstrøm av ytelser og motytelser (Barth, 1994). Karl er også begrenset av den personlige relasjonen, ettersom det ikke er sikkert at Karl kunne ha nektet Rene kaffe hele kvelden uten å skade relasjonen.

For Sundet (1997) blir Karen «det profesjonelle medmenneske» (s. 188), ettersom det ligger en faglig hensikt i relasjonen. Karen forsøker å utvikle beboeren Arnes sosiale kompetanse, noe som forutsetter nærhet og gjensidighet. En sentral forskjell er at Karl ved Borken ikke forsøker å lære Rene adferd eller ferdigheter. Omsorgsarbeidet ved Borken bygger på prinsippet om selvbestemmelse, og personalet mener Rene aldri vil klare å bo for seg selv en dag. Uten elementet av opplæring fremstår relasjonen mellom Karl og Rene som mer nøytral, men det betyr ikke at Karl er maktesløs. Karl synes å bytte til seg Renes rolighet med kaffe, som igjen øker hans symbolske kapital (jamfør Bourdieu, 1994) ovenfor resten av

personalet, ettersom Rene er rolig, og i tillegg gjør Renes rolighet arbeidsdagen til Karl adskillelige enklere. Den samme transaksjonen fungerte ikke for andre ansatte. Rene var ikke rolig etter, verken potetgull eller kaffe, og hin syntes derfor å bryte «løftet» sitt. Jeg velger å kalle Karls disiplinering «positiv disiplinering», ettersom samhandlingen mellom Karl og Rene gjenspeiler personalets ideal og mål. Rene har mer selvbestemmelse enn Alex, og Karl ser Rene og ikke diagnosen(e). Viktigst er det kanskje at Karl lar Rene «få være seg selv».

Først og fremst er mitt argument at «trygge» ansatte kan ha en større voldskapital enn andre ansatte, og at dette forveksles med relasjonskapital, ettersom kapitalene innebærer det samme synlige resultatet i omsorgsarbeidet, nemlig at beboernes er rolige. Igjen har vi også sett hvordan «trygge» ansatte har flere muligheter i omsorgsarbeidet, som for eksempel når Tina ikke reagerte på Pauls ulovlige utøvelse av tvang og makt, ettersom «Paul er så dyktig med Alex». Voldskapitalen alene utgjør en type disiplinering som sammenfaller delvis med Foucaults (1977) disiplinering. Relasjonskapitalen derimot antyder en personlig, hverdagslig disiplinering hvor beboerne ses på som handlende aktører og hvor de tillates å spille ut sine kapitaler. Den første har jeg kalt «negativ disiplinering» ettersom beboerne ikke blir likeverdige aktører med selvbestemmelse slik personalets mål med relasjonsbygging er. Relasjonskapitalen derimot blir en «positiv disiplinering» ettersom den ikke undertrykker beboernes selvbestemmelseskapital, men danner grunnlag for gjensidig forståelse og likeverd. Relasjon med beboerne er slik operasjonalisert, ettersom ansatte med en god personlig relasjon oppnår faglige mål som å gi beboerne selvbestemmelse og forebygge utageringer.

Kapittel 8 Det store stygge: institusjonsbegrepet og økonomi

Med dette avsluttende kapitlet vil jeg for det første ta opp igjen personalets egen maktdefinisjon slik den ble presentert i innledningen, og hvor makt er å bestemme over beboerne, ved ikke å ta hensyn til ønsker eller vilje. Nå vil jeg derimot fokusere på at personalet opplevelse de har en «psykiske makt» over beboerne, fremfor en fysisk makt som flere ansatte ga eksempler på. Utgangspunktet for analysen er at Borken er et bofellesskap, men som jeg har nevnt tidligere i kapittel 3 har Borken noen institusjonslignende trekk, og disse vil jeg vil drøfte opp mot personalets opplevelse av en «psykisk makt». Dette innebærer å gå tilbake i tid, ved å se på omsorgshistorien, samtidig som jeg peker mot en mulig fremtid, ved å sette mine funn inn i en større debatt, nemlig den om «omsorgsghettoer» og «institusjonene» gjenoppstår. For det andre vil jeg samle «økonomiske faktorer», som flere av personalet mente «måtte være med i studien», og drøfte hvordan ledelsens fokus på økonomi former de ansatte, beboernes selvbestemmelse, og antageligvis er en årsak til disiplineringen av beboeren Alex. Jeg vil avslutte kapitlet, og studien, med å presentere noen hovedfunn knyttet til studiens sentrale spørsmål. Samt vil jeg dele noen tanker om veien hit og om mulige veier å gå i fremtiden.

«De kan si hva de vil, men det er hva det er»

Fra et arkitektonisk ståsted er Borken et bofellesskap. Bygningen er delt opp i individuelle leiligheter, kontorer og fellesområder, og kontorene er sentrum for organiseringen av den bistand beboerne har fått tildelt av kommunen (Sandvin m.fl., 1998 og Tøssebro og Kittelsaa, 2011). For personalet er derimot Borken en «institusjon», og de sammenligner Borken med «åndssvakeinstitusjonene» som eksisterte i Norge fra 1915 og frem til 1991 (Fjermeros, 2009). Elementer ved Borken som de som trekker frem er de hvite veggene, høy biltrafikk på parkeringsplassen, lange korridorer, låste dører, men mest av alt; de store pleksiglassvinduene til kontorene med innsikt over leiligheter. Hilde legger til mangelen på et «sosialt aspekt»:

«På en måte er det et bofellesskap på grunn av fellesstua og kontoret, men det sosiale aspektet er ikke til stede» sier Hilde en tidlig morgen. Vi kan se Alex fra kontoret. «Jeg vil kanskje kalle boligen for en mini-institusjon, for det er ikke en institusjon, slik som i gamle dager, men det er heller ikke et bofellesskap. Kanskje ville et mer faglig begrep vært sterk-bolig?». Hilde reiser seg, og stiller seg foran Alex i kontordøren. Alex snur, og Hilde setter seg. «Nei, vi sier ikke sterk-bolig», sier hun.

Hilde fremhever at Borken, arkitektonisk sett, er et bofellesskap, ettersom det eksisterer en fellesstue og kontorer. Derimot mangler det et «sosialt aspekt» på fellesstuen, og da synes institusjonsbegrepet å være mer beskrivende. Ledelsen synes å være enige med personalet i at Borken har noen institusjonslignende tegn:

«Det jeg reagerer på i forhold til bygget er at det ligner en institusjon. Jeg tenker på symbolindikatorer som store vinduer i det du kommer inn i huset, både oppe og nede. Det ligner på en skipsbro, og hva er poenget med det? Jo det er å ha oversikt. Jeg husker jeg var enig i at man skulle ha en oversikt fordi man [personal] kunne senke skuldrene og la folk få lov til å være i sine hjem uten å føle at man måtte stå utenfor og lytte inn der. [...] Jeg er ikke så sikker på at det er måten å gjøre det på. Vi må finne andre måter å ha oversikt på».

Enhetsleder vektlegger pleksiglass-vinduene som et sentralt institusjonslignende trekk, og han innrømmer at bruken pleksiglass-vinduene hadde en dobbeltbetydning; de skulle gi beboerne høyere selvbestemmelse ettersom ansatte slapp å stå utenfor, lytte og sjekke, samtidig som de skulle være nyttig for personale, som slapp å stå utenfor å sjekke.

Ledelsen vil gjerne unngå institusjonsbegrepet i sin beskrivelse av Borken, samtidig synes de å være mer opptatt av hva Borken *ikke er*, enn hva Borken *er*. Slik beskriver fagleder Borken:

«Hadde man flyttet lokalene [til personalet] ut av huset, jeg sier ikke at det er mulig, så hadde det vært en *kommunal bolig*, der vi hadde gått fra dør til dør og ringt på. Men i og med at vi har lokaliteter her på huset, så blir det jo institusjonspreget». Jeg spør «er det en sterk-bolig?». «Sterk-bolig er i forhold til problematikken [utfordrende adferd], men det er ingen sterk-bolig, vi sier ikke det. Jeg sier at jeg jobber i en kommunal bolig», svarer fagleder.

Fagleder velger å benevne sitt jobbsted som en kommunal bolig, på tross av personalkontorene, personalkjøkkenet, personaltoalettene og -garderobene. Han motsier seg selv når han i første setning påpeker at Borken ikke er en kommunal bolig, men i siste setning mener at han jobber ved en kommunal bolig. Ledelsens utydelighet over hva Borken er, synes å rotfeste troen på at Borken er en institusjon dypere i personalet:

Carla bøyer seg frem og legger armene lengre inn på bordet. Hun sier strengt «de sier at dette ikke er en institusjon, men det er det jo. Med de lyse veggene, vinduene og alt». Andrine legger til fra andre siden av bordet «ja, og de låste dørene». Jeg spør hvem *de* er og begge svarer i munnen på hverandre «ledelsen». Carla forteller om en fagdag hvor enhetslederen hadde sagt at personer med utviklingshemning ble befridd fra institusjonene på 90-tallet og sier «de kan nå si hva de vil, men det er hva det er». Andrine nikker enig med Carla.

Andrine og Carlas ord reflekterer personalets mening; Borken er en institusjon uavhengig hva ledelsen sier. Jeg observerte derimot aldri at personalet brukte begrepet «institusjon» til

daglig. Det kom frem når jeg spurte om arkitektur og tilrettelegginger, som med Hilde ovenfor. Til daglig er «huset» Borkens kallenavn, og slik synes personalet og ledelsen, å unngå en presis definering.

Et historisk tilbakeblikk

Halvor Fjermeros er utdannet vernepleier og ga i 2009 ut *Åndssvak!* som gir et detaljert bilde av hverdagslivet ved de store omsorgsinstitusjonene. Ettersom den bygger på samtaler med både beboere og pleiere, har boken et personlig preg og fremmer forståelse for begge parter.

Ifølge Fjermeros (2009) var Norge sent ute med den offentlige omsorgen for personer med utviklingshemning. I 1898 åpnet Emma Hjorths Hjem, da hadde USA allerede 24 offentlige institusjoner, og først i 1915 overtok staten driften av pleie- og arbeidshjemmet fra Fru Hjort, samt ansvaret for omsorgen av personer med utviklingshemning. I 1917 ble Klæbu pleiehjem, Norges andre «åndssvakeinstitusjon» oppstartet. Etter statlig overtagelse økte antall pasienter hurtig. Den største krisen for Tokerudhjemmet, tidligere Emma Hjorts Hjem, kom i krigsårene 1940 til 1945. Fjermeros (2009) mener veksten i pasienttallet sier det meste. I 1931 var det 220 pasienter og under andre verdenskrig passerte Tokerudhjemmet 350 pasienter. Parallelt steg dødstillene. I 1942 døde det i gjennomsnitt en pasient i uken.

Erling Amundsen kom til Tokerudhjemmet samme år som tyske okkupasjonstropper kom til Norge. Han var 12 år og jobbet med å kjøre ved til alle stuer og annekser. Han forteller dette om hverdagen ved Tokerudhjemmet:

- Vi kjørte ved rundt til både Pikehjemmet, ei av stuene på Østre og Bryggerhuset. Til og med der var det pasienter under krigen, og de lå der med tynne tepper og frøys. Hole [forstanderen ved Tokerud-hjemmet] ville ikke levere ut ulltepper, enda han hadde både tepper og skjorter som var gjemt bort i et lager på låven. Han bare sparte og sparte. Det var sytten kuldegrader. Det var i januar, sier Erling. Han fortsetter sin beretning om et dramatisk inngrep fra pleiernes side i denne kritiske situasjonen der forstanderen var så uforstandig at han angivelig medvirket til pasienters sykdom og død:

- Harriet og Tyra, to pleiere, gikk bort til låven og brøyt opp døra. De fikk hjelp av Tyras mann, Kåre. Så henta de ut skjorter og ulltepper og annet tøy og ga til dem som behøvde det mest, forteller Erling. (Fjermeros, 2009, s. 126)

Signe Pehrson var pleier på den samme tiden som Erling var ved Tokerudhjemmet:

- Jeg jobba på Smågutthjemmet og bodde i andre etasje på Trollstua, i nabo huset. Det var i januar 1941. Det var nesten ikke sengetøy Vi reiv opp ulltepper i strimler for å legge under sengevæterne. Vi hadde et gammelt badekar som alle måtte oppi, kanskje en gang i uka. Det var 24-25 gutter som lå på ett rom, på en sovesal med jernsenger tett i tett, tolv ved den ene veggen, tolv eller tretten ved den andre. (Fjermeros, 2009, s. 124)

Erling og Signe forteller her om svært dårlige levekår. De manglet sengetøy til alle beboerne, ordentlige tepper når det var minusgrader og beboere badet kun en gang i uken og delte på ett badekar. De trekker også frem hvordan beboere ble stuert sammen, 25 stykker på et rom, og plassert i små dårlig isolerte stuer rundt om på gården som utgjorde Tokerudhjemmet (Fjermeros, 2009).

Den «psykisk makten»: Arkitektoniske maktmanifestasjoner og status

Beboerne ved Borken opplever ikke mangel på materielle goder, slik Erling og Signe beskriver de materielle forholdene ved Tokerudhjemmet (Fjermeros, 2009). Ved Borken har alle beboerne eget sengetøy og gode sommer- og vinterdyner. De har gode hygieniske forhold, ettersom de har egen leilighet med bad, og Borken har samtidig et adskillig lavere beboertall enn Tokerudhjemmet. Retter man fokuset på omsorgsarbeidet er det også store forskjeller. Personalet ved Borken fokuserer på beboernes rett til å bestemme, få tilrettelagte aktiviteter, og gi beboerne aksept og forståelse. Omsorgsarbeidet ved Tokerudhjemmet synes å bestå primært av vedlikeholdelse av beboernes grunnleggende behov, som næring og klær (Fjermeros, 2009). Det var et omsorgsarbeid som i dag ville blitt oppfattet som diskriminerende og segregerende (Tøssebro og Söderström, 2011). Sammenligner man Borken med Tokerudhjemmet, vil Borken komme best ut, derimot er ikke dette poenget.

