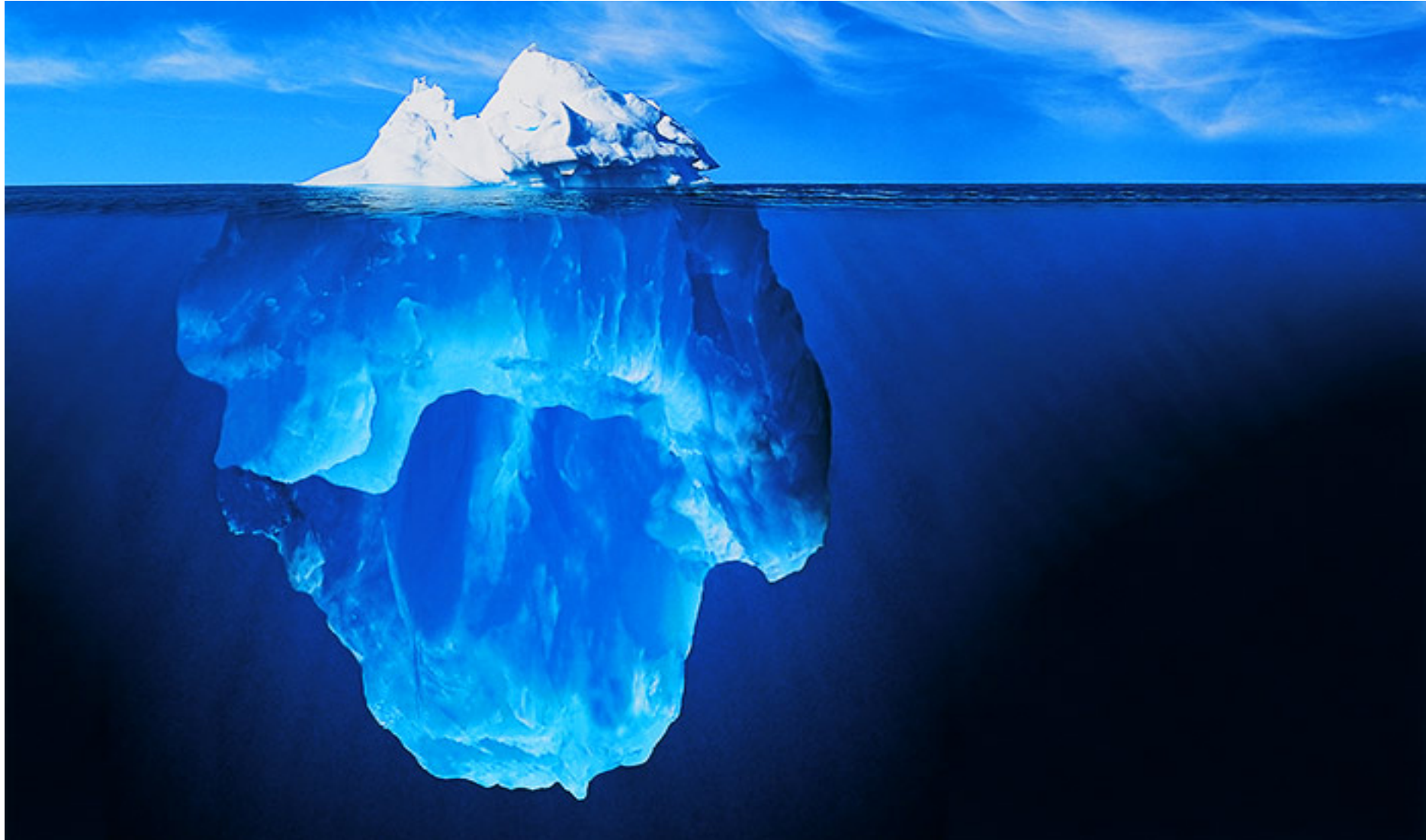


Problemskapande beteende och låg affektivt bemötande



VARFÖR ÄR DET SÅ SVÅRT ATT FÖRSTÅ?

