

Positiv atferdsstøtte

– et rammeverk som forplikter

Ulf Ingar Wangensteen Berge



© Forlaget aldring og helse, 2023

2023 ISBN 978-82-8061-948-8 (PDF)

1. utgave / 1. opplag 2024 ISBN 978-82-8061-944-0 (Trykt)

Redaktør: Kari Revheim

Layout: Linn Lundsvoll / Aldring og helse

Illustrasjonsfoto: Martin Lundsvoll / Aldring og helse (hvis ikke annet er oppgitt)

Trykk: Flisa Trykkeri



Dette heftet er utarbeidet av Aldring og helse på oppdrag fra Helsedirektoratet. Personer som beskrives i eksemplene er «laget» på bakgrunn av mennesker vi har møtt i arbeid med personer med utviklingshemming og er følgelig ikke «virkelige» personer. Takk til alle som har stilt opp som modeller for illustrasjonsfoto i dette heftet. Teksten har ingen sammenheng med personene på illustrasjonsfotoene.

Forlaget aldring og helse

Postboks 2136, 3103 Tønsberg

Tlf. 33 34 19 50, e-post: post@aldringoghelse.no

www.aldringoghelse.no

Positiv atferdsstøtte

– et rammeverk som forplikter

Ulf Ingar Wangensteen Berge

Forlaget aldring og helse
2023

Innhold

KAPITTEL 1		KAPITTEL 5	
Hva er Positiv atferdsstøtte (PAS)?	6	Kunnskapsgrunnlag	26
		Komponent 5 – En biopsykososial forståelse av personen	26
KAPITTEL 2		Komponent 6 – En atferdsvitenskaplig tilnærming	27
Hva er et godt liv?	9	Relasjonen mellom atferd og omgivelser	27
Det optimale livshjulet	12	Funksjonell vurdering	28
Fra rød til grønn sirkel	14	Komponent 7 – Andre kunnskapsbaserte tilnærminger	30
KAPITTEL 3		KAPITTEL 6	
Helhetlig tilnærming med tolv komponenter	17	Prosess og strategi	31
Verdier og rettigheter	18	Komponent 8 – Data og kunnskapsbaserte beslutninger	31
Kunnskapsgrunnlag	18	Komponent 9 – Omsorg og støttemiljøer	32
Prosess og strategier	18	Å styrke omgivelsene	32
		Å styrke ferdigheter	34
KAPITTEL 4		Støttestrategier	35
Verdier og rettigheter	20	Komponent 10 – Intensive tiltak baseres på en utvidet funksjonell vurdering	36
Komponent 1 – Et personfokusert fundament	20	Komponent 11 – Multikomponent PAS-plan	36
Komponent 2 – En myndiggjørende og utviklende praksis	21	Komponent 12 – Innføring av PAS	39
Komponent 3 – Samarbeid med og støtte til nøkkelpersoner	22		
Komponent 4 – Fravær av inngripende og krenkende praksiser	24	Referanser og videre lesning	40

Målet med dette heftet

Etter at du har lest temaheftet *Positiv atferdsstøtte* – et rammeverk som forplikter er målet at du

- vet hva Positiv atferdsstøtte er, og hva det innebærer
- vet hva som kjenner seg gode livsmiljøer og tjenester



KAPITTEL 1

Hva er Positiv atferdsstøtte (PAS)?

Positiv atferdsstøtte (PAS) omfatter et rammeverk og en helhetstenkning for alt vi gjør. Dette rammeverket er i tråd med FN-konvensjonen om rettigheter for mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD) og Helsedirektoratets veileder *Gode helse- og omsorgstjenester for personer med utviklingshemming*. I veilederen legges det vekt på at personer med utviklingshemming har samme rettigheter som alle andre, og at prinsippet om rett til selvbestemmelse bør ligge til grunn for all tjenesteyting. Her finner vi igjen alle menneskers rett til like muligheter for å leve verdige og meningsfulle liv.

Ifølge helse- og omsorgstjenesteloven skal kommunen tilby nødvendige og forsvarlige helse- og omsorgstjenester. Kommunen står relativt fritt til å utforme et tjenestetilbud til tjenestebrukere, men vedkommende har rett til å velge mellom ulike tilbud og tjenester. Som helse- og omsorgspersonell har du plikt etter helsepersonelloven til å gi faglig forsvarlig og omsorgsfull hjelp.

Positiv atferdsstøtte (PBS på engelsk) oppsto i 1980-årene parallelt med bevegelser som kjempet for å fjerne institusjoner, fremme inkludering i samfunnet og sørge for at alle mennesker hadde like rettigheter og muligheter til deltakelse.