Erling og Signes fortellinger ovenfor er fra en tid hvor materiell mangel og matmangel preget hele landet (Fjermeros, 2009), men det synes ofte å være det verste som trekkes frem når man snakker om «institusjonene». Personalets antagonisme og ledelsens forsøk på å unngå begrepet «institusjon», kan slik sies å bekrefte Fjermeros (2009) påstand om at «man forventer fæle historier om overgrep og umenneskelighet når institusjonslivet fra «gamle dager» bringes på bane» (s. 13). Med boken forsøker han å balansere dette, som for eksempel når beboeren Erling forteller om pleiere som trosset forstanderen Holes ordre, og brøt seg inn på låven for å hente skjorter og ulltepper til beboerne. Likevel er det et sensitivt tema, ettersom det er en historie om «undertrykkere og undertrykte» (s. 11). Kanskje ligger det *noe* i personalstatusen som personalet ved Borken kjenner på, som forsterkes av den indre arkitekturen, og uttrykkes gjennom institusjonsbegrepet?

Jeg har tidligere nevnt Sandvin m.fl. (1998) sin studie av fire «typiske» bofellesskap. Forskerne mener at grunnstrukturen, den romlige tredelingen av bygget, og da særlig kontorene, reflekterer samfunnsmessige verdier, maktrelasjoner og institusjonelle trekk ved omsorgen. Ifølge Dyrendahl (1996) burde man fjerne kontorer, nettopp for å gi rom for personlige relasjoner og deltagelse av beboerne.

Ifølge arkitekt Margrethe Dobloug (2006) inngår korridorer i «[d]et institusjonelle konfigurasjonsmønsteret» (s. 171). Hun har teoretisk studert flere eldre hjem i *Bak verket: kunnskapsfelt og formgenererende faktorer i nyttearkitektur 1935-1985*, og mener at oppdelingen av korridor, private og kollektive rom skulle regulere handlingsmønstre og sosialt liv. Hun skriver (2006): «Utgangspunktet for den kollektive institusjonsmodellen var *et kontrollert miljø*» (s. 164). Også for den svenske kulturhistorikeren Anders Åman (1976), som har studert svenske omsorgsinstitusjoner, representerer korridoren kontroll. Innen 1900-tallet synes gjennomgående korridor til å være typisk på «idiotanstaltene», og han mener den var en arkitektonisk tilpasning for å lette overvåkingen. Det synes derfor som at Borkens grunnstruktur er et institusjonslignende trekk, samtidig som byggets gjennomgående korridorer har institusjonelle karakteristikk. Dette knyttes opp til maktutøvelse, gjennom kontroll (Dobloug, 2006), overvåking (Åman, 1976) og objektive maktrelasjoner (Sandvin m.fl., 1998).

I tillegg til tradisjonelle kontorer og korridorer, har Borken noen trekk fra disiplinære og totale institusjoner, og i kapittel 3 fremhevet jeg beboernes synlighet som en sentral del av disse trekkene. De store pleksiglass-vinduene, kombinert med korridorene, gir personalet en tilnærmet total oversikt og kontroll over beboerne, enten det er fra kontorene, fellesstuen eller Hotspot. «Visibility is a trap», skriver Foucault (1977, s. 200), og det synes å være tilfellet ved Borken. Beboernes synlighet gir personalet en kontinuerlig mulighet til å vurdere beboernes «form» og ta avgjørelser deretter. Det forebyggende arbeidet ved Borken bygger i stor grad på denne muligheten, og bærer derfor preg av Foucaults (1977) hierarkiske blikk og distribusjon. Det handler om å se beboerne, men også om å få informasjon *fra* dem tidlig slik at personalet kan distribuere beboerne «riktig», etter «formen». Borkens utradisjonelle «rom» Hotspot er senteret hvor synligheten, og makten når et toppunkt, men det behøver ikke et perfekt øye av lys (jamfør Foucault, 1977), ettersom personalet dominerer i antall over beboerne, har makt gjennom sin status til å bestemme hvilke faktorer som skal vektlegges i informasjonen fra beboerne, samt er lyder en viktig informasjonskilde ved Borken. Personalet blir slik en total autoritet ovenfor beboerne, og de risikerer å krenke beboernes «selv», både med informasjonen og gjennom en påtvungen sosial relasjon (jamfør Goffman, [1961] 1991). Samtidig er det ikke lett å unngå å se beboerne. De tilfellene hvor personalet ikke har et behov for å se beboerne, som for eksempel når Rene er samme med Karl, vil de likevel se Rene.

De lange oversiktlige korridorene og pleksiglass-vinduene, i tillegg til de objektive maktrelasjonene kontorene representerer (kapittel 5), kan bli sett på som arkitektoniske maktmanifestasjoner, ettersom makt og utøvelsen av den er integrert i arkitekturen. Borkens

arkitektoniske maktmanifestasjoner, kjenner personalet på kroppen selv, av å bli sett av kollegaer, men også ved at de antageligvis krenker beboernes selv. Borken og omsorgsarbeidet til personalet er langt fra likestilt med Tokerudhjemmets forhold og omsorgsarbeid, men gjennom sin historie representerer institusjonsbegrepet maktutøvelse av personer med statusen ansatt. Personalet synes derfor å beskrive kombinasjonen av arkitektoniske maktmanifestasjoner og makten som er integrert i statusen som personalet (jamfør Sandvin m.fl., 1998), gjennom institusjonsbegrepet, og som en psykisk makt over beboerne. Det synes å bli som Goffman ([1961] 1991) skriver: «Whether a particular total institution acts as a good or bad force in civil society, force it will have» (s. 22).

En større nasjonal debatt: gjenoppstår Institusjonene

Denne studien var aldri ment å være et bidrag i forskningen av HVPU-reformen. Likevel kan jeg ikke overse at personalets diskusjoner om hva Borken *er* plasserer seg i en større nasjonal debatt, nemlig om institusjonene gjenoppstår. En av de som har viet mye av sin tid og forskning på HVPU-reformene er Jan Tøssebro, sosiolog og professor i sosialt arbeid ved NTNU. Jeg vil her kort plassere mine funn i to av Tøssebros rapporter, *Store bofellesskap for personer med utviklingshemning* (2011) skrevet sammen med Anna Kittelsaa og *Innfriddede mål eller brutte visjoner?* (2011) skrevet sammen med Sylvia Söderström, og etterpå i kritikken mot kommunenes boligpolitikk

Borken er et såkalt *stort bofellesskap* ettersom det bor mer enn seks beboere der. Det overstiger klart retningslinjene kommunene ble gitt av HVPU-reformen, som var på fire beboere eller færre (jamfør Tøssebro og Kittelsaa, 2011). Slik bekrefter studien utviklingen om at kommunene øker antall beboere. En annen utvikling som bekreftes er at personer fra ulike brukergrupper bor sammen (jamfør Tøssebro og Kittelsaa, 2011). Ved Borken er det kun Heike og Jo som kan sies å ha en meningsfull relasjon ved at de noen ganger drar ut på turer sammen. De to er på samme alder og har overlappende interesser. Som en stor kontrast har vi Taylor og Rene, «erkefiendene» som personalet kaller dem. Taylor irriterer seg ofte over Renes roping, og blir selv «høy» av dette. Dannelsen av det disiplinerende stedet Hotspot er primært basert på personalets konstante tilstedeværelse, som igjen kommer av at møter mellom Rene og Taylor må kontrolleres. Mine funn støtter dermed ikke kommunenes påstand om at flere beboere boende sammen forhindrer at beboerne blir ensomme (jamfør Tøssebro og Kittelsaa, 2011). Som Hilde påpekte ovenfor så mangler Borkens fellesstue et «sosiale aspekt».

Min studie bekrefter at lav bemanning ofte er et hinder for omsorgsarbeidet (jamfør Tøssebro og Kittelsaa, 2011). For eksempel har jeg vist hvordan relasjonsbygging med Kim nedprioriteres når personalet ikke får kontordager (kapittel 6), og at Alex ikke får gått tur når en ansatt er «alene» med hin. I kapittel 7 antydet jeg at disiplineringen av Alex delvis er forankret i at personalet «går alene på» Alex; de trygge må ha ekstra kontroll når de er «alene». Dette reflekterer også at beboernes selvbestemmelses nedprioriteres på grunn av organisatoriske årsaker, og ikke nødvendigvis på grunn av at beboerne velger «feil», og personalet risikerer omsorgssvikt (jamfør Tøssebro og Söderström, 2011). Mine funn reflekterer samtidig et større behov for overvåkingen når bemanningen er lav, og en kontinuerlig tilstedeværelse av personalet har skapt et nytt «rom» i Borken, med karakteristikker av kontroll, oversikt, krenkelse av beboernes selv og utgangspunkt for disiplinering (kapittel 3). «Kritikerne hevder at man etter hvert har falt tilbake til gammel institusjonstankegang, og at institusjonene lever videre, om enn i ny drakt» (Tøssebro og Söderström, 2011, s. 2).

Media gjenspeiler kritikken fra ulikt hold, som beboere, pårørende og ulike forbund, og som ofte sammenfaller med rapportenes funn ovenfor. I 2011 ble artikkelen *Stuer psykisk utviklingshemmede sammen i «omsorgsghettoer»* publiserte på NRK1 sin hjemmeside (Aanensen, Bulai og Senel, 2011) Her hevdes det at norske kommuner bygger *større* bofellesskap for personer med psykisk utviklingshemning enn institusjonene hadde på sine områder før HVPU-reformen. Artikkelen presenterer Tom André Henriksen, som bor i et treetasjes bygg som inkluderer sykehjem, eldreboliger og boliger for personer med psykisk utviklingshemning. Tom, som bor ved sistnevnte, sier til journalisten: «Jeg liker jo å prate med mennesker, men jeg kan ikke snakke med de jeg bor sammen med». Hans store drøm er å få egen leilighet og bo alene. Moren til Tom beskriver sønnens bosted som «ghetto», ettersom det synes som at alle som trenger hjelp er samlet på en plass (Aanensen, Bulai og Senel, 2011). Borken er mindre enn Toms boligkompleks, men opplevelsen til Tom gjenspeiler blant annet Taylors bosituasjon. Taylor har ingen andre enn personalet å snakke med på Borken, og ettersom hin ofte irriterer seg over roping og andre beboeres utageringer, synes det beste for Taylor å ha vært en egen leilighet.

Den 13. februar i år publiserte Fontene artikkelen *Trøgstad samler diagnosene* (Viggen, 2015), som beskriver byggeplanene til Trøgstad kommune for et boligkompleks med to fløyer, hver med 12 leiligheter. Rådmann Tor-Anders Olsen fremhever at det er individuelt tilrettelagte leiligheter, og ikke et bofellesskap. Leder for Norsk Forbund for

Utviklingshemmede, Jens Petter Gitlesen, kaller det en «omsorgsfabrikk» og anklager Trøgstad kommune for å prioritere effektivitet:

Argumentene for prosjektet er innovasjon og effektiv drift, begreper som er viktige i mange sammenhenger, spesielt innen logistikk og lagerholdsteori. Når det gjelder valg av hvor en vil bo og hvem en vil bo sammen med, velger folk flest slikt ut i fra helt andre kriterier enn innovasjon og effektivitet. Utbygger, kommuneadministrasjonen og kommunepolitikerne har neppe reflektert over menneskesynet som de uttrykker. (Gitlesen, 2014)

Et av kommunenes tre hovedargumenter for å bygge store bofellesskap er økonomiske innsparinger (Tøssebro og Kittelsaa, 2011). Knyttet til min studie bekreftes dette når fagleder forteller om hvordan beboerne kom til å bo ved Borken (se utsagn i kapittel 3). Borkens kommune sparte mellom 13 og 15 millioner ved at Taylor og de andre beboerne flyttet dit.

Lik Tøssebro og Kittelsaa (2011) har ikke jeg grunnlag for å påvise eller motbevise hva beboernes flytting over til Borken innebar av utgifter eller innsparinger. Det som derimot kom frem, gjennom personalets irritasjoner og følelser av håpløshet, er at økonomi et stort *noe* som preger omsorgsarbeidet ved Borken.

Er økonomi er «alt»?

Økonomiske faktorer ble gjentagende nevnt av personalet i flere ulike sammenhenger, og har av den grunn blitt spredt i analysen. Jeg vil her samle disse, som overordnet for personalet er knyttet til spørsmål om bemanning og beboernes selvbestemmelse, og drøfte hvordan «økonomi» preger hverdagen, for både beboere og ansatte. Mine funn antyder at arkitekturen ved Borken hjelper til med ledelsens «nedbemanning» og jeg vil samtidig drøfte de økonomiske fordelene gjennomsiktigheten gir.

Lav bemanning og lav selvbestemmelse

Når personalet snakket om at de var lavt bemannet var dette situasjoner hvor de mente beboerne fikk lav selvbestemmelse. Kari mente en dag at hun hadde presset Heike til å dra på dagtilbudet, siden, som hun forklarte, «vi har jo ikke folk til å være sammen med Heike». Det er ledelsens bestemmelser om å ikke leie inn for beboere når dem skal på dagtilbudet hun kritiserer. Å «få» Heike på dagtilbud blir ofte delegert til den ansatte som skal være sammen med Kim, og Kari påpeker et paradoks med situasjonen:

Kari har nettopp kommet opp etter å ha fulgt Heike ned til ansatte fra dagtilbudet. «Ok, så nå er klokken ti», sier Kari og peker på klokken sin. «Ja?», spør jeg. «Jeg skulle ha vekket Kim klokken åtte». «Åja, men hvordan skulle du ha gjort det da?» spør jeg [siden Kari har vært opptatt med Heike]. «Nettopp» svarer Kari. «Jeg kunne ha ringt på klokken åtte [til Kim], siden Heike ikke sto opp før halv ni, men hva er vitsen med det? Da hadde jeg ikke kunnet vært sammen med Kim om hin hadde

ønsket det, fordi jeg må se når Heike står opp så hin [Heike] ikke stikker av». Hun reiser seg fra stolen på kontoret og sier «alt er økonomi her på huset».

Paradokset til Kari består av selvmotsigende beskjeder fra ledelsen. På den ene siden må Kari følge med Heike som «må» på dagtilbudet, men på den andre siden står det i Kims ukeplan at personalet skal vekke Kim klokken åtte. Hadde personalet vært «fullt bemannet» hadde kanskje Heike fått velge selv å dra på dagtilbud, eller ikke, og Kims ukeplan hadde blitt fulgt.

