



Att hantera problemskapande beteende

För att kunna hantera problemskapande beteende på ett bra sätt är kunskap, både om funktionsnedsättningen och om den enskilde en förutsättning. Men det räcker inte - att ha förståelse för personen och situation kring personen är även det ett måste.

Personer med autism har ett annorlunda sätt att tänka och förstå samt upplever sinnesintryck på ett annorlunda sätt än vad vi "neurotypiska" gör. Vi måste därför arbeta utifrån att hjärnan fungerar och bearbetar information på ett annorlunda sätt, vilket får konsekvenser för hur personen med autism förhåller sig till omvärlden.

Uppvisande av problemskapande beteende är inte något val som personen med autism medvetet gör, utan symptom på att situationen, omgivningen och bemötandet från andra blivit för svårt att hantera. Med andra ord; utifrån förutsättningarna hanterar personen med autism det på de sätt han eller hon kan. Vi kan se det problemskapande beteendet som ett sammanbrott som kan bero på olika faktorer.

I och med detta kan inte personen lastas för sitt handlande och vi som finns runt omkring kan inte kräva att personen tar sitt ansvar och förändrar sitt beteende. Men vem ska då ta ansvar?

Det ska vi som är professionella göra - det måste ingå i våra uppgifter. Att ta ansvar innebär att vi försöker förstå varför det händer och vad vi kan göra åt det men även hur vi hanterar problemet i situationen.

Att ta ansvar innebär att vi *inte* arbetar med bestraffningar eller skäll. Faktum är att kontinuerligt skäll och tillrättavisningar sällan leder till något positivt (varken för "neurotypiska" eller personer med autismspektrumdiagnoser). Om vi använder oss av detta för att avbryta ett beteende eller få personen att sluta, utgår vi från att personen kan ta ansvar och förändra sitt beteende.

Ytterligare en utgångspunkt för verksamma är att tänka på är vilka krav vi ställer. Woodcock & Page, 2010, McDonnell, 2010 samt Hejskov Elvén, 2010 påvisar att sammanbrott ofta orsakas av för högt ställda krav. Vissheten om detta borde medföra konsekvensen att vi bör anpassa våra krav utifrån personen samt dennes dagsform och mående, vilket kräver flexibilitet från oss. Vidare medför detta att vi måste göra olika kartläggningar för att samla information om personens styrkor och det som kan vara svårt för honom/henne.

Ingen mår bra av ett sammanbrott och man är då inte lugn eller rationell. Det innebär att vi som finns runt en person i sammanbrott måste vara desto lugnare och rationella. Ju lugnare en person är desto bättre beslut kan fattas. Givetvis gäller även det omvända - ju mer stress desto sämre beslut fattas. Hög affektnivå eller grad av känslointensitet = hög grad av stress, och vice versa.

Många personer med autism (autism och utvecklingsstörning) är affektkänsliga. De har inte utvecklat ett reglage för andras känslor och kan inte alltid särskilja mellan andras och sina egna känslor, detta hänger ihop med utvecklandet av Theory of mind. Det medför att de lätt smittas av andras känslor. Det kan handla om andra personers eller elevers känslor, kanske ett bråk mellan två kompisar eller en dispyt mellan personalen.

I oroliga och stressande situationer blir det således omgivningens (de professionellas) uppgift att hålla sig lugn och på så viss hålla affektnivån nere. Det är vårt ansvar att hjälpa personen genom situationen. En nyckel till detta är att arbeta lågaffektivt. Det är alltså både ett förebyggande förhållningssätt men också en akut metod att hantera kaos och stress.

Lågaffektivt bemötande utgår bland annat från att:

- "Vårt" bemötande och reaktioner har en del i personens sammanbrott och kaos.
- Är ett icke-konfronterande arbetssätt vid problemskapande beteende.
- Vi undviker alla former av bestraffningar.
- Personer som är oroliga eller upprörda har oftast väldigt hög känslointensitet, därför ska vi undvika att tillföra mer.
- Oro, stress och sammanbrott beror ofta på för höga krav - utifrån personens perspektiv.
- Merparten av kommunikation är icke-språklig, därför måste vi vara medvetna om vilka signaler vi sänder ut med vårt kroppsspråk.