- Okunskap kring kognition och kognitiva nedsättningar
- Osynligt funktionshinder
- Ojämn profil & funktion
- Saknas ofta diagnos
- Verbala förmågan ofta högre
- Beskriver något som fungerar hos oss själva



Problemskapande beteende

Är ett problem för omgivningen.

För den som har beteendet är det däremot den bästa möjliga lösningen i situationen.

Grundläggande principer i LAB

- Människor som kan uppföra sig gör det
- Fostrande metoder fungerar sämre
- *Kontrollprincipen*. Viktigt att metoder utgår ifrån att brukaren har kontrollen/ får möjlighet att återta kontrollen
- Våra metoder måste ha som mål att öka tilliten till oss
- Ställ krav på ett sätt så att brukaren kan leva upp till dem
- Dämpa affekten
- Avled hellre än konfrontera



Vårt ansvar

Identifiera det *Problemskapande beteendet!*

Ansvarsprincipen/För vem är beteendet ett problem?

Vad kan orsaka ett *Problemskapande beteende*

Vilken funktion har ett *Problemskapande beteende?*



Kognition

- Kognition är samlingstermen för de mentala processer som handlar om hur vi bearbetar kunskap, tankar och information. Sinnesintrycken bearbetas i vår hjärna och bildar något förståeligt och hanterbart = kognition



Kognitiva funktioner

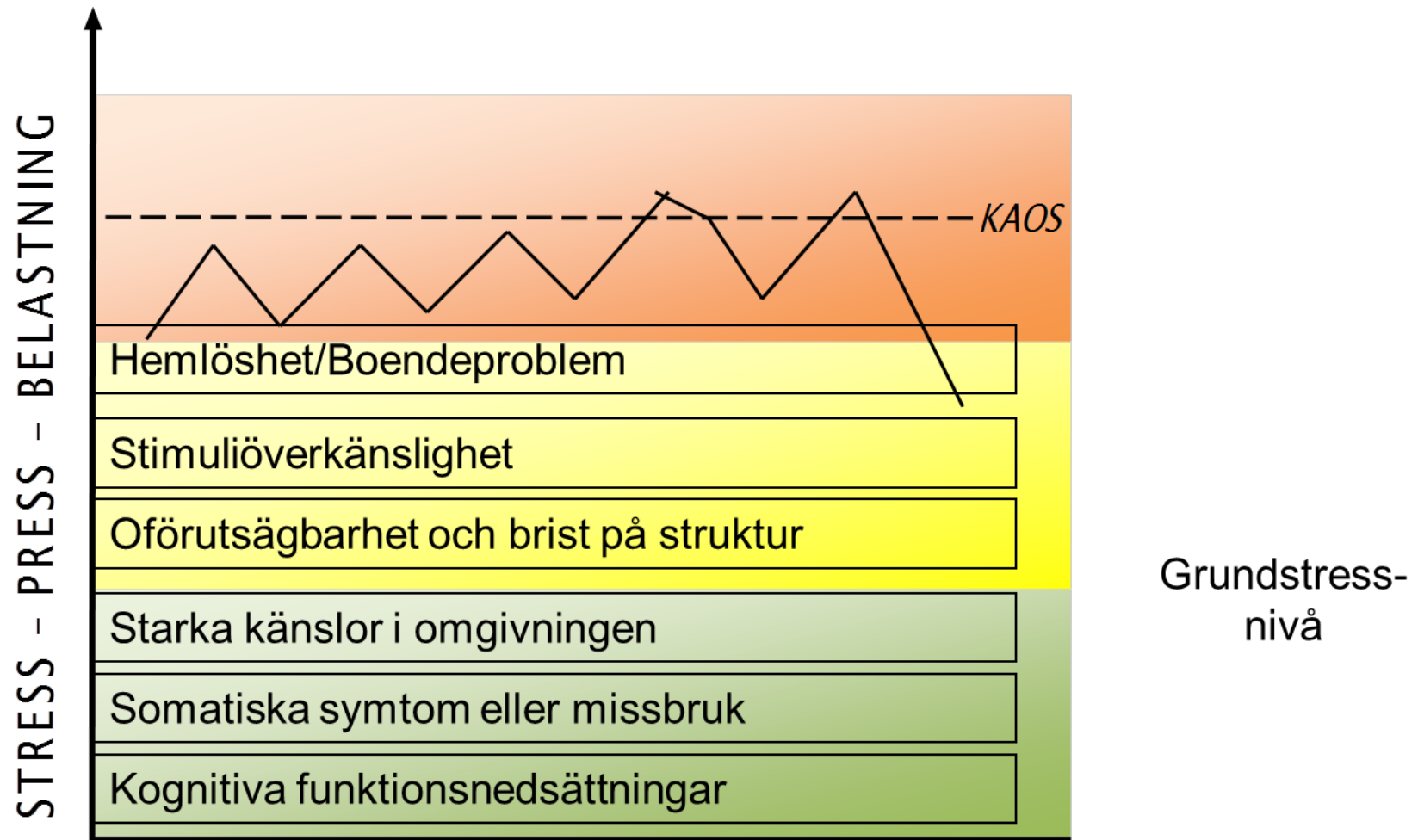
- Exekutiva funktioner
 - planera, organisera, fokusera, generalisera och prioritera.
- Central koherens
 - Samordning av intryck, tankar, känslor, minnen, kunskaper, motiv som sker centralt hjärnan.
- Mentalisering/Theory of mind
 - föreställa oss medvetet hur andra tänker och känner.