En annen dag var også Peder og Simen oppgitt over ledelsens bestemmelser om å ikke leie inn. De ble plutselig alene i første etasje med ansvaret for Taylor, Rene og Alex:

Klokken er 14.45 og vaktskiftet begynner. Det vrirler av personer og stemmer. «Hvem skal du være på?». «Det sto Alex på Min Gat». «Du er alene på Alex til fire». «Sunniva skulle gå ned på møtet for å sjekke, vaktboken er visst der». «Hvem vil ha rapport på Alex?». «Hvorfor er vi så lite folk?». «Rene er alene i leiligheten». «Det samme er Taylor». «Paul kommer ikke før klokken fire». «Det er møte nede [i kjelleren] til fire». «Ja, og så er det ikke leid inn for verken møtet eller Wenche som har egenmelding [akutt sykdom]». «Kommer eller går du?». «Jeg går [av vakt], og noen må gå opp i andre etasje, det er ingen der». Rene slår med mellomdøren i gangen. Peder kakker i skulderen på Simen, og sier «det er bare oss to nede til fire». [Etter få minutter blir det helt stille. De ansatte som var på vakt har dratt, og Peder og Simen sitter i de to stolene på Hotspot og jeg på krakken]. Jim går forbi og sier til Simen «jeg går opp, skal være på Heike, men Kim har ingen på seg nå så vi får alle holde et øye med hin. Og Gry er på Jo som ikke er så kjent». Simen nikker og Jim går opp. «Gud, for et kaos det var i dag» sier Peder. «Ja», sier Simen og ler. «Men du, hvem er inne hos Eli?». «Vet ikke» svarer Peder. Simen reiser seg, går langs gangen, kiker gjennom persiennene og kommer gående tilbake. «Jo, det er noen der, takk og lov. Vet ikke med deg, men jeg er ikke så stødig på tegn [-til-tale]». «Ikke jeg heller» sier Peder, og gjør noen [uforståelig] tegn i luften fremfor seg. De ler. Alex kommer gående langs gangen, Simen reiser seg, møter hin i gangen. «Se film», sier Alex. «Kan du vente litt, et kvarter?». «Et kvarter» svarer Alex, og går inn i leiligheten igjen. Simen sier «vi får vente med middag til fire da». «Det er vi nesten nødt til» svarer Peder. Rene kommer ut av leiligheten sin, og blir stående i døråpningen. Peder går inn til Taylor [hørte Taylor snakke med seg selv], men kommer raskt tilbake. Setter seg i stolen på Hotspot. Peder som sitter nærmest Rene, tar Rene i hånden. «Hei, kompis. Hvordan går det?». Rene sier noe om popkorn og Lego. Hin går sakte mot mellomdøren, åpner den og går ned i kjelleren.

Situasjonen ovenfor beskriver mange elementer, blant annet hvor avhengig personalgrupper er av vaktboken for å organisere seg. Siden vaktboken var «borte» var det ingen ansatte som visste hvilke beboere de *egentlig* skulle være sammen med, og de belaget seg på informasjon fra ansatte som hadde sjekket MinGat hjemme før vakten. Situasjonen fremmer også flere eksempler på hvordan lav bemanning gir beboerne lav selvbestemmelse. Kim hadde ingen sammen med seg, ettersom personalet prioriterte andre beboere. Noe jeg setter i en sammenheng med at Kim har en mindre selvbestemmelseskapital, ettersom den ikke kan forsterkes av voldskapitalen siden den også er liten. Eli derimot, hadde en ansatt sammen med

seg, som satt inne i leiligheten, og var utilgjengelig. I motsetning til Kim har Eli en stor voldskapital, som forsterker selvbestemmelseskapitalen, slik jeg viste i kapittel 5. Personalet synes derfor å prioritere beboere som utagerer, altså hvor risikoen for vold er høyest, og, som Jim presiserte, ble det til at alle måtte «holde et øye med Kim». Alex hadde Simen sammen med seg, og slik kunne Simen vært med inn når Alex ba om å få se film, men Peder ville da blitt alene med Rene og Taylor. Peder kunne for eksempel ikke ha forlatt Hotspot for å gå inn til Taylor, om ikke Simen hadde vært der, ettersom Rene må følges med. Alle beboerne, utenom Eli, måtte vente en time med middagen.

I tilfellet ovenfor måtte beboerne tilpasse seg, først og fremst på grunn av møtet, hvor ansatte som skulle vært på vakt deltok, men også ettersom det ikke var leid inn ekstravakt for Wenche som var syk. Sandvin m.fl. (1998) påpeker også hvordan beboerne må tilpasse seg og sine aktiviteter etter bofellesskapenes bemanning:

Personalets turnus er tilpasset det «normale» tidsmønsteret som beboerne lever i. Men samtidig er det slik at personalets tid styrer disse mønstrene. Hvor mange ansatte som finnes i boligen ved gitte tidspunkt setter grenser for hvilke aktiviteter personalet kan utføre sammen med beboerne. (s. 91)

Forskerne påpeker hvordan personalets tid, den progressive, preger hverdagslivet ved de fire bofellesskapene. Kanskje kan Hotspot ved Borken sies å ha en skjult progressiv tid. Peder og Simens adferd tilsier en immanent tid; de sitter, prater og slapper av. Men årsaken til at de sitter der er for å ha kontroll, ettersom de er «på vakt» og har ansvar. Simen og Peder illustrerer slik den optimale utnyttelsen av Hotspot. Ifølge Foucault (1977) er den panoptiske modellen perfekt når man må håndtere flere personer, og vil at de skal oppføre seg på en viss måte:

In each of its applications, it makes it possible to perfect the exercise of power. It does this in several ways: because it can reduce the number of those who exercise it, while increasing the number of those on whom it is exercised. Because it is possible to intervene at any moment and because the constant pressure acts even before the offences, mistakes or crimes have been committed. Because, in these conditions, its strength is that it never intervenes, it is exercised spontaneously and without noise, it constitutes a mechanism whose effects follow from one another. (s. 206)

Hotspot har tydelige «panoptiske» fordeler, ettersom det tillater Peder og Simen å ha kontroll over beboere som egentlig skulle krevd fem ansatte. På Hotspot får de informasjon som gjør at de kan gripe raskt inn om nødvendig, som når Alex kom gående fra leiligheten og når Peder var innom leiligheten til Taylor for å «sjekke». Peder hadde hørt Taylor prate med seg selv, noe som kan være et tegn på dårlig «form». Når Rene gikk ned i kjelleren så de ansatte det, og kunne «ta tiden» på Rene. På grunn av at døralarmen på kontoret høres fra Hotspot, har Pål og

Simen også kontroll over Kim i andre etasje. Hadde Kim gått ut sideutgangene hadde døralarmen gått av, og hovedinngangen var dessuten synlig for Peder og Simen. Det er i stor grad et hierarkisk blikk (jamfør Foucault, 1977), som ser, vurderer og avgjør hvem som skal være hvor. Og det er et progressivt blikk som fremhever at personalet er «på vakt», på jobb og med ansvar.

Personalet nevnte ikke innsparinger som et institusjonslignende trekk ved Borken, derimot viser Fjermeros (2009) hvordan de store omsorgsinstitusjonene også gjorde innsparinger. Ovenfor fortalte Erling, en av Fjermeros sine informanter, hvordan forstanderen Hole sparte penger ved å holde tilbake tepper. Goffman ([1961] 1991) gir også eksempler på hvordan økonomi begrenser muligheter, som for eksempel når hovedporten ble sperret, også for pasientene med lov til å gå utenfor, på grunn av mangelen på ressurser.

Myten om at relasjon er «alt»?

I forrige kapittel argumenterte jeg for at «relasjon» er operasjonalisert ved Borken, ettersom den personlige relasjonen mellom beboere og personalet er faglig motivert og fungerer som et instrument i forebyggingen av utageringer. Det kan nå se ut som at «relasjon» har blitt operasjonalisert i mye større grad enn dette, ettersom «trygge» ansatte blir tilskrevet en god relasjon med beboerne uten at dette nødvendigvis sammenfaller. Samtalene med vaktbokansvarlige henter om at synonymiteten kan stamme fra et økonomisk press fra ledelsen. Det økonomiske presset handler, som ovenfor om innsparinger ved å la være å leie inn ekstravakter, men også om at ledelsen ønsker en-til-én bemanning på samtlige beboere ved Borken. Vaktbokansvarlige er ikke enige med ledelsen og mener Alex burde ha to ansatte sammen med seg. De forsøker å spare inn, men vil samtidig det beste for Alex. Parallelt med dette, navngir ledelsen enkelte ansatte, og kaller dem for dyktige og «trygge», og slik tildeler dem en god relasjon med beboerne uten nødvendigvis å vite mer om omsorgsarbeidet enn at beboerne er rolige. Følgen synes å være et kompromiss som innebærer at *alle* «trygge» blir tildelt en god personlig relasjon på feil grunnlag; beboerne er rolige. Dette viste jeg i kapittel 7 hvor Paul og Arne synes å være uinteressert i å bygge en relasjon med Alex, men ses fortsatt på som «trygge» og slik også med en personlig relasjon med Alex. Jeg argumenterte for at de ikke har relasjonskapitalen, men større voldskapital enn resten av personalet.

I intervjuet med fagleder beskriver han hvordan «utrygge» ansatte koster penger:

«Ja. Det er jo ikke til å stikke under en stol at vi har... det er folk her som kanskje kunne ytet en bedre jobb andre plasser. Og vi har bommet på ekstravakter, bommet på faste tilsetninger. Vi har folk med ekstremt høyt fravær. Det blir kostbart. Skal jeg bruke tre arbeidshverdager i uken på den typen oppfølgingssamtaler».

Han antyder her at de utrygge har høyere sykefravær, og at oppfølging koster penger. Dette synes å inngå som en faktor når ledelsen forsøker å konvertere relasjonskapitalen om til økonomisk kapital, ved å gjøre relasjonskapitalen til felles eie i personalet. Ledelsen gir de trygge høy verdi, også økonomisk, ettersom de ikke trenger høyt sikkerhetsnivå, backup, og kanskje viktigst at dem er «alene på» beboere med to-til-én bemanning. Det hele minner om Foucaults (1977) økonomiske fordeler ved disiplinering:

Discipline increases the forces of the body (in economic terms of utility) and diminishes these same forces (in political terms of obedience). In short, it dissociates power from the body; on the one hand, it turns it into an 'aptitude', a 'capacity', which it seeks to increase; on the other hand, it reverses the course of the energy, the power that might result from it, and turns it into a relation of strict subjection. (s. 138)

For ledelsen ved Borken innfrir disiplinering, som illustrert av Arne og Paul med Alex, to mål. For det første får den ned antall tvangstiltak, som gir et bilde av et bedre omsorgstilbud. For det andre sparer disiplineringen penger ettersom den muliggjør en lavere bemanning. Med Foucaults (1977) ord, kan vi si at disiplineringen gjør beboernes kropper lydige og medgjørlig, og samtidig blir de nyttig og økonomisk effektiv. Dette innebærer at kapitalen ledelsen forsøker å konvertere er en voldskapital. Er dette en bevisst taktikk fra ledelsen eller konsekvensen av en uheldig prosess som endte med synonymene «trygg» og «relasjonsskapende»? Et element som lener mot det første er innleie av vektere som ekstravakter ved Borken. Ifølge en av vaktbokansvarlige har antall vektere ved Borken økt det siste året.

Når personalet snakket om at en god relasjon var grunnlaget for omsorgsarbeidet, var det gjentagende i samtaler om Alex, Rene og Taylor. Som jeg antydte i kapittel 5 snakket personalet mer om hvem Eli og Jo likte av personalet, og i kapittel 6 viste jeg hvordan relasjonsbygging med Kim ble tilsidesatt for kontordager, personalets behov for å gå på andre beboere og for vaktbokarbeid. Dette forsterker antagelsen om at relasjon er operasjonalisert, ikke kun på grunn av faglige hensikter, men også økonomiske hensikter. Når personalet benytter tiden de som skulle vært sammen med Kim på kontorarbeid, konverterer de Kims fritid til arbeidstid, og Kims omsorgsarbeid til økonomiske goder.

Ser man på Borken som et felt, kan man også trekke inn et bestemt marked for kapitalene. For Bourdieu (1993) aktualiseres markedet når individuelle produsenter som tilbyr sine produkter, blir bedømt av andre aktører. Det fører til et marked og en markedspris, lik det økonomiske markedet. Borken er derimot ikke noen profittskapende fabrikk som Hawthorne Works (Roethlisberger og Dickson, 1939), men synes likevel å inngå i et marked. Enhetsleder forteller om et mulig «marked», hvor han stiller med Borken som sitt «produkt»:

«Min sjef er kommunaldirektøren. [Navn på kommunaldirektøren] har en håndlanger som heter [navn] som er min kontaktperson, og som på en måte opptrer som min sjef. Men hvis du spør om hvem som utøver mest konformitetspress, så er det faktisk nettverket. Altså ledernetverket [av enhetsledere]. Jeg opplever det som utfordrende... for eksempel å forsvare at vi [enheten hvor Borken inngår i med andre bofelleskap] har [flere] millioner i overforbruk når jeg vet at [navn på andre enheter] går i null, og at dem har kjørt aktivitetstilbudet så på ræva at det kommer i avisa. Men de har greid å holde nullen sin. Og dem føler de har ofret sitt rykte, og ve og vel for også å berge økonomien til [oss]. Det gjør noe med deg og det er klart... Fokus på økonomi... Det er ingen tvil, hvis det ikke var for ledernetverket hadde jeg kommet til å gitt litt mer faen, men det blir noe kollegialt ut av det. Om jeg bruker ti millioner mer så betyr det at [navn på annen leder] og de andre [lederne] må bruke ti millioner mindre. Det er faktisk verre å stå ovenfor en kollega, som gjør akkurat samme jobben.

Enhetsleder forteller om hvordan han må forsvare Borkens overforbruk, ikke bare ovenfor sin sjef blant kommunaldirektørens ansatte, men andre enhetsledere. Relasjonskapitalen ved Borken synes derfor ikke kun å bli konvertert til økonomisk kapital, men også til aksept for Borkens enhetsleder blant kommunens andre enhetsledere.

