

Thomas Owren er
vernepleier, faglig
veileder, høskolelærer
i vernepleie og master-
student i samfunnsarbeid.
Han er ansatt ved
Høgskolen i Bergen.



Studio III: Håndtering av utfordrende atferd gjennom lavaktiverings- tilnærminger

På SOR-konferansen *Mestring av sinne, frustrasjon og fortvilelse. Håndtering av utfordrende atferd hos personer med utviklingshemning* 8. og 9. april i Bergen hadde engelske Andrew McDonnell innlegg begge dagene. Han er klinisk psykolog og direktør for Studio III Training Systems.¹ Denne artikkelen bygger på begge dagers innlegg, på McDonnells lysark fra 8. april, samt hans nye bok: «*Managing aggressive behaviour in care settings. Understanding and applying low arousal approaches*».² Alle direkte sitater er hentet fra konferansedagene, og alle oversettelser er mine. Det engelske ordet *arousal* kan oversettes med vekking, opphisselse, tenning eller aktivering.³ Jeg oversetter det her med *aktivering*.

1) Se www.studio3.org

2) McDonnell, Andrew A. (2010) *Managing aggressive behaviour in care settings. Understanding and applying low arousal approaches*. Wiley-Blackwell.

3) i følge Ordnett.no

En tilnærming til utfordrende atferd

Low arousal approaches, her kalt *lav-aktiviserings-tilnærminger*, står sentralt i Studio IIIs filosofi. Målet er å håndtere utfordrende og aggressiv atferd hos personer med utviklingshemning, autismespekterlidelser (ASD) eller psykiske lidelser på mest mulig smidige måter, og med minst mulig bruk av tvang (McDonnell 2010). «*It's not so much about changing behaviour, as about managing behaviour*», sier han. – Det handler ikke så mye om å endre atferden, som om å håndtere den. Det handler om å tilrettelegge omgivelser som fungerer best mulig for den det gjelder, der den det

gjelder kan leve sitt liv på best mulig måte med minst mulig utfordrende atferd.

Det flytter fokus til personalopplæring. Noen læringsmål kan bli: Personalet skal lære å arbeide på måter som i størst mulig grad forebygger utfordrende atferd. Personalet skal lære hvordan de skal forholde seg slik at potensielle konfliktsituasjoner ikke trappes opp til konfliktsituasjoner. Og der konflikt og krisesituasjoner likevel oppstår, skal personalet kunne forholde seg på måter som bidrar til at konflikten trappes ned raskest mulig og krisen avsluttes på lempeligst mulig måte.

Å trene personale til å deeskalere



Andrew McDonnell, klinisk psykolog, BSc., MSc., PhD. og direktør for Studio III.

situasjoner med vold og aggresjon og håndtere fysisk vold på en trygg måte er et viktig mål (McDonnell 2010, s. 15). «*Before we look at the client's behaviour, we need to examine our own*», sier han. – Før vi ser på klientens atferd, trenger vi å granske vår egen. Personalatferd er nøkkelen til å endre situasjonene, og det er først og fremst personalet som må lære noe. I mange tilfeller kan det handle om at de må lære å gi seg: «*If there are two people involved in a confrontation, one of them needs to back down. If we're the one that's being paid, it should be us*», sier McDonnell. – Dersom to personer er involvert i en konfrontasjon, må en av dem gi seg. Og dersom vi er den som er betalt for å være der, bør det være oss.