Maslows behovspyramid

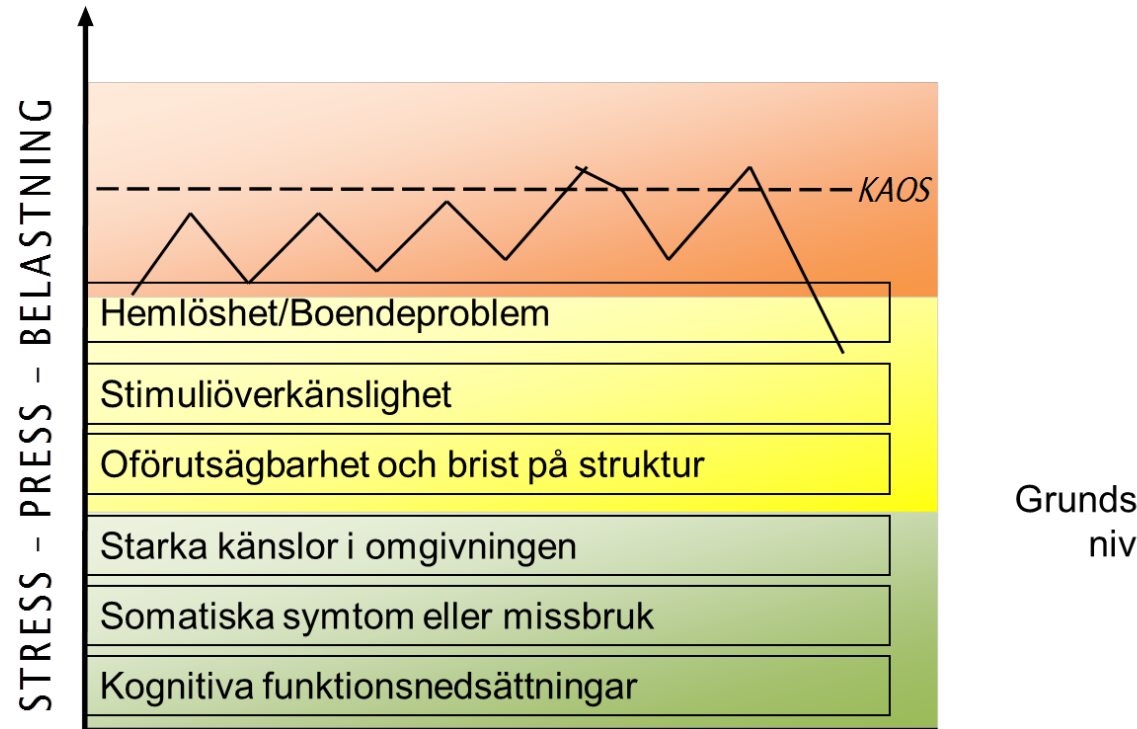
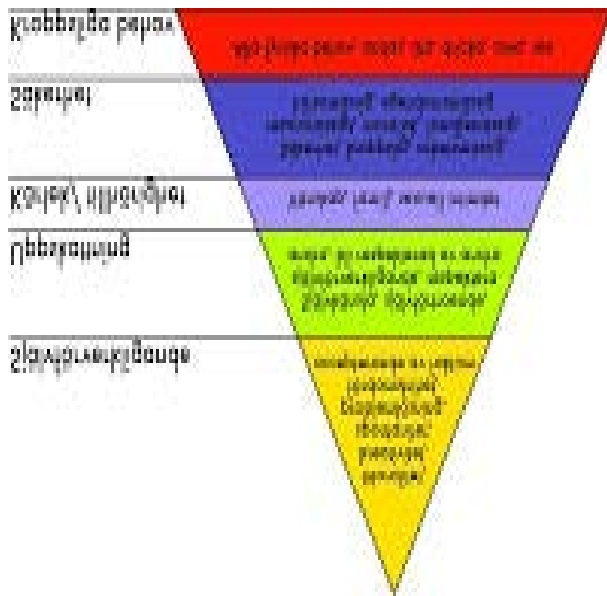