Noen hovedfunn og mulige veier videre

På grunn av at jeg var velsignet med gode observasjonspunkter og en stor interesse for studien fra informantenes side, ble datamaterialet stort og svært mangfoldig. Det fremstår som at dette kunne vært en studie likeså godt om kaffe, ettersom det neste personalet gjør, etter å ha «sjekket» vaktboken, er å hente seg en kopp kaffe, samt det at beboerne viser stor interesse for kaffe, særlig personalets kaffekopper. Derimot ble dette en studie av relasjoner og arkitektur, og slik en kombinasjon av min interesse for arkitektur og personalets hverdagslige dilemmaer. I innledningen presenterte jeg studiens sentrale spørsmål, og som var: Hvordan gis og tas selvbestemmelse gjennom personalets forebyggende arbeid, som synes å gjøre tvang og makt overflødig, på tross av at beboerne har en utfordrende adferd? Utgangspunktet var påstanden om en iboende makt i personalets status, gjennom de muligheter statusen gir (jamfør Sandvin m. fl., 1998).

Det gjennomgående i studien har vært muligheter, i sin videste mening, og da med fokus på muligheter knyttet til hver enkelt aktør, i de omgivelsene de befinner seg i. Min funn er at personalets status innebærer muligheter til å definere roms mening (jamfør Sandvin m.fl., 1998) og «avtaler» (jamfør Dyrendahl, 1996), samt hva som kan sies å være motstand fra beboerne. Personalet benytter seg av disse mulighetene særlig for å unngå situasjoner «hvor det kan smelle hvert øyeblikk», ettersom helse- og omsorgstjenesteloven (2011) ikke tillater dem å gripe inn i situasjoner før det er fare for vesentlig skade, samt benyttes de for å unngå omsorgssvikt. Overordnet handler det om arkitektoniske og materielle muligheter, som

for eksempel gjennomskiktigheten og personalets nøkler. Et av studiens hovedfunn er derimot at det også eksisterer det vi kan kalle personalets «sosiale muligheter». Med «sosiale muligheter» mener jeg hvordan det uformelle hierarkiet gir «trygge» ansatte flere muligheter, enn «utrygge» til å forme omsorgsarbeidet med beboerne. Personalets status innebærer med andre ord ikke en konsekvent størrelse av makt, ettersom deres sosiale relasjoner med kollegaer former utøvelsen av statusen (jamfør Barth, 1994 og Goffman, [1959] 1992). At personalets status utøves inkonsekvent innebærer at beboernes muligheter kan økes eller minskes, og selvbestemmelsen til beboerne blir slik avhengig av enkelt*personer*, og ikke nødvendigvis alle av *ansatte*. Jeg argumenterer derfor for en sosial forståelse av beboerne, ettersom studien viser at de også kan «ta» selvbestemmelse, mot personalets vilje. Derimot bunner dette ut i muligheten som personalet har til å definere beboerne som handlende aktører, med andre ord som personer (jamfør Sundet, 1997). Et metodisk argument blir da at personalet ved bofellesskap må inkluderes i forskningen om beboerne. Dette impliserer at personer i ledelsen også må inkluderes, ettersom de former de ansatte gjennom krav, forventninger, og i tilfellet med Borken, fremhever og gir uformell status og ære til enkelte ansatte.

Borken er arkitektoniske sett et tradisjonelt bofellesskap, ettersom bygget har den tradisjonelle romlige tredelingen med kontorer, leiligheter og fellesområder, hvor hvert rom har sitt type av omsorgsarbeid (jamfør Sandvin m.fl., 1998). Et av studiens hovedfunn er derimot at gjennomskiktigheten, som ledelsen mente var en *moderne* arkitektonisk manøver, faktisk minner om maktutøvelse funnet i «gamle» institusjoner. Komparasjonen med disiplinære institusjoner viste at Borken har et særegent sted, som er skapt først og fremst av gjennomskiktigheten, deretter av personalets kontinuerlige tilstedeværelse. Hotspot representerer Borkens «perfekte» øye, og er tydelig et sted hvor distribusjonen av beboerne når et maksimalt nivå, ettersom beboerne blir sett og deres «form» vurderes kontinuerlige (jamfør Foucault, 1977). Stedet reflekterer samtidig personalgruppens totale autoritet ovenfor beboerne, ettersom det er få fristeder for beboerne. Personalet har slik en kontinuerlig tilgang på informasjon om beboerne, særlig i form av den informasjonen beboerne avgir, som ofte er ufrivillig (jamfør Goffman, [1961] 1991 og Goffman, [1959] 1992). En nærliggende konklusjon er at kombinasjonen av en tilnærmet total gjennomskiktighet, og et omsorgsarbeid som i utgangspunktet er preget av store statusforskjeller, gir en diffus opplevelse av «psykisk makt». Personalet ved Borken synes å uttrykke denne makten gjennom begrepet «institusjon», som i en norsk sammenheng gjenspeiler en historie om mye maktmisbruk (jamfør Fjermeros, 2009), og gjennom å peke på Borkens «institusjonslignende» trekk, det jeg har valgt å kalle

arkitektoniske maktmanifestasjoner. Slik representerer den «psykiske makten» misbruk av makten som ligger i statusen som ansatt.

I kapittel 7 drøftet jeg Foucaults (1977) *body-object articulation* med fokus på hvordan de to ansatte Paul og Arne fikk beboeren Alex til å gå inn i leiligheten sin, uten verbal oppfordring og tilsynelatende kun gjennom strategiske steg og plassering av sin egen kropp. Jeg antydte eksistensen av et diffust og ubevist nettverk bestående av arkitekturen, nærmere bestemt veggene, de ansatte og beboeren. Denne delen av analysen opplever jeg som svak, ettersom dette «nettverket» ikke direkte var fokuset for observasjon, men kom frem i analysen etter avsluttet feltarbeid. Den må derfor forsterkes før noen konklusjon kan gis, og jeg ser for meg at «nettverket» kan studeres med utgangspunkt i konklusjonene ovenfor. Et mulig fokus for en doktorgradsavhandling vil være å se om dette nettverket, av aktørers kropp og arkitektur, skapes av arkitektoniske maktmanifestasjoner og aktørers statuser.

Referanser

- Aanensen, Kristian, Bulai, Eva M. og Senel, Emrah. (2011, 04.07). Stuer psykisk utviklingshemmede sammen i «omsorgsghettoer». *NRKI*. Hentet 24.04, 2015, fra <http://www.nrk.no/norge/-norske-kommuner-bryter-sosialloven-1.7700361>.
- Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005, nr. 62.
- Barth, Fredrik. (1994). *Manifestasjon og prosess*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bourdieu, Pierre. (1973). The three forms of theoretical knowledge. *Social Science Information*, 12, 53-80.
- Bourdieu, Pierre. (1990). *In other words: essays towards a reflexive sociology*. Cambridge: Polity Press.
- Bourdieu, Pierre. (1993). *Sociology in question*. London: Sage.
- Bourdieu, Pierre. (1994). Rethinking the State – Genesis and Structure of the Bureaucratic Field. *Sociological Theory*, 12(1), 1-18.
- Bourdieu, Pierre. (2007). *Den maskuline dominans*. København: Tiderne Skifter.
- Dobloug, Margrethe. (2006). *Bak verket: kunnskapsfelt og formgenererende faktorer i nyttearkitektur 1935-1985* (Vol. 21). Oslo: Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo.
- Dyrendahl, Guri. (1996). *Boligen - ble den et hjem?: et velferdsperspektiv på bolig og dagliglivstjenester for mennesker med psykisk utviklingshemming*. Oslo: Rådet for funksjonshemmede.
- Edgerton, Robert B. (1970). Mental retardation in non-Western societies: Toward a cross-cultural perspective on incompetence. I H. C. Haywood, (Red.), *Social-Cultural Aspects of Mental Retardation*. (s. 523-559). New York: Appleton-Century-Crofts.
- Edgerton, Robert B. (1993) *The Cloak of Competence*. Berkeley, California: University of California Press.
- Ellingsen, Karl, E. (2009, 11.09). Utviklingshemmede. *De nasjonale forskningsetiske komiteene*. Hentet 14.05.2015, fra https://www.etikkom.no/FBIB/Temaer/Forskning-pa-bestemte-grupper/Utviklingshemmede/?_t_id=1B2M2Y8AsgTpgAmY7PhCfg%3D%3D&_t_q=anonymisering&_t_tags=language%3Aano%2Csiteid%3Aa8caa3c9-2223-4137-b8d2-d8cbdc26b909&_t_ip=66.249.78.82&_t_hit.id=Etikkom_Core_Models_PageTypes_FBIBarticlePage/_2d55c1e2-6141-48c3-9e8e-6ee79ad83460_no&_t_hit.pos=5.
- Fjermeros, Halvor. (2009). *Åndssvak!: et bidrag til sentralinstitusjonenes og åndssvakeomsorgens kulturhistorie*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Foucault, Michel. (1977). *Discipline and punish: the birth of the prison*. London: Allen Lane.
- Foucault, Michel. (1982). The Subject and Power. *Critical Inquiry*, 8(4), 777-795.
- Frøystad, Kathinka. (2003). Forestillinger om det "ordentlige" feltarbeid og dets mulighet i Norge. I M. Rugkåsa og K. T. Thorsen (Red.), *Nære steder, nye rom: utfordringer i antropologiske studier i Norge* (s. 32-64). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Gitlesen, Jens P. (2014,16.11). Trøgstad kommune planlegger omsorgsfabrikk. *Norsk Forbund for Utviklingshemmede*. Hentet 24.04, 2015, fra <http://www.nfunorge.org/no/Nyheter/Trogstad-kommune-planlegger-omsorgsfabrikk/>

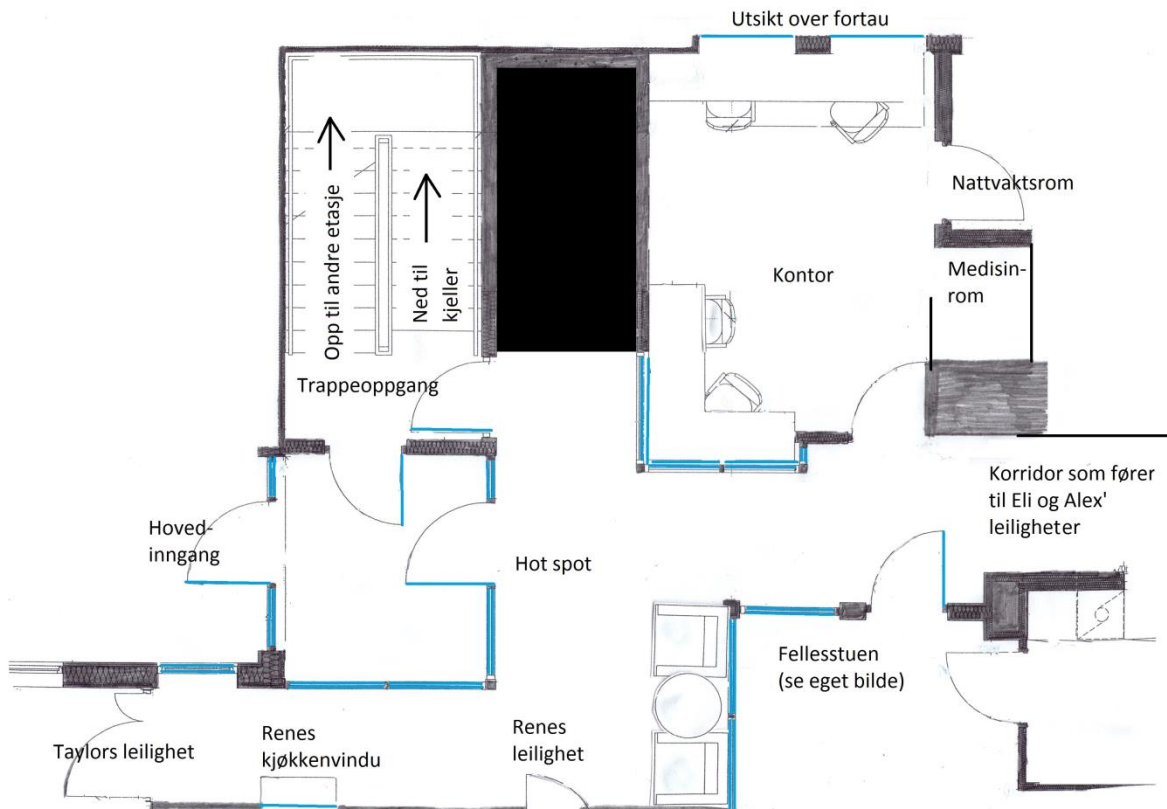
- Goffman, Erving. ([1963] 1990). *Stigma: notes on the management of spoiled identity*. London: Penguin Books.
- Goffman, Erving. ([1961] 1991). *Asylums: essays on the social situation of mental patients and other inmates*. Harmondsworth: Penguin Books.
- Goffman, Erving. ([1959] 1992). *Vårt rollespill til daglig: en studie i hverdagslivets dramatik*. Oslo: Pax.
- Helse- og omsorgstjenesteloven. (2011). Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m. av 24. juni 2011, nr. 30.
- Lillevik, Ole G. og Øien, Lisa. (2014). *Miljøterapeutisk arbeid i møte med vold og aggresjon*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Mercer, Jane R. (1970). Sociological perspectives on mild mental retardation. I H. Carl Haywood, (Red.). *Social-Cultural Aspects of Mental Retardation* (s. 378-391). New York: Appleton-Century-Crofts.
- Morgan, David L. (1997). *Focus Groups as qualitative research*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications.
- NAKU. (2013). Diagnose: Psykisk utviklingshemming og ICD-10. Hentet 13.05.2015, fra <http://naku.no/node/195>.
- Roethlisberger, F. J. og Dickson, William J. (1939). *Management and the worker: an account of a research program conducted by the Western Electric Company, Hawthorne Works, Chicago*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Sandvin, Johans T., Söder, Mårten, Lichtwarck, Willy, og Magnussen, Tone. (1998). *Normaliseringsarbeid og ambivalens: bofellesskap som omsorgsarena*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Schwartzman, Helen B. (1993). *Ethnography in organizations*. Newbury Park, Calif.: Sage.
- Skau, Greta M. (2003). *Mellom makt og hjelp. Om det flertydige forholdet mellom klient og hjelper*. Oslo: Universitetslaget.
- Spradley, James P. (1980). *Participant observation*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Sundet, Marit. (1997). *Jeg vet jeg er annerledes, men ikke bestandig: en antropologisk studie av hverdagslivet til fem personer med psykisk utviklingshemming*. Uppsala: Uppsala universitet, Kulturanthropologiska institutionen.
- Svabø, Anna, Bergland, Ådel og Hæreid, Jorunn. (2000). *Sosiologi og sosialantropologi for helsearbeidere*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Tøssebro, Jan, og Kittelsaa, Anna. (2011). *Store bofellesskap for personer med utviklingshemning. Noen konsekvenser*. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning AS.
- Tøssebro, Jan, og Söderström, Sylvia. (2011). *Innfridde mål eller brutte visjoner? Noen hovedlinjer i utviklingen av levekår og tjenester for utviklingshemmede*. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning AS.
- Ugelvik, Thomas. (2011). *Fangenes friheter. Makt og motstand i et norsk fengsel*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Viggen, Eirik D. (2015, 13.02). Trøgstad samler diagnosene. *Fontene*. Hentet 24.04. 2015, fra http://fontene.no/forsiden/trgstad_samler_diagnosene_321191.html.