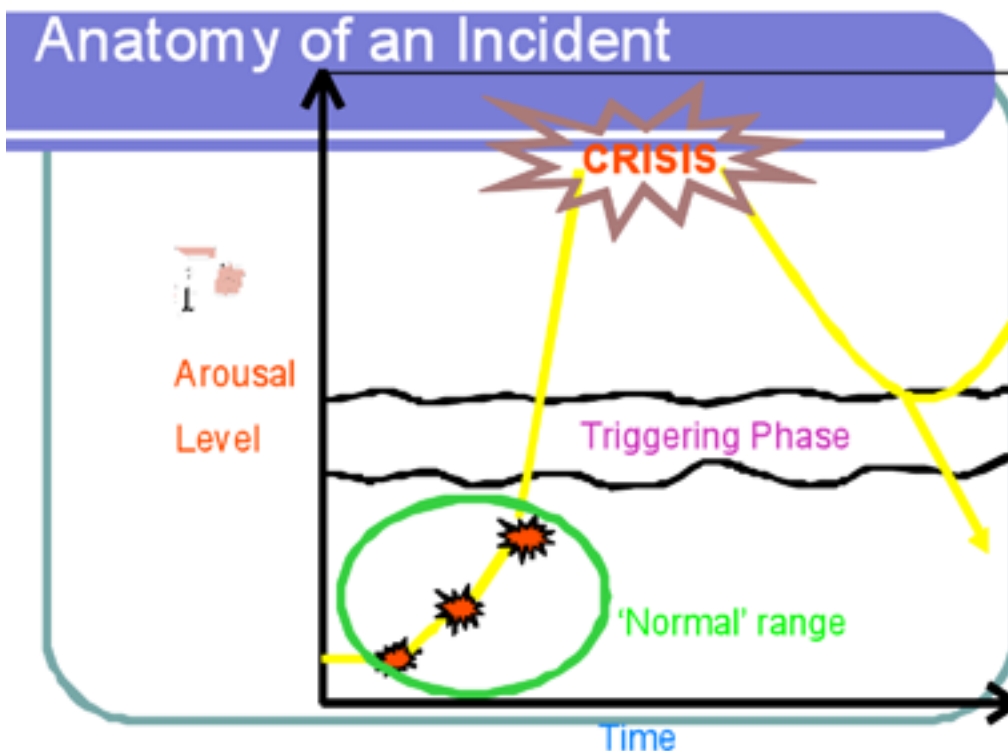
«*Low arousal doesn't mean no arousal, or no rules, or no boundaries*». – «Lav aktivering» betyr ikke «ingen aktivering». Det betyr ikke «ingen regler». Og det betyr slett ikke «ingen grenser». Men det å unngå negative sanksjoner og redusere bruk av regler og grensesetting er nøkkelementer (McDonnell 2010, s. 183).

Vi har en tendens, sier McDonnell, til å møte folk ut fra en antagelse om at de har kontroll og handler veloverveid. Det er det ingen grunn til. Tvert om, i møte med klienters utfordrende atferd – tenk panikk og angst før du tenker motivasjon og aggresjon, sier han. Klienten er i krise, og bør møtes deretter. Han spør: Dersom du kommer forbi en person som har falt i vannet, som holder på å drukne, som slår om seg med armene i panikk og skriker i angst for å dø – vil du anse «jeg skal hjelpe deg når du har roet deg ned» som en passende respons? Hans eget svar er:

Studio III - gruppen består av flere virksomheter, som alle legger vekt på ikke-aversive strategier for atferdsmestring. I tillegg til forskning, fagutvikling og klinisk virksomhet med terapi og veiledning, har de utviklet et treningssystem for forebygging og håndtering av utfordrende atferd hos personer med utviklingshemning.

Siden 1989 har over 50.000 tjenesteytere deltatt i opplæring i Studio IIIs lav-aktiverings-metodikk, som tilbys i til sammen 12 ulike europeiske land. Opplæringen gis av 2 autoriserte instruktører, i grupper med 10-15 tjenesteytere, som får tre dagers intensiv trening pluss en dags oppfølging. I Danmark er det særlig Videnscenter for Autisme i Virum som har grepet tak i dette. De melder at det nå avholdes rundt 50 slike kurs hvert år, og at det de siste fem årene er utdannet 13 danske kursinstruktører/trenere.

Selvfølgelig ikke! Men likevel er det ofte slik folk med utviklingshemning og folk på autismespekteret blir møtt i situasjoner de ikke mestrer, der de ikke har oversikt, mister kontroll, får panikk, og blir sinte, frustrerte og fortvilte. McDonnells budskap er at det verken er rimelig eller i tråd med god tjenesteyting. Studio IIIs filosofi kan ha mye til felles både med buddhisme og ikkevoldsstrategier, sier han. Men vi må huske at vi arbeider med devaluerte og sårbare grupper. Når det gjelder klienters rettigheter kan vi bli ganske militante!