Stress och belastningsmodellen



Behov och stress

Stress och belastningsmodellen



Tecken på stress

- Ångest
- Ljud och ljuskänslighet
- Rädsla och otrygghet
- Störd sömn
- Återkommande infektioner
- Tvångsbeteenden
- Pessimism/ modlöshet
- Humörsvängningar
- Rastlöshet
- Vägran
- Avskärmning
- Självskaumbeteende
- Trötthet, lättja
- Specialintresset tar över
- Tappade färdigheter t ex ADL, koncentration och närvaro
- Minne
- Sociala färdigheter

Strategier för att hantera stressen

- Missbruk
- Självskadebeteende
- Gap & Skrik
- Våld/hot om våld
- Samlande
- Splitting mm
- Vägran
- Tystnad
- Inåtvändhet
- Att lägga skulden hos andra



Situationsbundna faktorer

- För högt ställda krav eller känsla av att inte räckta till
- Konflikter, att inte förstå eller att någon säger nej
- Buller och höga ljud
- Sjukdom/smärta
- Plötsliga förändringar, oförutsägbarhet
- Känsla av orättvisa
- Vikarier eller personer man inte kan förutse
- Mat och matsituationer
- Hygien
- Kläder
- Drogpåverkan/abstinens

Vilka faktorer kan ni påverka?

Diskutera i grupper

10 min

För högt ställda krav kan gälla:

- Förmåga att beräkna orsak och verkan
 - kräver tydlig struktur och förutsägbarhet
- Förmåga att komma ihåg medan man tänker
 - Skriva upp vad som sagts eller rita.
- Förmåga att hålla tillbaka impulser-
Regler om vad man INTE får skapar impulser att göra
- Sociala förmågor som att beräkna andras tankar känslor och handlingar
 - kräver att vi är tydliga med vad vi menar och vad som kommer att hända.
- Förmåga att säga ja
 - ge val istället för ja eller nej frågor.
- Förmåga att hålla sig lugn
 - inte frågan om vilja utan om förmåga.

Metodtaket

När vi inte har en fungerande metod
har vi en förmåga att lägga ansvaret
på någon annan-

Genom att straffa, höja rösten.