- Wadel, Cato. (1991). *Feltarbeid i egen kultur: en innføring i kvalitativt orientert samfunnsforskning*. Hentet fra <http://www.nb.no/nbsok/nb/3099986ec250ca35f7e47f8f14085c26?index=0#83>
- Wadel, Cato. (2006). *Forskning i egne erfaringer*. Flekkefjord: SEEk a/s.
- Weber, Max. ([1973] 2000). *Makt og byråkrati: essays om politikk og klasse, samfunnsforskning og verdier*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Wulff, Helena. (2000). Access to a closed world: methods for a multilocal study on ballet as a career. I V. Amit (Red.), *Constructing the field: ethnographic fieldwork in the contemporary world* (s. 147-161). London: Routledge.
- Åman, Anders. (1976). *Om den offentliga vården: byggnader och verksamheter vid svenska vårdinstitutioner under 1800- och 1900-talen : en arkitekturhistorisk undersökning*. Stockholm: LiberFörlag.

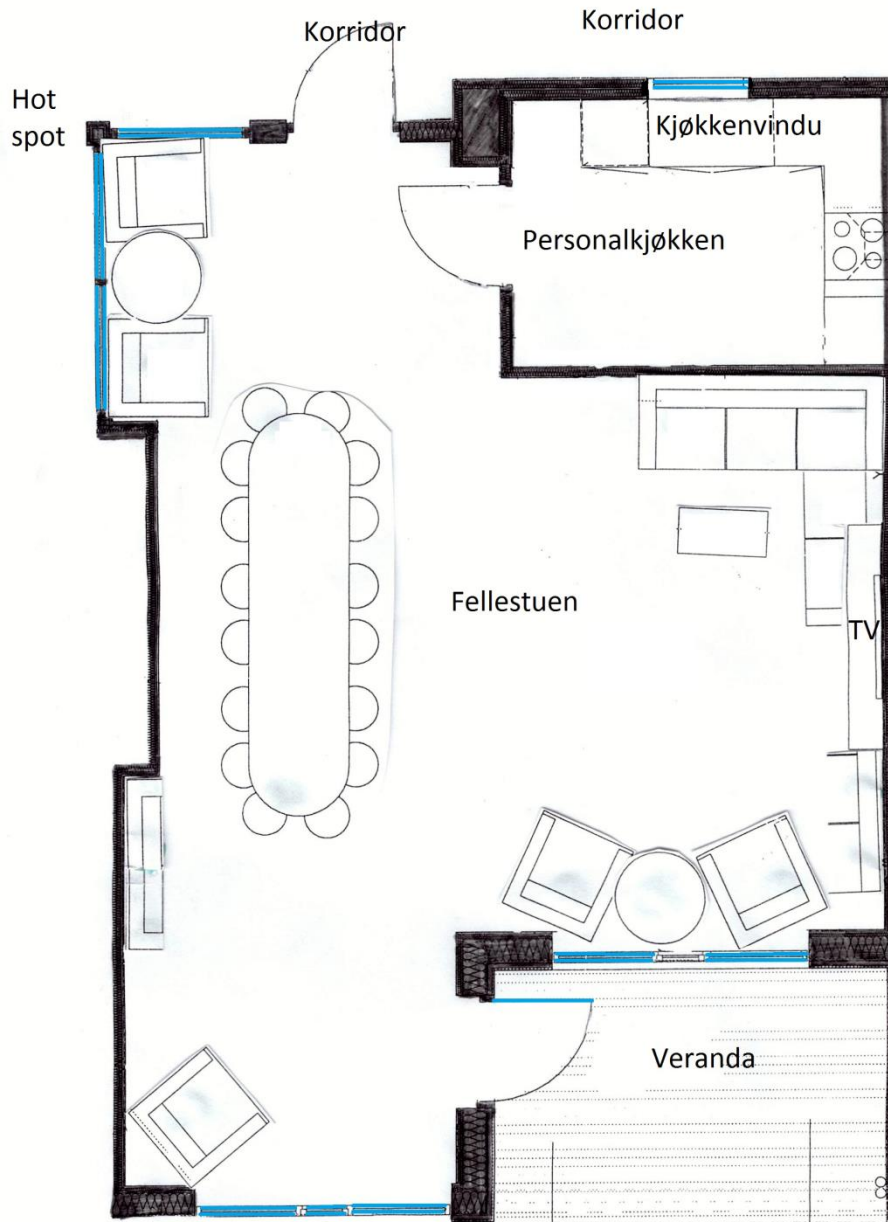
Appendiks 1: Plantegninger over Borken

Blå farge markerer vinduer og vegger i pleksiglass. Vinduer vendt mot fortau er av vanlig glass.

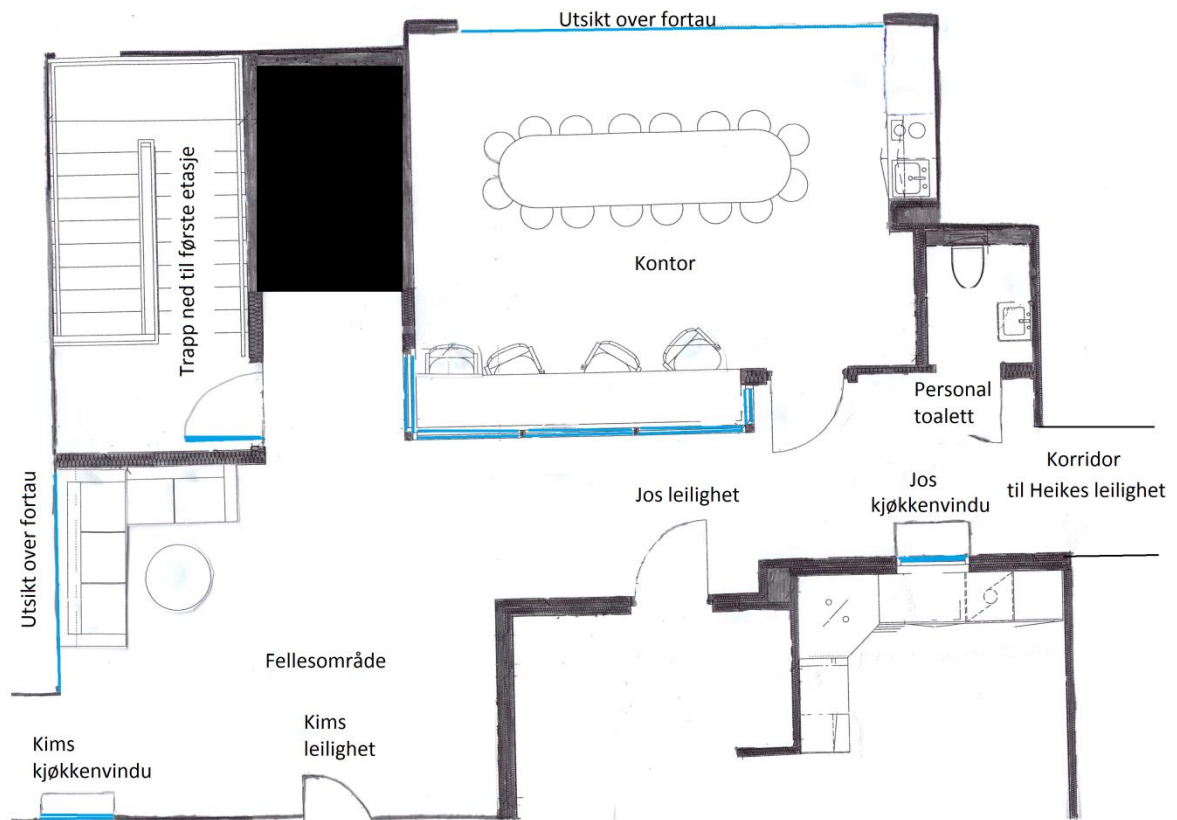
Første etasje:



Fellesstuen i første etasje:



Andre etasje:



Appendiks 2: Tilbakemelding fra REK



REGIONAL CENTER FOR MEDISINSK OG BIOLOGISKE ETIKKFORSPØRSMÅL

| | | | | |
|---------------------|-------------------------------------|----------------------|--------------------------|--------------------------------------|
| Region: REK midt | Saksbehandler: Øystein Lundestad | Telefon: 73597507 | Vår dato: 30.10.2013 | Vår referanse: 2013/1962/REK midt |
| | | | Dens dato: 18.10.2013 | Dens referanse: |

Vår referanse må oppgås ved alle henvendelser

Stine Marlen Henriksen
Sosialantropologisk institutt, NTNU Dragvoll

2013/1962 Tvang og makt i bolig for personer med utviklingshemming

Prosjektleder: Stine Marlen Henriksen

Vi viser til innsendt fremleggingsvurderingsskjema datert 16.10.2013. Søknaden ble behandlet av komiteens leder på fullmakt med hjemmel i helseforskningsloven § 10, jf. forskningsetikkloven § 4.

Prosjektleders beskrivelse av studien

Formålet med prosjektet er å lære og forsøke å forstå hvordan personalet i boliger for personer med utviklingshemming forholder seg til bruken av tvang og makt i praksis. Jeg vil utforske relasjonen mellom rollene omsorgsutøver og maktutøver som personalet har i møtet med utagerende brukere, og hvordan personalet forholder seg til disse tilsynelatende to selvmotsigende rollene.

Vurdering

Prosjektet danner det empiriske grunnlaget for en masteroppgave i sosialantropologi ved NTNU. En skal her se nærmere på hvordan personalet i boliger for personer med utviklingshemming forstår og forholder seg til bruk av tvang og makt i deres yrkesutøvelse. Det skal være et særskilt fokus på maktbegrepet slik det manifesterer seg i boligens arkitektur og teknologiske innretning.

Studien befinner seg i en gråson mellom hva som er og ikke er framleggingspliktig for REK. Prosjektet har en klar helserelatert profil og skal benytte seg av deltakende observasjon på en institusjon for personer med utviklingshemming.

Normalt sett vil en slik type studie, som springer ut av et ikke-medisinsk fagfelt og som først og fremst skal se på personalets forståelse av en del av deres yrkesutøvelse, falle utenfor helseforskningslovens saklige virkeområde. Temaet bruk av makt og tvang overfor personer med utviklingshemming er likevel sensitivt. Studien medfører også fokus på en gruppe mennesker som kan være ekstra sårbare for den intervensjonen som gjennomføringa av et slikt forskningsprosjekt er. Dette trekker studien mer i retning av å være framleggingspliktig.

REK midt vurderer likevel prosjektet som ikke framleggingspliktig, ettersom formålet med studien ikke primært er rettet mot medisinsk og helsefaglig forskning. Fokus ligger på maktbegrepet, og hvordan personalet ved en kommunal institusjon oppfatter dette. Intervjuene som skal gjennomføres er kun med ansatte ved institusjonen, ikke brukere. Det skal ikke samles inn helseopplysninger om brukerne, ei heller er helsemessige variabler videre relevant for studien som skal gjøres eller funnene som skal diskuteres.

Prosjektet framstår derfor ikke som medisinsk og helsefaglig forskning, men som annen type forskning. Prosjektet er i henhold til helseforskningslovens § 2 og § 4 ikke framleggingspliktig, og kan derfor gjennomføres og publiseres uten godkjenning fra REK. Vi minner imidlertid om at dersom det skal

Besøksadresse:
Det medisinske fakultet
Medisinsk teknisk
forskningscenter 7489
Trondheim

E-post: rek-midt@medisin.ntnu.no
Web: <http://helseforskning.etikk.com.no/>

All post og e-post som inngår i
saksbehandlingen, bør adressert til REK
midt og ikke til enkelte personer

Kindly address all mail and e-mails to
the Regional Ethics Committee, REK
midt, not to individual staff

Appendiks 3: Meldeskjema til Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste AS

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



MELDESKJEMA

Meldeskjema (versjon 1.4) for forsknings- og studentprosjekt som medfører meldeplikt eller konsesjonsplikt (jf. personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter).

