

Kronik. Vil man motivere folk til at yde deres bedste, er det langt bedre at appellere til deres indre ild end at satse på straf eller belønning, viser forskning. Alligevel strides humanister om ideen.

Selvbestemmelse



AF IB RAVN

Lektor i uddannelsesvidenskab
DPU, Aarhus Universitet

FORSKELLEN mellem indre og ydre motivation er velkendt. Slår man græs, fordi det er skønt at pløje striber i plænen, mens solen skinner – eller for at undgå bebrejdelser fra ægtefællen? Også fra arbejdspladsen kender vi modsætningen mellem indre og ydre motivation: Er man motiveret til opgaven, fordi den er interessant, spændende eller givende? Eller arbejder man på grund af en belønning, en trussel eller en straf?

Denne sondring blev udforsket meget grundigt af de amerikanske psykologer Edward L. Deci og Richard M. Ryan i 1970'erne, og den er blevet begynderpensum i psykologifaget verden over. Deci og Ryan har bevæget sig videre i de mellemliggende år: De har udviklet et større psykologisk forskningsprogram kaldet Self-Determination Theory, »selvbestemmelsesteorien«, som mange hundrede forskere fra mindst en snes lande løbende bidrager til. Deci og Ryan, der nu er henholdsvis 74 og 64 år gamle, har for nylig udgivet et stort værk: *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development and Wellness*. Det er en 700 sideres tour de force igennem selvbestemmelsesteoriens seks »mini-teorier« og anvendelser inden for pædagogik, psykoterapi, arbejdsliv, ledelse og samfund.

Deci og Ryan påviste meget tidligt, at ydre motivation har en slagside. I en række eksperimenter satte de forsøgspersoner til at løse en opgave. Nogle fik en lille aflønning, andre gjorde ikke. Når der var pause, lagde de, som blev aflønnet, i højere grad opgaven bort og læste i nogle fremlagte blade, mens de andre, som altså ikke fik en aflønning, puslede videre med opgaven i pausen. De var blevet interesserede i den, mens de andre tilsyneladende ikke udviklede nogen interesse for den – hvilket kan tilskrives belønningen, den eneste variabel i eksperimentet. Belønninger har det med at demotivere.

Det går stik imod en folkelig intuition om, at jo mere man motiverer, uanset hvordan, jo bedre. Vi giver karakterer i skolen, præmierer sønnikes 12-tal med 200 kroner, giver lønforhøjelser og bonus på arbejdet og kræver overholdelse af produktionskrav og måltal. Hæmmer det virkelig vores interesse for arbejdet, vores lyst til at lære og udvikle os og bidrage? Ja, det gør det i vid udstrækning. Dog med visse undtagelser, og dem har Deci og Ryan brugt et par årtier på at præcisere, hvorfor der i dag ligger en omfattende motivationspsykologisk forskning, der langt henad vejen modsiger den form for registrering og kontrol, som New Public Management har indført på offentlige arbejdspladser de seneste 10-20 år.

Så hvorfor hæmmer en guldstjerne, som læreren klæber ind i regnebogen, elevens interesse for at dividere? Kan det skyldes, at vi alle er født med et behov for ikke at blive presset eller kontrolleret udefra? Den tanke formulerede Deci og Ryan omkring 1980 som et psykologisk behov for autonomi: et behov for at opleve, at man selv sidder i førersædet i sit liv, at man kan træffe valg, der er i overensstemmelse med ens værdier, og at man ikke er offer for omstændighederne eller genstand for andres vilje.

Autonomi skal ikke forstås som uafhængighed; man kan glimrende modtage råd og påvirkning fra andre og stadig være autonom, så længe man – efter grundig omtanke – accepterer denne påvirkning. Senere forskning i Østens kollektive kulturer har påvist, at man også dér trives bedst med autonomi, blot handler det i Østen om, at man gerne lader sig vejlede af forældre, lærere, ledere og så videre, hvis der er tale om en høj grad af frivillighed og anerkendelse.

Senere tilføjede Deci og Ryan to andre psykologiske behov: dels et behov for kompetence, altså at ens handlinger har en virkning, at man kan udrette noget i verden; dels et behov for samhørighed – at holde af og elske andre og selv blive holdt af og elsket. Disse tre behov udgør ikke noget magisk antal. Det undersøges til stadighed, om der er flere andre behov, for eksempel et behov for mening med tingene og for at gøre godt. Deci og Ryan ser dog en videnskabelig pointe i at holde antallet nede og undersøge, hvor meget variation man kan forklare med få behov.