Lägga ansvaret på chefer och
politiker. (Fel målgrupp)

*Den som utför samma handling flera gånger och
förväntar sig ett annat resultat behöver tänka om.*

Människor gör det mest begripliga

- Obegripliga regler har vi alla svårt att följa.
- Diskutera i grupper vilka regler ni själva ser som obegripliga/ onödiga i er vardag
- Begriplighet skapas genom:
 - Lugn miljö
 - Förutsägbarhet
 - Strukturerad sysselsättning
 - Syfte och tydlighet

Straff / konsekvenser :

- Innebär oftast att man känner sig orättvist behandlad
- Ökar det beteende vi straffar
- Legitimerar problembeteenden
- Quervain –effekten:
- Personer med stor aktivitet i belöningscentrum är mer benägna att straffa
- Gruppen delar sedan den belöningskänslan

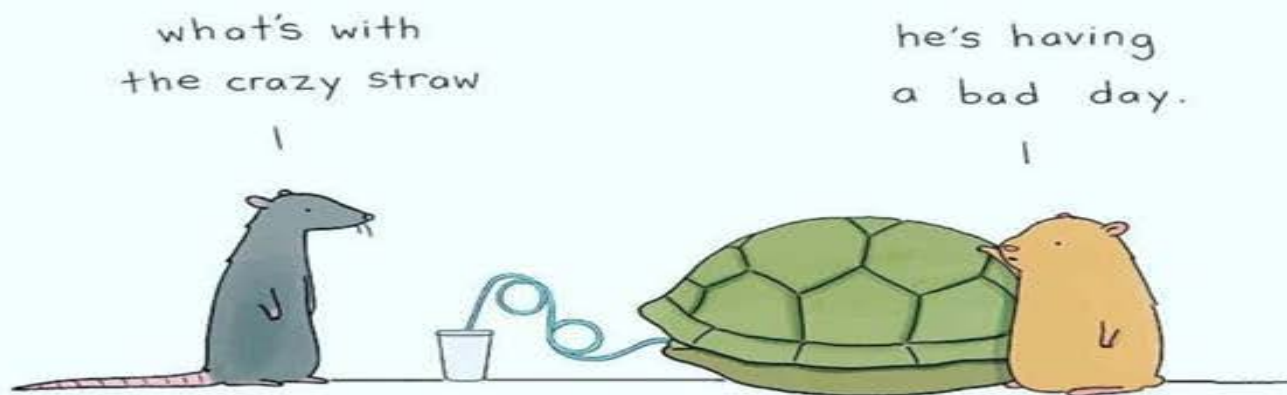
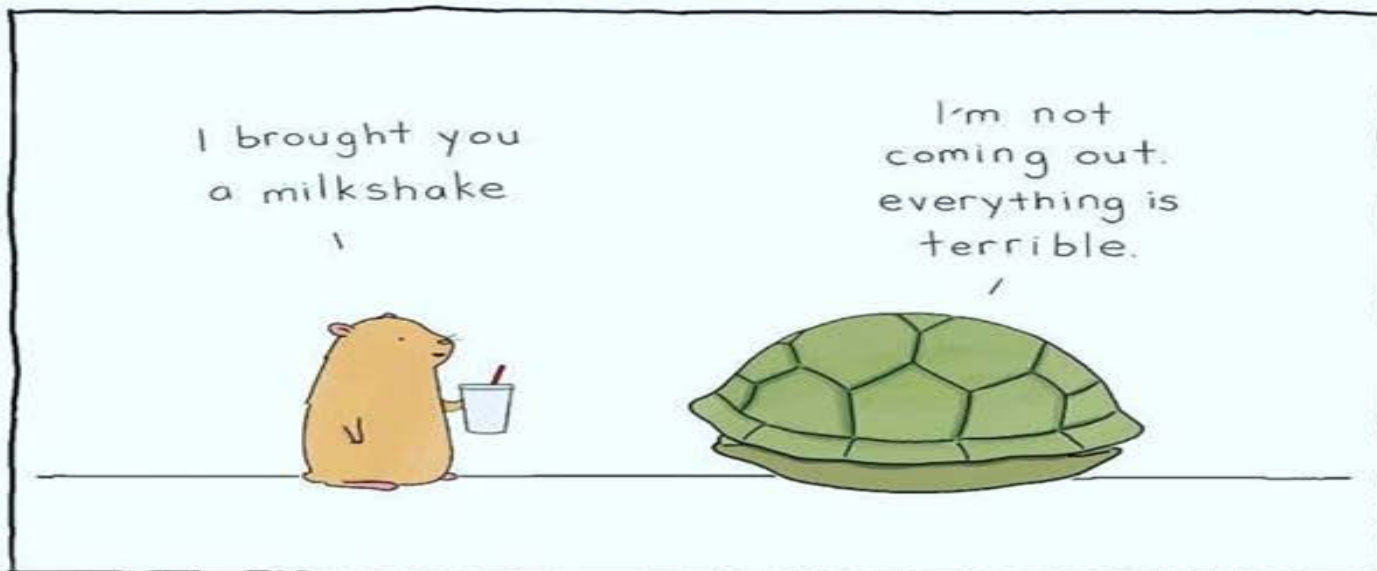
Den som är van att misslyckas – lär sig ingenting av att misslyckas igen