| 1. Prosjektittel | | |
|---|---|--|
| Tittel | Makt i boliger for personer med utviklingshemning | |
| 2. Behandlingsansvarlig institusjon | | |
| Institusjon | NTNU | Velg den institusjonen du er tilknyttet. Alle nivå må oppgis. Ved studentprosjekt er det studentens tilknytning som er avgjørende. Dersom institusjonen ikke finnes på listen, vennligst ta kontakt med personvernombudet. |
| Avdeling/Fakultet | Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse | |
| Institutt | Sosialantropologisk institutt | |
| 3. Daglig ansvarlig (forsker, veileder, stipendiat) | | |
| Fomavn | Haram | Før opp navnet på den som har det daglige ansvaret for prosjektet. Veileder er vanligvis daglig ansvarlig ved studentprosjekt. |
| Ettemavn | Liv | |
| Akademisk grad | Doktorgrad | Veileder og student må være tilknyttet samme institusjon. Dersom studenten har eksterne veileder, kan biveileder eller fagansvarlig ved studiestedet stå som daglig ansvarlig. Arbeidssted må være tilknyttet behandlingsansvarlig institusjon, f.eks. underavdeling, institutt etc. |
| Stilling | Amanuensis | |
| Arbeidssted | Sosialantropologisk institutt | |
| Adresse (arb.sted) | Edvard Bulls Veg 1, Bygg 7 | |
| Postnr/sted (arb.sted) | 7458 Dragvoll | |
| Telefon/mobil (arb.sted) | 90518931 / 73598356 | |
| E-post | liv.haram@svt.ntnu.no | |
| | | NB! Det er viktig at du oppgir en e-postadresse som brukes aktivt. Vennligst gi oss beskjed dersom den endres. |
| 4. Student (master, bachelor) | | |
| Studentprosjekt | Ja • Nei ○ | NB! Det er viktig at du oppgir en e-postadresse som brukes aktivt. Vennligst gi oss beskjed dersom den endres. |
| Fomavn | Stine Marlen | |
| Ettemavn | Henriksen | |
| Akademisk grad | Lavere grad | |
| Privatadresse | Presthusveien 32 | |
| Postnr/sted (privatadresse) | 7056 Ranheim | |
| Telefon/mobil | 47646796 / | |
| E-post | stinemarlen@hotmail.com | |
| 5. Formålet med prosjektet | | |
| Formål | Formålet med prosjektet er å lære og forsøke å forstå hvordan personalet i boliger for personer med utviklingshemning forholder seg til bruken av tvang og makt i praksis. Masteroppgaven er tenkt å ha et spesielt fokus på boligens arkitektur og teknologibruk. Jeg vil forsøke å identifisere sosiale maktdimensjoner som manifesterer seg i arkitektur og teknologi. Problemstillingene er 1) hvordan forholder personalet seg til disse manifestasjoner i utfordrende møter med brukere, og 2) hvordan forvalter personalet omsorgsrollen og maktutøverrollen i slike omgivelser? | Redegjør kort for prosjektets formål, problemstilling, forskningsspørsmål e.l. Maks 750 tegn. |
| 6. Prosjektomfang | | |
| Velg omfang | <ul style="list-style-type: none"> • Enkel institusjon ○ Nasjonalt samarbeidsprosjekt ○ Internasjonalt samarbeidsprosjekt | Med samarbeidsprosjekt menes prosjekt som gjennomføres av flere institusjoner samtidig, som har samme formål og hvor personopplysninger utveksles. |
| Oppgi øvrige institusjoner | | |

| | | |
|--|---|--|
| Oppgi hvordan samarbeidet foregår | | |
| 7. Utvalgsbeskrivelse | | |
| Utvalget | Utvalget er personalet som jobber ved omsorgsboligen og brukerne som bor i omsorgsboligen. | Med utvalg menes dem som deltar i undersøkelsen eller dem det innhentes opplysninger om. F.eks. et representativt utvalg av befolkningen, skoleelever med lese- og skrivevansker, pasienter, innsatte. |
| Rekruttering og trekking | Jeg har valgt min egen arbeidsplass som felt. | Beskriv hvordan utvalget trekkes eller rekrutteres og oppgi hvem som foretar den. Et utvalg kan trekkes fra registre som f.eks. Folkeregisteret, SSB-registre, pasientregistre, eller det kan rekrutteres gjennom f.eks. en bedrift, skole, idrettsmiljø, eget nettverk. |
| Førstegangskontakt | Jeg har valgt min egen arbeidsplass som felt. | Beskriv hvordan førstegangskontakten opprettes og oppgi hvem som foretar den. Les mer om dette på våre temasider. |
| Alder på utvalget | <input type="checkbox"/> Barn (0-15 år) <input type="checkbox"/> Ungdom (16-17 år) <input checked="" type="checkbox"/> Voksne (over 18 år) | |
| Antall personer som inngår i utvalget | Ikke bestemt. | |
| Inkluderes det myndige personer med redusert eller manglende samtykkekompetanse? | Ja • Nei ○ | Begrunn hvorfor det er nødvendig å inkludere myndige personer med redusert eller manglende samtykkekompetanse. |
| Hvis ja, begrunn | Siden hovedmetoden er deltagende observasjon vil brukerne direkte være en del av forskningen. Samtidig involverer problemstillingene direkte møtet mellom personalet og brukerne, og i tillegg kan man regne med at brukerne vil være en stor del av personalets jobbhverdag og narrativer. | Les mer om Pasienter, brukere og personer med redusert eller manglende samtykkekompetanse |
| 8. Metode for innsamling av personopplysninger | | |
| Kryss av for hvilke datainnsamlingsmetoder og datakilder som vil benyttes | <input type="checkbox"/> Spørreskjema <input checked="" type="checkbox"/> Personlig intervju <input checked="" type="checkbox"/> Gruppeintervju <input checked="" type="checkbox"/> Observasjon <input type="checkbox"/> Psykologiske/pedagogiske tester <input type="checkbox"/> Medisinske undersøkelser/tester <input type="checkbox"/> Journaldata <input type="checkbox"/> Registerdata <input type="checkbox"/> Annen innsamlingsmetode | Personopplysninger kan innhentes direkte fra den registrerte f.eks. gjennom spørreskjema, intervju, tester, og/eller ulike journaler (f.eks. elevmapper, NAV, PPT, sykehus) og/eller registre (f.eks. Statistisk sentralbyrå, sentrale helseregistre). |
| Annen innsamlingsmetode, oppgi hvilken | | |
| Kommentar | Brukerne, altså personer med utviklingshemning som bor i boligen, skal ikke bli intervjuet. De vil være en del av observasjonene. Kanskje det vil være øyeblikk hvor samtaler med brukerne vil være naturlig. | |
| 9. Datamaterialets innhold | | |
| Redegjør for hvilke opplysninger som samles inn | De opplysningene som vil samles inn vil være de som er relevante for personalet og som vil komme frem i deres narrativer og opplevelser av jobbsituasjonen. I tillegg vil boligens indre arkitektur og tilgjengelig teknologi bli beskrevet. | Spørreskjema, intervju-/temaguide, observasjonsbeskrivelse m.m. sendes inn sammen med meldeskjemaet. NB! Vedleggene lastes opp til sist i meldeskjema, se punkt 16 Vedlegg. |
| Samles det inn direkte personidentifiserende opplysninger? | Ja • Nei ○ | Dersom det krysses av for ja her, se nærmere under punkt 11 Informasjonssikkerhet. |
| Hvis ja, hvilke? | <input type="checkbox"/> 11-sifret fødselsnummer <input checked="" type="checkbox"/> Navn, fødselsdato, adresse, e-postadresse og/eller telefonnummer | Les mer om hva personopplysninger er |

| | | |
|--|---|---|
| Spesifiser hvilke | Navn på brukere og personalet ved boligen vil samles inn, men anonymiseres i den ferdige masteroppgaven. Boligens, og dermed også brukernes adresse vil bli samlet inn, men boligen vil få et pseudonavn i den ferdige masteroppgaven. | NB! Selv om opplysningene er anonymiserte i oppgave/rapport, må det krysses av dersom direkte og/eller indirekte personidentifiserende opplysninger innhentes/registreres i forbindelse med prosjektet. |
| Samles det inn indirekte personidentifiserende opplysninger? | Ja ● Nei ○ | En person vil være indirekte identifiserbar dersom det er mulig å identifisere vedkommende gjennom bakgrunnsopplysninger som for eksempel bostedskommune eller arbeidsplass/skole kombinert med opplysninger som alder, kjønn, yrke, diagnose, etc. Kryss også av dersom ip-adresse registreres. |
| Hvis ja, hvilke? | Boligens kommune, kjønn, diagnose, alder, yrke, og dagtilbud/skole. | |
| Samles det inn sensitive personopplysninger? | Ja ● Nei ○ | Med opplysninger om tredjeperson menes opplysninger som kan spores tilbake til personer som ikke inngår i utvalget. Eksempler på tredjeperson er kollega, elev, klient, familiemedlem. |
| Hvis ja, hvilke? | <input type="checkbox"/> Rasemessig eller etnisk bakgrunn, eller politisk, filosofisk eller religiøs oppfatning <input type="checkbox"/> At en person har vært mistenkt, siktet, tiltalt eller dømt for en straffbar handling <input checked="" type="checkbox"/> Helseforhold <input type="checkbox"/> Seksuelle forhold <input type="checkbox"/> Medlemskap i fagforeninger | |
| Samles det inn opplysninger om tredjeperson? | Ja ○ Nei ● | |
| Hvis ja, hvem er tredjeperson og hvilke opplysninger registreres? | | |
| Hvordan informeres tredjeperson om behandlingen? | <input type="checkbox"/> Skriftlig <input type="checkbox"/> Muntlig <input type="checkbox"/> Informeres ikke | |
| Informeres ikke, begrunn | | |
| 10. Informasjon og samtykke | | |
| Oppgi hvordan utvalget informeres | <input checked="" type="checkbox"/> Skriftlig <input type="checkbox"/> Muntlig <input type="checkbox"/> Informeres ikke | Vennligst send inn informasjonsskrivet eller mal for muntlig informasjon sammen med meldeskjema. |
| Begrunn | | NB! Vedlegg lastes opp til sist i meldeskjemaet, se punkt 16 Vedlegg. Dersom utvalget ikke skal informeres om behandlingen av personopplysninger må det begrunnes. Last ned vår veiledende mal til informasjonsskriv |
| Oppgi hvordan samtykke fra utvalget innhentes | <input checked="" type="checkbox"/> Skriftlig <input type="checkbox"/> Muntlig <input type="checkbox"/> Innhentes ikke | Dersom det innhentes skriftlig samtykke anbefales det at samtykkeerklæringen utformes som en svarslipp eller på eget ark. Dersom det ikke skal innhentes samtykke, må det begrunnes. |
| Innhentes ikke, begrunn | | |
| 11. Informasjonssikkerhet | | |
| Direkte personidentifiserende opplysninger erstattes med et referansenummer som viser til en atskilt navneliste (koblingsnøkkel) | Ja ● Nei ○ | Har du krysset av for ja under punkt 9 Datamaterialets innhold må det merkes av for hvordan direkte personidentifiserende opplysninger registreres. |
| Hvordan oppbevares navnelisten/koblingsnøkkelen og hvem har tilgang til den? | Navnelisten vil oppbevares på en egen minnepenn hvor bare jeg som forsker har tilgang. | NB! Som hovedregel bør ikke direkte personidentifiserende opplysninger registreres sammen med det øvrige datamaterialet. |
| Direkte personidentifiserende opplysninger oppbevares sammen med det øvrige materialet | Ja ○ Nei ● | |

| | | |
|--|---|---|
| Hvorfor oppbevares direkte personidentifiserende opplysninger sammen med det øvrige datamaterialet? | | |
| Oppbevares direkte personidentifiserbare opplysninger på andre måter? | Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/> | |
| Spesifiser | | |
| Hvordan registreres og oppbevares datamaterialet? | <input type="checkbox"/> Fysisk isolert datamaskin tilhørende virksomheten <input type="checkbox"/> Datamaskin i nettverkssystem tilhørende virksomheten <input type="checkbox"/> Datamaskin i nettverkssystem tilknyttet Internett tilhørende virksomheten <input type="checkbox"/> Fysisk isolert privat datamaskin <input checked="" type="checkbox"/> Privat datamaskin tilknyttet Internett <input checked="" type="checkbox"/> Videoopptak/fotografi <input checked="" type="checkbox"/> Lydopptak <input checked="" type="checkbox"/> Notater/papir <input type="checkbox"/> Annen registreringsmetode | <p>Merk av for hvilke hjelpemidler som benyttes for registrering og analyse av opplysninger.</p> <p>Sett flere kryss dersom opplysningene registreres på flere måter.</p> |
| Annen registreringsmetode beskriv | | |
| Behandles lyd-/videoopptak og/eller fotografi ved hjelp av datamaskinbasert utstyr? | Ja <input checked="" type="radio"/> Nei <input type="radio"/> | <p>Kryss av for ja dersom opptak eller foto behandles som lyd-/bildefil.</p> <p>Les mer om behandling av lyd og bilde.</p> |
| Hvordan er datamaterialet beskyttet mot at uvedkommende får innsyn? | <p>Min private datamaskin er låst med brukernavn og passord, men alt skal anonymiseres før det lagres på PCen. Notater og lydfiler som skrives inn på PCen skal ikke inneholde navn, men erstattes med referansenummer. Lydfiler sletter fortløpende i transkriberingsprosessen og notater makuleres i boligen fortløpende som de er skrevet inn på PCen. Bilder som tas skal ikke forlate boligen, men skal legges inn som filer på boligens egne datamaskiner hvor de skal brukes i fokusgrupper. Slettes på mobilen før man forlater boligen samme dag. Bildene slettes på boligens data etter endt fokusgruppe.</p> | <p>Er f.eks. datamaskintilgangen beskyttet med brukernavn og passord, står datamaskinen i et låsbart rom, og hvordan sikres bærbare enheter, utskrifter og opptak?</p> |
| Dersom det benyttes mobile lagringsenheter (bærbar datamaskin, minnepenn, minnekort, cd, ekstern harddisk, mobiltelefon), oppgi hvilke | Bærbar datamaskin, mobiltelefon, og minnepenn (kun til navneliste). | NB! Mobile lagringsenheter bør ha mulighet for kryptering. |
| Vil medarbeidere ha tilgang til datamaterialet på lik linje med daglig ansvarlig/student? | Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/> | |
| Hvis ja, hvem? | | |
| Overføres personopplysninger ved hjelp av e-post/Internett? | Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/> | F.eks. ved bruk av elektronisk spørreskjema, overføring av data til samarbeidspartner/databehandler mm. |
| Hvis ja, hvilke? | | |
| Vil personopplysninger bli utlevert til andre enn prosjektgruppen? | Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/> | |
| Hvis ja, til hvem? | | |
| Samles opplysningene inn/behandles av en databehandler? | Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/> | <p>Dersom det benyttes eksterne til helt eller delvis å behandle personopplysninger, f.eks. Questback, Synovate MMI, Norfakta eller transkriberingsassistent eller tolk, er dette å betrakte som en databehandler. Slike oppdrag må kontrakteres/reguleres</p> <p>Les mer om databehandleravtaler her</p> |
| Hvis ja, hvilken? | | |
| 12. Vurdering/godkjenning fra andre instanser | | |