I en akut svår situation är det viktigt att medvetandegöra vilka kroppsliga signaler som vi sänder ut. Detta för att undvika att tillföra högre känslointensitet och på så sätt smitta personen med vår oro. Det som vi ska tänka på är bland annat:

- Tänkandet: Du ser lugn ut, låter lugn och framstår som lugn. Var medveten om hur du andas. Undvik att "ytandas".
- Händerna: Dina händer ska vara öppna och synliga.
- Hur du står: Avslappnat och "ledigt".
- Ditt ansikte: Undvik att stirra på personen, le inte om du absolut inte vet att det lugnar.
- Din röst: Var medveten om din ton, tala sakta, lugnt eller inte alls. Skäll och diskutera inte.
- Dina rörelser: Rör dig sakta och förutsägbart med ett tydligt mål. Undvik spända muskler.

Att försöka avleda är ett bra sätt att undvika att personen hamnar i sammanbrott och kaos. Det finns dock ingen manual för vilken avledningsstrategi som passar, den måste vara skraddarsydd för att passa personen. Annars blir det inte verksamt. När känslointensiteten börjar byggas upp ska avledningen vara så "het" och eftertraktad att personen tappar fokus och istället fokuserar på avledningen.

För att undvika att hamna i sammanbrott och kaos bör vi förvissa oss om att personen har en hög grad av egenkontroll och känsla av sammanhang (KASAM). Graden av egenkontroll kan vi påverka genom att vi kompenserar för konsekvenserna av funktionsnedsättningarna. För målgruppen måste vi skapa förutsättningar att förstå och förutse händelser. Detta kan göras genom att den enskilde får verktyg eller hjälpmedel som är designade efter hans eller hennes förutsättningar. Det kan handla om individuella verktyg eller hjälpmedel såsom: planering eller schema för dagen som vi vet att personen förstår, olika typer av kommunikationshjälpmedel (både hög och låg teknologiska), hjälpmedel för sinnesbearbetning t.ex. hörselkåpor eller öronproppar osv. Att anpassa miljön och göra förväntningar tydliga samt att erbjuda meningsfulla aktiviteter som ger en balans under dagen är också viktiga faktorer.

Arbetsredskap:

Kunskap och förståelse för funktionsnedsättningarna och den enskilde individen får du genom kartläggningar och bedömningar

- Samla information om vad som händer. Varför tror vi att det sker? I Viken omfattning? Men vem eller vilka? Tid på dygnet? Ställ er frågan för vem är det ett problem och behöver vi göra något åt det och i så fall vad?

Kompensera för funktionsnedsättningarna:

- Hur ser det ut för den enskilde?
- Vilken typ av information förstår han eller han bäst och lättast?
- Designa verktyg och hjälpmedel utifrån personens förutsättningar. Hur kan vi hjälpa till att skapa ordning och tydlighet så att personen upplever hög grad av egenkontroll och känsla av sammanhang?

Kravanpassa:

- Tillgodose personens behov av utveckling och lärande.
- Se till att personen har ett rikt liv med meningsfullt innehåll men var vaksam på för höga krav och var beredd på att anpassa kraven.

Lågaffektivt bemötande:

- Ha detta som utgångspunkt. Att arbeta lågaffektivt måste vara ett medvetet val av en personalgrupp och kräver öppenhet, reflektion, eftertänksamhet och prestigelöshet.

Ansvar:

- Ta ansvar - då har ni också en chans att påverka och göra förändringar.

Utvärdera verksamheten och ditt bemötande genom att tänka: Det sätt som verksamheten arbetar på och mitt bemötande - får det personen att känna mer tillit, lika mycket som tidigare eller mindre? Om svaret är mindre tillit måste vi se över detta. Att vi skapar tillit och förtroendefulla relationer med dem vi arbetar med eller för är en förutsättning för att arbeta på ett respektfullt sätt.