ART og Studio III – to sider av samme sak

McDonnell omtalte ART og Studio III som komplementære tilnæringer. Poenget er ikke å velge, for de adresserer to sider av samme sak: Der ART fokuserer på individet og individets ferdigheter, fokuserer Studio III på individets omgivelser, og særlig på personalets arbeidsmåter og atferd.

Det er i tråd med nyere forståelser av funksjonshemming. Stortingsmelding 40 (2002-2003) beskriver folks funksjon i hverdagen som et spill mellom dem og deres omgivelser, mellom deres forutsetninger og omgivelsenes krav. Å bidra til god funksjon kan både handle om å 1) styrke individets forutsetninger og 2) tilpasse omgivelsenes krav og forventninger.

I forhold til personer med utviklingshemning og/eller autisme kan deres funksjon i hverdagen handle like mye om hva andre kan og gjør, og hvordan omgivelsene deres fungerer, som om hva de selv kan og gjør. Gode tjenester kan dermed handle om å bidra til at folk kan fungere best mulig ut fra egne forutsetninger og behov. Det kan innebære å tilrettelegge hverdagslivet deres – situasjon for situasjon – slik at deres funksjonsnedsettelse blir mest mulig irrelevant. I en slik tilrettelegging vil personalets forståelser og arbeidsmåter kunne stå sentralt. Dette er et kjernetema i Studio IIIs tilnærming.

ART handler om å styrke folks individuelle forutsetninger. Studio III har særlig fokus på tilrettelegging av omgivelsene deres. Begge deler kan bidra til at folk kan fungere bedre i hverdagen.

Det handler om aktiveringsnivå

Tre grunnleggende forhold ligger til grunn for Studio IIIs tilnærming. For det første: Folk som viser utfordrende atferd er vanligvis ekstremt fysiologisk aktivert. Det er en sterk kobling mellom aktivering, vold og aggresjon (Linsley 2006 i McDonnell 2010, s. 22). Vi bør derfor unngå å gjøre noe som bidrar til ytterligere aktivering hos folk som allerede er opprørt. Det handler om fysiologisk aktivering, kroppens «kamp-eller-flukt-respons», som kan ledsages av hjertebank, svette hender, hurtig pust, forstørrede pupiller og panikkreasjoner. Et vesentlig poeng er at fysiologisk aktivering påvirker kognitiv funksjon (McDonnell 2010, s. 22): Etter et visst punkt er det slik at jo mer aktivert vi er, dess mindre kontroll har vi. Dette kan bli særlig fremtredende hos folk som har reduserte kognitive evner i utgangspunktet, og tilsvarende viktig at personalet tar høyde for.

For det andre: En stor andel av utfordrende atferd etterfølger krav og oppfordringer fra personalet. Å redusere mengden krav og oppfordringer kan minske frekvensen og kanskje intensiteten av slike hendelser. Det handler om å endre personalatferd slik at situasjoner med konfrontasjon kan unngås, og at dette anerkjennes som det viktigste.

For det tredje: Størstedelen av kommunikasjon foregår på et nonverbalt plan, og vi trenger å være oppmerksomme på hvilke signaler vi sender ut til folk som er opprørt. Det kan handle om å unngå blikkontakt. Det kan handle om å begrense fysisk berøring til et absolutt minimum. Det kan handle om *hvor* vi står,

og det å sikre at folk har nok rom rundt seg (fordi mennesker blir mer oppmerksom på det fysiske rommet rundt seg når de er sinte eller aktivert). Og det kan handle om *hvordan* vi står, i form av kroppsstilling eller kroppsholdning. Truende positurer må unngås. Som McDonnell sier det: «*Don't become a threat to people that are frightened*». – Ikke fremstå som en trussel for folk som er redde.