| | | |
|--|---|---|
| Søkes det om dispensasjon fra taushetsplikten for å få tilgang til data? | Ja ● Nei ○ | For å få tilgang til taushetsbelagte opplysninger fra f.eks. NAV, PPT, sykehus, må det søkes om dispensasjon fra taushetsplikten. Dispensasjon søkes vanligvis fra aktuelt departement. Dispensasjon fra taushetsplikten for helseopplysninger skal for alle typer forskning søkes |
| Kommentar | | Regional komité for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk |
| Søkes det godkjenning fra andre instanser? | Ja ○ Nei ● | F.eks. søke registreier om tilgang til data, en ledelse om tilgang til forskning i virksomhet, skole, etc. |
| Hvis ja, hvilke? | | |
| 13. Prosjektperiode | | |
| Prosjektperiode | Prosjektstart:01.01.2014 Prosjektslutt:01.07.2014 | Prosjektstart Vennligst oppgi tidspunktet for når førstegangskontakten med utvalget opprettes og/eller datainnsamlingen starter. Prosjektslutt Vennligst oppgi tidspunktet for når datamaterialet enten skal anonymiseres/slettes, eller arkiveres i påvente av oppfølgingsstudier eller annet. Prosjektet anses vanligvis som avsluttet når de oppgitte analyser er ferdigstilt og resultatene publisert, eller oppgave/avhandling er innlevert og sensurert. |
| Hva skal skje med datamaterialet ved prosjektslutt? | <input checked="" type="checkbox"/> Datamaterialet anonymiseres <input type="checkbox"/> Datamaterialet oppbevares med personidentifikasjon | Med anonymisering menes at datamaterialet bearbejdes slik at det ikke lenger er mulig å føre opplysningene tilbake til enkeltpersoner. NB! Merk at dette omfatter både oppgave/publikasjon og rådata. Les mer om anonymisering |
| Hvordan skal datamaterialet anonymiseres? | Alle navn, inkludert personal ved boligens, skal erstattes med pseudonavn, både i ferdigstillingen av masteroppgaven og ved overføring av lydfiler og notater til PC. Boligen skal få et fiktivt navn og konkret beliggenhet skal ikke nevnes. I den ferdige masteroppgaven vil boligen bli lokalisert i Trondheim kommune. Alder, yrke og kjønn vil komme frem i de innsamlede opplysningene, men vil bli fiktive i ferdigstillingen. Diagnoser vil generaliseres fra konkret (mild, moderat) til kun å bli beskrevet som utviklingshemning. Spesielle kombinasjoner av diagnoser vil bli unngått. Funksjonsnivået til brukerne vil bli vektlagt og forhåpentligvis være en bedre måte å beskrive dem på, enn selv diagnosene. Navnelisten vil bli slettet etter ferdigstillingen av masteroppgaven. | Hovedregelen for videre oppbevaring av data med personidentifikasjon er santykke fra den registrerte. Årsaker til oppbevaring kan være planlagte oppfølgingsstudier, undervisningsformål eller annet. Datamaterialet kan oppbevares ved egen institusjon, offentlig arkiv eller annet. Les om arkivering hos NSD |
| Hvorfor skal datamaterialet oppbevares med personidentifikasjon? | | |
| Hvor skal datamaterialet oppbevares, og hvor lenge? | | |
| 14. Finansiering | | |
| Hvordan finansieres prosjektet? | | |
| 15. Tilleggsopplysninger | | |
| Tilleggsopplysninger | | |
| 16. Vedlegg | | |
| Antall vedlegg | 2 | |

Appendiks 4: Tilbakemelding på meldeskjema fra Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste AS

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Liv Haram
Sosialantropologisk institutt NTNU
Dragvoll
7491 TRONDHEIM

Vår dato: 25.11.2013

Vår ref: 36172 / 2 / MSS

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 04.11.2013. All nødvendig informasjon om prosjektet forelå i sin helhet 21.11.2013. Meldingen gjelder prosjektet:

| | |
|----------------------|--|
| 36172 | <i>Makt i boliger for personer med utviklingshemming</i> |
| Behandlingsansvarlig | <i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i> |
| Daglig ansvarlig | <i>Liv Haram</i> |
| Student | <i>Stine Marlen Henriksen</i> |

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.07.2014, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Vigdis Namtvedt Kvalheim

Marie Strand Schildmann

Kontaktperson: Marie Strand Schildmann tlf: 55 58 31 52

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Stine Marlen Henriksen stinemarlen@hotmail.com

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no
TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@svt.uit.no



Formålet med prosjektet er å undersøke hvordan personalet i boliger for personer med utviklingshemming forholder seg til bruken av tvang og makt i praksis. Det er i prosjektet spesielt fokus på å kunne identifisere sosiale maktdimensjoner som manifesterer seg i boligens arkitektur og teknologi.

Utvalget består av beboere og personale ved en bolig med flere beboere.

Datainnsamlingen gjennomføres på studentens egen arbeidsplass. Navn på arbeidsplass/boligen vil ikke registreres, men i en problematisering av studentens dobbeltrolle/rekrutteringsmetode vil de som allerede kjenner studentens arbeidsplass kunne identifisere boligen.

Det innhentes/registreres opplysninger om personer med redusert eller manglende samtykkekompetanse, og ifølge prosjektmeldingen skal det for disse innhentes skriftlig samtykke fra verge. Ombudet vektlegger i sin vurdering at formålet med prosjektet vanskelig kan gjennomføres uten at personer med redusert/manglende samtykkekompetanse inkluderes. Det vektlegges også at resultatene fra studien vil kunne komme gruppen til gode.

Samtlige utvalg mottar skriftlig informasjon og det innhentes skriftlig samtykke til deltakelse. Personvernombudet finner informasjonsskrivet tilfredsstillende utformet i henhold til personopplysningslovens vilkår, men bemerker at det jf. epost fra student den 21.11.2013, bør presiseres at den enkelte vil kunne være identifiserbar internt, altså for de som kjenner til beboere og ansatte i den konkrete boligen. Ombudet anbefaler at de som vil kunne være identifiserbare i selve oppgaven/publikasjonen får anledning til å lese transkripsjoner på egne opplysninger og godkjenne sitater som skal benyttes.

Datamaterialet innhentes gjennom gruppeintervju, personlig intervju og observasjon.

Det vil i prosjektet bli registrert sensitive personopplysninger om helseforhold, jf. personopplysningsloven § 2 nr. 8 c).

Innsamlede opplysninger registreres på privat pc. Personvernombudet legger til grunn at veileder og student setter seg inn i og etterfølger NTNU sine interne rutiner for datasikkerhet, spesielt med tanke på bruk av privat pc til oppbevaring av personidentifiserende data.

Prosjektet skal avsluttes 01.07.2014 og innsamlede opplysninger skal da anonymiseres, og lyd- og video-opptak slettes. Anonymisering innebærer at direkte personidentifiserende opplysninger som navn/koblingsnøkkel slettes, og at indirekte personidentifiserende opplysninger (sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted, alder, kjønn) fjernes eller grovkategoriseres slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes i materialet.

Appendiks 5: Taksonomi over vaktboken

Er en attributt ved vaktboka

Sematisk forhold: Attributtering Form: X er en attributt ved Y

| Faktorene vaktbok-ansvarlige tar hensyn til i fordelingene av beboerne og boligens bemanning. | Faktor | Forklaring | Utfordring |
|---|---|---|--|
| | Utebeboer | Boligen tjener noen utebeboere. Det vil si en beboer som ikke bor på boligen. | [Anonymisert ettersom de ikke er med i studien] |
| | Vernepleier-kompetanse | Boligen trenger vernepleiere daglig for å låse ut medisiner. | Turnusen er tilpasset slik at det bestandig er en vernepleier på jobb. Utfordringene melder seg ved høyt sykefravær. |
| | Antall vakter man har på en beboer på rad | Største delen av personalet ønsker variasjon på beboerne de går på. Vaktbokansvarlige tar hensyn til dette for å unngå at ansatte «brukes opp» eller blir lei. | Det er ingen maks-regel på hvor mange vakter på rad på samme beboer ansatte må tåle, men uformelt er det tre vakter. Utfordringene er ved sykdom, og selv om vaktbokansvarlige forsøker å variere, ender personalet opp på den samme beboeren på grunn av sykdom. Vaktbokansvarlige er avhengig av at personalet til å komme med tilbakemelding. |
| | Langtids-sykemelding | Personalet som blir sykemeldt over lengre tid. | Personer kan være sene med å levere ny sykemelding eller er usikre på om det blir ny sykemelding, og da kan det bli mye innleie å ta hensyn til på en gang. |
| | Tilpasninger etter endt sykemelding | Vaktbokansvarlige får beskjed fra ledelsen om hva som eventuelt må tilrettelegges. | Tilrettelegginger skjer som oftest; slippe å gå på en viss beboer for en periode, fri for å dra på legebesøk osv. |
| | Reservasjon mot beboere | Er et bestridt tema hvor noen mener det ikke er lov, men at det skjer i praksis og derfor må vaktbokansvarlige ta hensyn. Ledelsen åpner for reservasjon mot visse beboere etter uheldige perioder, som utageringer, men da bare for en kort periode. | Både ledelsen og vaktbokansvarlige anser ikke dårlig eller ingen relasjon som en gyldig grunn. De ser for seg at en dårlig relasjon kan jobbes inn, og da må personalet ha vakter på den aktuelle beboeren. Utfordringen er i praksis og det at «alle reserverer seg litt når de sier at de aldri har gått på den beboeren», slik som Hilde sa det i intervjuet. |
| | Relasjoner | Vaktbokansvarlige tar hensyn til relasjonen de ansatte har med visse beboere. De som har en god relasjon blir ofte sett på som trygge og flinke. | Vaktbokansvarlige har et mentalt kart over hvilke beboere hvert enkelt personal «går på», og hvem som er trygge, kjente eller ukjente. De trygge kan blant annet gå alene på visse beboere, om det skulle være et behov. «Ringrevne klarer alt» var noe som gikk igjen i |

| | | | |
|--------------------|---|--|--|
| | | | intervjuene med vaktbokansvarlige. |
| Fleksibilitet | Det er en forventning fra ledelsen, som vaktbokansvarlige forholder seg til, om at ansatte skal være fleksible og få det til å gå rundt. I praksis betyr det å tjene to beboere parallelt, sitte med kontorarbeid når beboeren ikke har behov for bistand og være backup/ tilgjengelig selv om man har egen beboer. | | Utfordringene melder seg når beboere vil ha bistand samtidig (som for eksempel når Alex og Rene står opp samtidig). Om et personal har mye kontorarbeid å ta igjen, hender det ofte at de får eller ber om «en rolig vakt på Kim». Utfordring er å forutsi Kims aktivitetsnivå. Samt bruker vaktbokansvarlige å forfordele seg selv til Kim for å sitte med vaktbokarbeid og opplever da ofte dårlig samvittighet for at Kim ikke får den bistanden hin har krav på. Utfordringen ved å være tilgjengelig (backup) for andre er at personalet ikke står fritt til å dra ut med sin beboer når det er ønskelig. Ofte skjer dette uansett. |
| Ønsker | Personalet ønsker seg beboere | | Utfordringen er å få samtlige ønsker til å gå opp. |
| Gruppene | Personalet og beboere er delt inn i tre grupper. Det er meningen at personalet da skal «spesialisere» seg på sin beboergruppe. | | Turnus er ikke satt opp etter gruppene, så det er ikke bestandig slik at beboerne dekkes opp av personal fra «sin» gruppe. Det kan være for få ansatte fra en gruppe og for mange av en annen. |
| Møter | Det kan være møter med ledelsen, haste møter angående beboerne, eller vanlige beboermøter. | | Personalet som skal delta er ofte «satt på» en beboer, og det må enten leies inn eller «slås sammen». Resten av personalet på vakt må være fleksible. |
| Kurs | Medisinkurs, brannopplæring og lignende. | | Personalet må frigjøres fra beboerne slik at de kommer seg på kurs. Utfordringen er å leie inn for store samlinger. |
| Kontorarbeid | Kontorarbeid innebærer blant annet skriving av vedtak, vaktbokarbeid og søknader av ulike sorter. | | Utfordringen er at fullstendige kontordager, hvor personalet ikke er satt opp på en beboer, eksisterer ikke. Ansatte med mye kontorarbeid får ikke slike «toppdager» før det er absolutt nødvendig. De må bruke «døtiden» mens de er sammen med beboeren. |
| Dagtilbud/ Jobb | Jo, Eli, Heike og Rene har dagtilbud. | | Utfordringen er om Jo eller Heike nekter å dra på dagtilbudet. Boligen har ikke personalet til å være sammen med dem ut dagen. I slike tilfeller skal ofte personal fra dagtilbudene komme til boligen, men om de har lav bemanning eller «ikke en god relasjon», må boligens personal trå til. Det går ofte utover bistanden til |

| | | | |
|----------------|--|--|--|
| | | | Alex som «mister» et personal eller Kim. |
| Antall menn | Det er offisielt ingen regel på hvor mange menn det skal være på dag- og kveldsvakt. På natt skal det være to. | | Har ingen store utfordringer fordi turnusen inneholder som regel nok menn på hver vakt. Utfordringene melder seg når det kommer inn akutte egenmeldinger eller ved høyt sykefravær. Hyppigere utfordring er at mennene ikke får «gå på» de beboerne de har god relasjon til eller kjenner best fordi de trengs andre steder; «de fungerer som bodyguard» sier Hilde. |
| Ansvarsvakt | Ansvarsvakten skal ha kontor 1-telefonen og ta imot beskjeder, leie inn eller slå sammen beboere ved egenmeldinger, fordele vakttelefonene, ta inn posten til de beboerne som ikke gjør det selv, sørge for at medisiner blir gitt, for oppholdsrom er ryddig før vaktskiftet, samt har brannansvar (å møte brannvesenet og vise vei dit det eventuelt brenner). | | Det er ingen utfordringer knyttet til det å bestemme hvem som skal være ansvarsvakt; det kan være hvem som helst av kjente personalet på boligen. En annen utfordring er at ansvarsvakten kan være ute med sin beboer på tur eller dagtilbud. Vaktbokansvarlige forsøker å sette seg selv opp ansvarsvakten på Kim, en med kontorarbeid og som mest sannsynlig skal være på boligen. Utfordringene ligger også i at oppgavene «rett og slett» ikke utføres eller at selv de kjente på boligen ikke kjenner til brannrutiner. |
| Hjemme-besøk | Visse beboere har faste besøk til pårørende som påvirker bemanningen. På Elis besøk skal det være med to ansatte, mens Heike besøker familien sin alene og det trengs ikke personal på boligen. Både Heike, Jo og Eli overnatter også borte, alle alene. | | Siden Eli kan være på besøk i opp til 4-5 timer forsøker vaktbokansvarlige å leie inn ekstra bemanning, men ofte blir Kims personal eller et av Alex' personal brukt. Når Heike kommer tilbake til boligen etter besøk er det satt inn en-til-en bemanning og det personalet må hente bistand ved behov hos to-til-en beboere eller Kims personal som er i samme etasje. Det handler igjen om fleksibilitet. |
| Førerkort | Eli og Rene blir kjørt til dagtilbudet. | | Utfordringen er at personalet som kan Elis tegn-til-tale ikke nødvendigvis har førerkort, og kan derfor ikke stå på hin på dagtid. |
| Nytilsatte som | Nytilsatte får tre opplæringsvakter på en eller flere | | Vaktbokansvarlige er klar over at tre opplæringsvakter |