- *Att bo på härbärke är inget tecken på att man lyckats*
- *Personer som är vana att misslyckas lär sig genom att lyckas.*
- *Ju mer vi underlättar för personen att lyckas ju mer kommer de utvecklas*



- Struktur
- Vi-upplevelser
- Att få bli färdig eller redo
- Morötter och belöningar
- Motiverande handlingar
- Motiverande stöd vid förändringar
- Tydliggjorda avslut, uppföljning
- Krav och påminnelser utan press
- Val, tydliga och inte för många





Strategier för självkontroll:

- Gå undan och finna ro
- Skärma av sig
- Fokusera på att lösa uppgiften
- Göra något man är van att göra skapar trygghet
- Söka stöd hos personal

Mindre uppskattade strategier

- Vägra delta/ säga nej
- Ljuga för att skydda sig själv
- Hota med att gå sin väg eller med att slå
- Springa sin väg
- Slå mot andra eller kasta saker
- Söka social bekräftelse genom att använda glåpord eller liknande.

Att arbeta mot dessa strategier

Ger oftare ett allvarigare
problembeteende

Minska risken för konflikt genom:

- Aldrig kräva ögonkontakt
- Inte behålla ögonkontakt längre än tre sekunder
- Gå baklänges i kravsituationer
- Sätta sig ner
- Avleda istället för att konfrontera
- Ta inte tag i någon med spända muskler

Den som vinner förlorar

Om personalen går vinnande ur konflikten kommer brukaren att vara mindre samarbetsvillig nästa gång

Avledning

Enkla avledningar –

- *vänta och upprepa,*
- *hänvisa till struktur/schema*
- **Aktiva avledningar**
- *skoja*
- *byt ämne*
- *prata om något personen gillar*



- *växla till en välkänd aktivitet som personen tycker om*
- *växla personal*
- **Kraftfulla avledningar –**
- *fysisk aktivitet t.ex springa utomhus, dansa, kasta med mjuk kudde*
- *mat eller mellanmål*
- *Kaffe och cig?*

Vad vill vi?

- Önskad läge, metod
- Beskriv det önskade beteendet.
- Hur kan vi som personal ta ansvar för att uppnår det?
- Vad kan personalen göra för att stödja Xs strävan att behålla självkontrollen?
- Hur skapar vi förutsättning för X att välja ett fungerande beteende/säga JA till önskat beteende?
- Beskriv HUR X erbjuds struktur, vi-upplevelser, val, personal som leder, tid, att få bli färdig, att bli redo, få påminnelse utan press, mutor och motiverande handlingar.
- Hur bemöter vi X för att minska affekt och skapa lugn?
- Vilka avledningar fungerar på X?