Målet blir å bidra til at folk holder seg innenfor det som på bildet kalles *normal range*, altså et «normalt» aktiveringsnivå. Det kan forstås som et nivå med aktivering de selv håndterer og har det godt med. Om de går inn i det som på bildet kalles *triggering phase*, blir målet at situasjonen roes ned igjen, slik at de får mulighet til å komme tilbake til normalt aktiviseringsnivå. Om de passerer *triggering phase* og situasjonen utvikler seg til en krise eller konflikt (noe som kan skje fort), blir målet å hjelpe dem ut av krisen raskest mulig. Det kan skje på flere måter, men målet er uansett å «deeskalere» situasjonen så raskt og lempelig som mulig, slik at personen kan komme ned på «normalt» nivå igjen, uten at de trigges på nytt eller konflikten videreføres.

Spørsmålet om aktivering kan bli særlig akutt når det gjelder personer med autismespekterlidelser, som kan ha særlige vansker med å håndtere sansestimuli: «... *sensory processing difficulties would appear to be fairly prominent in people with ASD*» (McDonnell 2010, s. 92). Det kan handle om at de der og da bare tar inn på en «sansekanal», om forstyrrelser i visuell persepsjon, vansker med å tolke input fra en av sansene,

forsinkelser i prosessering, vansker med å regulere egen aktivering, og generell stimulusoverbelastning (som kan være en høyst smertefull opplevelse for noen folk med autisme). Stereotyp og repeterende atferd kan ha en «deaktiverende» funksjon hos folk med ASD, og være en måte å prøve å kompensere på. Dermed kan økt nivå av repeterende atferd være uttrykk for økt aktivering i situasjonen. Slike sensoriske vansker er viktig å forstå og ta høyde for, dersom personalet skal lykkes i å utvikle gode strategier for å håndtere utfordrende atferd. McDonnell omtaler personer med autismspekterlidelse som en særlig sårbar gruppe, fordi de i så stor grad lever i omgivelser som er under andres kontroll.

John – et konkret eksempel

McDonnell fortalte om John, en ung mann med utviklingshemning og autisme. Han bor i et bofellesskap med heldøgns bemanning, og har ord på seg for å være farlig. Han blir verbalt aggressiv overfor personalet hver dag, fysisk aggressiv minst ukentlig. Personalet oppfatter hans gjentakende spørsmål som et stort problem. For eksempel kommer han ofte inn på personalrommet rett før vaktskifte og spør om og om igjen hvem som kommer på seinvakt. I den konkrete situasjonen som McDonnell forteller om får John beskjed om å vente, slik personalet har avtalt at de skal (for å ikke gi ham oppmerksomhet på uønsket atferd). Han spør flere ganger. Personalet, som prøver å skrive rapport, ignorerer ham så lenge hun klarer. Så forklarer hun at hun prøver å skrive rapport, og ber ham igjen om å

vente. Han blir mer og mer stresset. Hun går over til å si at dersom han ikke roer seg ned, kommer han ikke ut på tur senere. Til slutt utagerer han.

Studio III sin analyse av situasjonen er at John ikke får den informasjonen han trenger der og da. Hans nivå av aktivering blir så etter hvert så høyt at han ikke klarer å ta inn det personalet sier, og han får heller ingen hjelp til å roe seg ned når hun hever stemmen. Gjør han det han gjør for å få oppmerksomhet? Sannsynligvis gjør han det for å få informasjon som er viktig for ham, som kan hjelpe ham til å roe seg ned.

Studio III gjennomfører et dagskurs med personalgruppen med fokus på lav-aktiverings-tilnærminger, og gjennomgår Johns tjenestetilbud. Mange av personalet opplever at John gjør det han gjør med vilje og hensikt. Trenerne får dem med på tanken om at han kanskje først og fremst er stresset og redd i disse situasjonene, og blant annet ikke får den informasjonen han trenger. De velger ut eksempler på hverdagslige situasjoner som ofte ender med vold, og sammen med personalgruppen kommer de frem til alternative måter å møte John på. Det handler til dels om å ivareta hans behov for informasjon, både verbalt og visuelt. Selv om det «egentlig ikke passer» og de «egentlig ikke har tid». McDonnell forteller at han spurte dem: *«But are you getting home any earlier by ignoring him? Give him five minutes!»* – Men kommer dere egentlig noe tidligere hjem ved å ignorere ham? Gi ham fem minutter! Sammen med personalgruppen rollespilte de hvordan de kunne møte John i ulike situasjoner.