Teorien er blevet efterprøvet i skoler, på arbejdspladser, i psykologiklinikker, i fritidslivet, i samfundet. Deres hypotese er, at hvis en bestemt pædagogisk strategi – en ledelsesstil, en måde at kommunikere med patienter på, en terapeutisk intervention – fører til større tilfredshed, bedre præstation eller helbred, psykisk velbefindende, så skyldes det, at tiltaget har tilgodeset fokuspersonernes behov for autonomi, kompetence og samhørighed.

Denne hypotese er blevet eftervist i hundredvis af studier, både i tvær- og længdesnitundersøgelser og i eksperimenter. Efter amerikansk tradition benyttes ofte spørgeskemaer, hvor fokuspersonerne selv angiver deres oplevelser, der så behandles statistisk. Af kvalitative studier er der langt færre, men her-

hjemme kan vi pege på den ph.d.-afhandling, »Lærers relationskompetence«, som Louise Klinge Nielsen i 2016 gennemførte i den danske folkeskole (og som hun for nylig vandt årets Ph.d. Cup for). Her erfarede hun, at lærere, der er i stand til at skabe ro, læring og trivsel i klassen, i høj grad gør det ved at yde støtte til elevernes behov for netop autonomi, kompetence og samhørighed.

Denne behovspsykologi udgør i dag ryggraden i selvbestemmelsesteorien, hvilket gør den meget brugbar i en praktisk sammenhæng, hvorfor den i Danmark modtages godt blandt skolefolk, pædagoger og socialarbejdere.

Senere forskning i Østens kollektive kulturer har påvist, at man også dér trives bedst med autonomi.

MEN det behovspsykologiske element gør til gengæld teorien kontroversiel i en dansk akademisk sammenhæng. Det hænger sammen med, at der i toneangivende human- og samfundsvidenskabelige kredse inden for de seneste 10-20 år er blevet knæsat en tænkning, der betoner alle normers og værdiers konstruerede karakter. Kulturernes vaner, roller og institutioner forstås som produkter af menneskers interaktioner. De er ikke naturlige, givne eller rationelle i sig selv, men er mere eller mindre tilfældigt opstået gennem relationer og konflikter mellem magtfulde aktører.

Akademia er derfor i vid udstrækning ble-

vet hjemsted for en relativisme, der benægter, at mennesket er noget bestemt eller har en natur med almene psykologiske behov, som skal tilgodeses, for at mennesker kan leve i trivsel og kvalitet. Noget sådant er en misforståelse, hævdes det, som er udtryk for en herredømmetænkning, der ikke indrømmer mennesker den mangfoldighed og frihed, der tilkommer samfundets undertrykte. Ingen værdier er jo faste eller gyldige nok til at blive bragt i spil normativt; det er upassende og respektløst over for de implicerede, siger den akademiske relativisme.

Herimod vil tilhængere af selvbestemmelsesteorien fremføre, at så svigter man de praktikere, der står med borgernes liv i hånden. For hvad skal de stille op med et barn med diagnoser i en alt for stor 5. klasse? Hvordan skal en dement plejehjemsbeboer med uadreegerende adfærd håndteres? Og hvorledes skal tosprogede børn inkluderes ordentligt i morgenrunden i daginstitutionen?

Den empiriske forskning viser, at mennesker, der i høj grad oplever selvbestemmelse, samhørighed og det at gøre en forskel, også rapporterer om god psykisk og social funktion på en lang række indikatorer for livskvalitet, subjektivt velbefindende og fravær af psykiske problemer. Vil man drage en praktisk konsekvens heraf – og det står naturligvis enhver frit for at lade være – kan man bestræbe sig på at indrette skoler, arbejdspladser og behandlingsinstitutioner, så de støtter menneskers bestræbelser på at skabe et liv, hvor disse behov tilgodeses i stadig større grad.

Richard M. Ryan & Edward L. Deci: »Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development and Wellness«. Guilford Press, 2017.



Børn lærer om arkitektur i Børnekulturhuset på Amager. FOTO: SCANPIX