| | | |
|-----------------------------------|---|---|
| må bli kjent på boligen | beboere. Resten må de tilegne seg kunnskap ved å spørre, lese i permer eller «bare hoppe i det». | kan være lite, deriblant trenger man ikke å oppleve utagering. Derfor kan noen føle seg utrygge i nye situasjoner og føle at de blir kastet ut i det. Går de nye på to-til-en beboer får de som regel i den første perioden gå med en kjent og trygg ansatt. De som går en-til-en må støtte seg på ledig personale. |
| Backup | Strengt tatt har ikke boligen «backup» lengre. «Den har forsvunnet» sier Tina. Altså en ansatt som ikke er satt på en beboer, og som slik er ledig til å bistå de som skulle trenge det. | I praksis er det nærmeste tilgjengelig personal som er backup, men boligen har en sjelden gang «backup-personal». Det kan være et overraskende hjemmebesøk som gir en ledig ansatt. Utfordringen ligger da i at den ledige ansatte må ha kompetanse til å kunne bistå hos alle beboerne. |
| Økonomi | Vaktbokansvarlige legger ikke skjul på at de forsøker å spare penger ved å la være å leie inn, «slå sammen beboere», og be ansatte om å være fleksible som for eksempel at de trygge må gå alene på Alex, Heike eller Jo. | Utfordringen til vaktbokansvarlige ligger i å vurdere forsvarligheten, altså om tilbudet er bra nok, samt sikkerheten til ansatte som er på jobb. Vaktbokansvarlige ser an alle faktorene her for å avgjøre om innleie er nødvendig. |
| «Formen» på huset og til beboerne | «Form» er et begrep som brukes til å avgjøre bemanning. | Er «formen på huset bra», altså at det er stille og rolig, kan man ha lavere bemanning enn om «huset» hadde vært urolig, altså at beboerne er inne i en periode med mye utagering og uro. Det samme går for hver enkelt beboer. Er Alex i «god form», altså rolig, kan man, om nødvendig, sette to damer på hin. Derimot om Alex er i «dårlig form» burde man i det minste ha en trygg mann «på» hin. |
| Tegn-til-tale kompetanse | Den som er sammen med Eli må inneha en viss grad av kompetanse på tegn-til-tale. | Dette innebærer at det er visse personer av personalet som kan gå på Eli. Resten utelukkes automatisk på grunn av Elis kommunikasjonsform. |
| La-stå praksisen | Dette er når ansatte skiver «La stå» bak seg selv og sin tildelte beboer i vaktboken. Det symboliserer at de ikke kan byttes til annen beboer. Dette skal godkjennes av vaktbokansvarlige. | I en periode med høyt sykefravær og derfor mange bytter var tendensen at ansatte gjorde dette selv fordi de var lei av å bli byttet om på, ville ha en rolig vakt og så videre. |

| | | | |
|--|-------------|---|---|
| | AML-brudd | Står for «brudd på Arbeidsmiljøloven» og innebærer blant annet at ansatte ikke kan jobbe tre søndager på rad, ikke kan jobber over 54 timer per uke, og må ha 35 timer sammenhengende fri per uke. Når jeg intervjuet vaktbokansvarlige svarte samtlige at for hvert brudd de logget inn i Gat-systemet fikk enheten bot, derfor forsøkte de i det lengste å unngå dette. | For å unngå AML-brudd blir alle andre løsninger forsøkt; «slå sammen» beboere, de trygge går alene på Alex, Heike eller Jo. Boten visste seg å være en myte; enheten får ikke bøter for hvert enkelt brudd. |
| | Egenmelding | Egenmelding brukes når ansatte er akutt syk, og ringes som inn dagen før eller samme dag som vekten er. | Utfordringen ligger i at det er vanskelig å forutsi og da vanskelig å ta høyde for. Da må det avgjøres om innleie eller andre mulige løsninger; «slå sammen» to beboere, mulighet for en-til-en bemanning og så videre. |

Appendiks 6: Intervjuguide personalet

1. Har du oversikt over hvilke ansatte som er på hvilken beboer på din vakt?
2. Har du oversikt over hvor mennene befinner seg på din vakt?
3. Lager du avtaler med kollegaer om å være «backup»?
4. Hvorfor tror du vaktskiftene ofte er kaotiske?
5. Hva innebærer det for deg å snakke over hodet på noen?
6. Hva er makt for deg?
7. Hva betyr en relasjon for deg?
8. Tror du den har mye å si for arbeidet man gjør med beboerne her?
9. Sjekker du min Gat før vakter?
10. Blir du ofte «byttet» på?

Appendiks 7: Intervjuguide fokusgruppeintervju

Informasjon før vi starter:

- Forlenget prosjektperiode, ny tidsfrist er 1. oktober 2014
- Intervjuet er delt opp i tredeler. Hver del har sitt hovedkort med sin farge, samt fire mindre kort har stikkord til hovedtemaet.
- Ca. 20 minutter på hvert tema. Vil dere være igjen etterpå er dere hjertelig velkommen til det.
- Dere er frie! Kortene er kun til hjelp for å få debatten i gang. Det dere velger å ta opp og diskutere, er det som forteller meg hva som er viktigst for dere.
- Dette er ikke et møte hvor avgjørelser eller konklusjoner skal tas. Dette er et sted og et tidspunkt for idémyldring, drøfting og meningsutveksling.
- I løpet av feltperioden og sommeren har jeg snakket med noen av dere enkeltvis. Dette har medført at noen av dere har diskutert temaene sammen med meg før, men føl deg fri til å repetere.

Tema 1: «Vaktskiftet» (rød farge)

Stikkordene var 1) «tidligere forsøkte tiltak?» 2) «konsekvenser?» 3) «hva er utfordringene?» og 4) «forskjeller mellom tidlig-, sen- og nattevakt?»

Tema 2: «Informasjon ut til personalgruppen» (grønn farge)

Stikkordene var 1) «midler tilgjengelig?» 2) «konsekvenser?» 3) «ulike type informasjon?» og 4) «hva er utfordringene?»

Tema 3: «Dere er 'småsjefer'» (gul farge)

Stikkordene var 1) «løsninger i praksis?» 2) «dårlig samvittighet for kollegaer?» 3) «ingen rene kontordager?» og 4) «dårlig samvittighet?»

Appendiks 8: Intervjuguide ledelsen

1. Kan du begynne med å fortelle generelt om visjonen bak boligen?
 - a. Planleggingen, byggingen?
2. Hva er en relasjon for deg?
 - a. Er en god relasjon mellom bruker og personal viktig for arbeidet med brukerne på boligen?
 - b. Er «har ikke en god relasjon med hin» en god årsak til ikke å gå på den aktuelle brukeren?
3. Føler personer med utviklingshemning det samme som andre?
 - a. Relasjon?
 - b. Tror du dem bryr seg når personalet sniktitter gjennom persiennene?
4. Noen sitater fra vaktbokansvarlige er «*Jeg kan ikke komme på jobb og oppdage at det mangler senvakt og tenke nei, nei, men jeg skal være sammen med Kim*» og «*Nei, det blir ikke multitasking heller, og det gjelder de vi jobber med også, de blir jo alene*».
Kommenter
 - a. Personalet føler at tilbudet til brukerne blir dårligere på grunn av kontorarbeid og lavbemanning
 - b. Vaktbokansvarlige har dårlig samvittighet, både overfor sine brukere og medkollega
 - c. Kontordager
 - d. Alex har mindre uteaktiviteter på grunn av at ansatte ofte «går alene»
5. Hva skjedde med «backup»?
6. Hva var tanken bak vakt-telefonene (bruksområder, fordeler og ulemper)?
 - a. Blir ikke brukt av personalet. Kommenter.
7. Forsvarlighet
 - a. Hva er det for deg?
 - b. Vaktbokansvarlige synes det er utfordrende å vurdere forsvarligheten (leie inn eller ikke leie inn). Kommenter.
8. Hva er makt for deg?
9. Er det lov å reservere seg mot brukere?
10. Fleksibilitet sies å være noe som forventes av ansatte
 - a. Hva vil det si for deg?
 - b. Hvordan kan personalet være fleksibel?
11. Vil du kalle boligen for en institusjon?
12. Hva koster et AML-brudd?
13. Overvåkningsressurser var et begrep jeg hørte på boligen, kjenner du til dette?

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

"Makt i boliger for personer med utviklingshemning"

Bakgrunn og formål

Prosjektet er en mastergradsstudie ved Sosialantropologisk institutt, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU). Det har som mål å studere arbeidssituasjonen til personalet som jobber i omsorgsboliger hvor utfordrende adferd skjer. Masteroppgaven vil ha et spesielt fokus på boligens arkitektur og teknologi. Problemstillingen er todelt; 1) hvordan forholder personalet seg til boligens arkitektur og teknologi og 2) hvordan personalet til daglig forvalter rollene som omsorgsutøver og maktutøver, to tilsynelatende motstridende roller, i boligens indre miljø.

Formålet vil være å øke kunnskap om krevende arbeidssituasjoner og slik forhåpentligvis forbedre arbeidshverdagen.

Dere spørres om å delta fordi dere jobber ved boligen, bor ved boligen eller er pårørende/hjelpeverge for noen som bor ved boligen.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Hovedmetoden for prosjektet er deltagende observasjon. Det betyr at jeg kommer til å være tilstede ved boligen i feltarbeidsperiode, fra 01.01.2014 til 01.07.2014. Jeg vil delta og observere boligens hverdagsliv.

Dette innebærer for personalet deres jobbsituasjonen. Jeg vil notere og spørre fortløpende om hvordan ulike jobbsituasjoner oppleves, hva som skjedde, hvorfor han eller hun valgte å gjøre som hun gjorde, osv. Dette for å oppnå en forståelse av hvordan det er å jobbe ved den aktuelle boligen. Det vil også være formelle intervjuer, hvor enkelt personer intervjues og disse vil i all hovedsak dreie seg om enkeltepisoder hvor personale opplevde utfordrende adferd og han eller hennes opplevelse av episoden. I tillegg til disse metodene vil det være en fokusgruppe hvor en gruppe av personalet trekkes ut og vil få anledning til å diskutere sammen, både det som interesserer personalgruppen men også boligens arkitektur og teknologi. Det vil bli brukt lydopptaker under formelle intervjuer og fokusgruppen.

Beboerne ved boligens vil direkte inngå i forskningen gjennom hovedmetoden, deltagende observasjon. Jeg vil være sammen med dem på lik linje som personalet er til daglig. Beboerne vil ikke bli formelt intervjuet eller delta i fokusgrupper.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Det er kun jeg og min veileder ved Sosialantropologisk institutt som vil ha tilgang til personopplysninger. Det vil opprettes en navneliste, som vil anonymisere personalets og beboernes navn, og denne vil holdes adskilt fra datamateriale som intervjuer, lydopptak osv. All transkribering av lydopptak vil

anonymiseres fra lydfil til PC, og notater vil anonymiseres når de skrives over til PC. Boligen vil få et fiktivt navn og lokalisering i Trondheim kommune.

Det er mål om at ingen deltagere skal kjennes igjen i det som lagres på PC-en hjemme eller i ferdigstillingen av prosjektet. Det påpekes at den enkelte deltager vil kunne være identifiserbar internt. På grunn av dette vil de som vil kunne være identifiserbar i det ferdige produktet få anledningen til å lese transkripsjoner av egne opplysninger og godkjenne sitater som skal benyttes. Daglig leder og enhetsleder vil i det ferdige prosjektet bli benevnt med tittel og derfor uten tvil være identifiserbar internt.

En sentral del av beboernes anonymitet innebærer personalets egen avlagte taushetsplikt om ikke å røpe sensitive informasjon om beboerne utenfor boligen. Om personalet forteller om sin deltagelse i prosjektet til utenforstående, som for eksempel vet hvor personalet jobber, kan dette innebære et brudd på egen taushetsplikt, samt risikere beboernes anonymitet i prosjektet. Det anbefales at personalet ved boligen ikke forteller om sin deltagelse i studiet.

Prosjektet skal etter planen avsluttes 01.07.2014. Skriftlige notater vil bli makulert og lydopptak slettes ved ferdigstillingen av prosjektet. All datamateriale på PCen skal være anonymt.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert. Dette gjelder også for pårørende, hjelpeverger og beboere. Om du/dere ikke vil delta i studiet eller skulle ville trekke deltagelsen etter prosjektets start vil dette ikke innvirke på ditt forhold til behandlere eller andre ved boligen.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med Stine Henriksen på telefon 476 46 796 eller på e-post stinemarlen@hotmail.com. Du kan også ta kontakt med prosjektleder, Liv Haram ved Sosialantropologisk institutt på telefonnummer 905 18 931 eller på e-post liv.haram@svt.ntnu.no

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Samtykke til deltakelse i studien

For personalet og beboere med samtykkekompetanse ved boligen:

Jeg har mottatt informasjon om prosjektet, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

For hjelpeverger og/eller pårørende:

Jeg har mottatt informasjon om prosjektet og samtykker til at

(Beboers navn) kan delta i studiet

(Signert av hjelpeverge/pårørende, dato)