I ettertid var det ingen nye tilfeller av

fysisk aggresjon på seks måneder. Personalet rapporterte at John virket mye roligere. De rapporterte at de selv følte seg mye roligere. En av de ansatte måtte innrømme at det virket, men var likevel ikke fornøyd med at de skulle «gi seg» overfor John på denne måten. «Giving in» brøt med hans oppfatning av hvordan arbeidet skulle foregå.

Det handler om personalatferd

Personalets oppfatninger og tanker om hvordan arbeidet skal foregå er et sentralt fokus: «*Crisis management plans are almost always about staff responses*». – Krisehåndteringsplaner handler nesten alltid om hvordan personalet skal respondere på det klienten gjør. Personalatferd har vesentlig innflytelse på utfordrende atferd, og er dermed også nøkkelen til å håndtere utfordrende atferd. En grunntanke er at det alltid er alternativer. Eller, som McDonnell formidler: Hvis noen kan gjøre situasjonen verre gjennom *en* måte å handle på, kan de også gjøre den bedre ved å handle på en annen måte.

En ting han ofte ser, er at personalet snakker for mye til folk som er aktivert og i krise. Det kan være som å kaste bensin på bålet. «*I often see staff members talking too much to people in crisis. In a crisis situation, say nothing*». Å være stille er noen ganger beste måten å hjelpe noen å gjenvinne kontroll. Spørsmålet kan bli: Hva virker deeskalerende for akkurat denne personen i krisesituasjoner? Et vesentlig poeng er at kriseplaner må være individuelt tilpasset.

Det blir viktig å hjelpe personalet se på egen praksis. «*A key component of these*

Studio III i Norge

Stiftelsen SOR har fått rettighetene til å innføre Studio IIIs lav-aktiveringsmetodikk til Norge. Hvert kurs har plass til 15 personer, og det første kurset avholdes allerede 29. juni - 2. juli, i Oslo. Informasjon om slike kurs vil legges fortløpende på www.sorkurs.no

Studio III-kursene er svært praksisnære. Gjennom rollespill, praktiske øvelser og refleksjoner i fellesskap treffer man behov hos berørte foreldre og tjenesteytere som de oftest ikke har fått dekket gjennom andre innfallsvinkler. Tilnærmingen utgjør et godt supplement til andre kurs, veiledning og litteratur som omhandler utfordrende atferd hos personer med autisme og utviklingshemning.

Instruktør/trenerutdanning vil også bli tilbudt i Norge, og skal administreres av SOR. I den forbindelse har SOR innledet samarbeid med flere habiliteringstjenester og fagmiljøer, i første omgang i Sør-Norge. Her vil det også komme informasjon på www.sorkurs.no

approaches to behaviour management is reflective practise». – En nøkkelkomponent i disse tilnærmingene til å håndtere atferd er refleksiv praksis; personalet utfordres til å tenke gjennom hva de gjør, hvordan de gjør det, og om det er i samsvar med det som personen trenger der og da. Et vesentlig element er å invitere personalet til en mer kritisk granskning av det de tenker



Trude Stenhammer Wyatt, Habiliteringstjenesten i Buskerud, fortalte om sine erfaringer på Studio III-kurs i England ...



... sammen med Kari Megrund, Høgskolen i Østfold, som deltok på samme kurs. De var begge svært fornøyde.

og tror om personen det gjelder (McDonnell 2010, s. 24).

Forståelse av aktivering og stress er en annen nøkkel: «*If we can get people to understand stress, they can understand the practise we are trying to get them to do*». – Hvis vi kan få personalet til å forstå stress, forstår de også hvilken praksis vi prøver å få dem til å gjøre. Å se utfordrende atferd som uttrykk for redsel og fortvilelse gjør at personalet kan møte den det gjelder på en annen måte, enn om de tenker at han eller hun gjør det med vilje og hensikt. Da kan «giving in» også få en annen betydning, nemlig å møte folk med det de har behov for.

McDonnell anbefaler bruk av kognitive tilnærminger – overfor personalet. Målet er større bevissthet om forbindelsene mellom egne tanker, følelser og handlinger. Personalet behov for kontroll kan være en del av problemet: «*In many ways we attempt to control what we fear*», sier McDonnell. – På mange måter prøver vi å få kontroll over det vi frykter. Opplæring kan dermed også handle om å hjelpe personalet å erkjenne og ta ansvar for frykt og følelser.

I en gjennomgang av personalets håndtering av utfordrende atferd, er det et poeng å se nærmere både på den generelle oppfølgingen av personen i hverdagen, hvordan personalet forholder seg i potensielle krisesituasjoner, hvordan de forholder seg når krisen er et faktum, samt hva de gjør etterpå (McDonnell 2010). Gjennomgående trekk i Studio IIIs tilnærming er å 1) avlede mer og 2) presse mindre.

Når det gjelder situasjonene der det å gripe inn fysisk ikke kan unngås, er viktige prinsipper å redusere antall fysiske intervensjoner, å gjøre intervensjonene på mindre inngripende måter, og sikre at de har kortere varighet. McDonnell formidler at det er lenge siden de sluttet å legge folk i bakken. Det blir tvert om et mål å følge folks bevegelser, bevege seg sammen med dem, holde dem i bevegelse, og slippe så snart det er forsvarlig – selv om de ennå kanskje ikke er rolige. McDonnell omtalte det som «hold, move, let go» – hold, beveg, slipp. I denne forbindelse har Studio III utviklet en serie med fysiske teknikker som kursdeltakere lærer. De er utformet med tanke på at de skal ha høy sosial

validitet, ikke kreve et høyt presisjons- og treningsnivå for å kunne tas i bruk, og ikke være farlige eller påføre personen smerte.

Studio III – en kunnskapsbasert tilnærming

McDonnell er opptatt av at det er mange aktører i «treningsmarkedet», også en del han stiller seg kritisk til.⁴ Han hevder at mange tilnærminger til mestring av utfordrende atferd spiller på frykten som personalgrupper kan utvikle i møte med atferd som kan virke både uforståelig og skremmende. I mange tilfeller har aktører ukritisk sydd sammen kurspakker med selvforsvarsteknikker og teknikker for nedleggelse, uten å se på hvilken effekt det de lærer bort faktisk har på samhandling, skadefrekvens og ivaretagelse av brukers rettigheter. Det fører til at både brukere og personale blir skadd. «*A fear driven industry will shout for more training, but what training, and on what evidence base?*» – En frykt-drevet industri vil rope på mer

trening, men hvilken trening, og på hvilket kunnskapsgrunnlag? Vi trenger mer trening, sier han, men hvis treningen er motivert av redsel og behovet for opplevelsen av kontroll blir det ikke bra.

McDonnell brukte litt tid på å gå gjennom «the evidence base». De senere år er det blitt stadig mer fokus på at metoder og tilnærminger skal ha påvist effekt. En skal gjøre det en *vet* virker, ikke det en tror virker, eller det en ønsker skal virke. Som han sier, vi beveger oss fra retorikk til å se nærmere på hva tallene viser, og det er bra!

Når det gjelder kunnskapsbaseringen for Studio IIIs tilnærming, omtaler han den som «OK», etter å ha gått gjennom noen studier med oss. Samtidig sier han at så lenge hele dette området foreløpig har en svært begrenset kunnskapsbase, kan et «OK» nivå av evidens for at noe virker, være svært bra. Han sa også at Studio III er i en overgang til at det i tiden fremover skal være eksterne aktører som evaluerer og gjør effektstudier. •••

⁴ Og snakker da ut fra sine generelle erfaringer i europeiske og amerikanske sammenhenger.