De fleste hevdet på den tiden at personen med den utfordrende atferden var problemet og skulle behandles. Det var noe galt inni personen. Hen var syk, ond, manipulerende eller oppførte seg dårlig med vilje. Tiltakene gikk ofte ut på å gjøre det ubehagelig for personen for å få hen til å slutte med problematferd. Dette kaller man en medisinsk tankegang.

PAS er et rammeverk med verdier og metoder som skal hjelpe mennesker til å oppnå gode liv i tråd med egne ønsker og verdier. I begynnelsen ble PAS brukt i arbeid med personer med utviklingshemming, men nå tenker vi at alle mennesker kan ha nytte av PAS.



I et PAS-perspektiv blir innlemming av viktige verdier som selvbestemmelse, inkludering, aktiv deltakelse og personfokuserte planer viktig. En av grunntankene i PAS er at verdiene skal informere og fortelle oss hva vi skal gjøre, og hva som er verdt å endre, mens den kunnskapsbaserte praksisen og vitenskapen skal fortelle oss hvordan vi kan endre på ulike forhold.

Men hva ligger i begrepet Positiv atferdsstøtte? *Positiv* handler om at det er en personfokuseret tilnærming; vi må bli kjent med og vektlegge personens interesser og ressurser. Vi må lete etter styrker og det som er bra. *Atferdsstøtte* handler om å tilrettelegge for størst mulig grad av aktivitet, deltakelse og medborgerskap. Dette skal fremme livskvalitet og legge til rette for å forebygge og redusere utfordrende atferd. Personen skal delta aktivt i sitt eget liv.

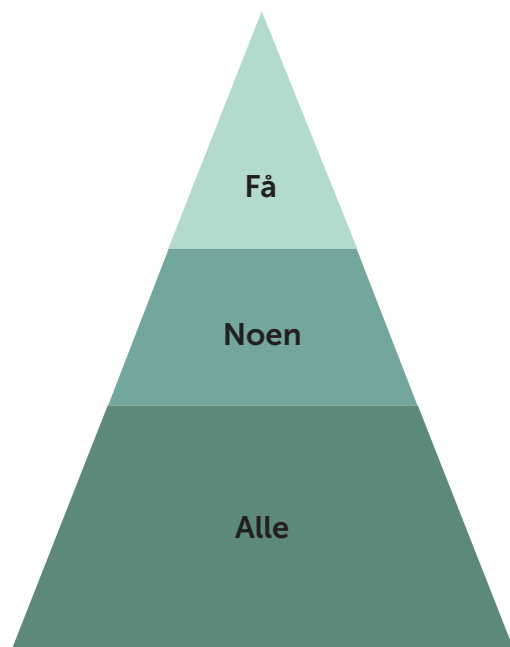
Det handler om å samarbeide med mennesker og behandle dem med respekt og verdighet, for å støtte dem i å forbedre sin livskvalitet i et livsløpsperspektiv. Mennesker er svært sammensatte og kommer ikke med ferdige bruksanvisninger, slik en vaskemaskin eller en robotstøvsuger gjør. Vi er alle unike og har tanker, følelser og atferd som iblant kan være vanskelig å forstå, både for oss selv og for andre. Det er derfor viktig å være åpen for å lære om den enkeltes behov og ønsker. PAS er en tilnærming som har tro på å jobbe forebyggende. PAS-pyramiden (se figur 1 på side 8) viser hvordan PAS kan innføres på tre ulike nivåer. Hvert nivå representerer en gradvis økning i intensitet av støtte basert på personens behov.

På det første nivået finner vi *universell støtte*. Dette er støtte som alle vil ha glede av. Målet er å skape et positivt, inkluderende og støttende miljø. Det er lagt til rette for selvbestemmelse. På dette nivået handler det om å etablere gode holdninger og øke kompetansen til for eksempel tjenesteytere, lærere og pårørende.

Hvis det første nivået ikke gir tilstrekkelig støtte, kan man bevege seg til det andre nivået, som er *målrettet støtte*. Her gir vi spesifikke tiltak til dem som har spesielle utfordringer. Vi må derfor identifisere individuelle behov og utvikle målrettede tiltak, individuelt eller i gruppe, som støtter en positiv atferdsendring.

På det tredje nivået handler det om å gi *intensiv støtte* for å hjelpe enkeltpersoner med komplekse atferdsutfordringer.

Det overordnede målet i PAS er økt livskvalitet for både tjenestebrukere og nøkkelpersoner som pårørende, venner, lærere og tjenesteytere. PAS er et godt virkemiddel, fordi det setter søkelys på livskvaliteten til alle, også deg. Hvis du har det bra på jobben, vil det påvirke menneskene rundt deg. Det skaper en gjensidig positiv syklus. Det kan gi økt kompetanse ved at du lærer deg andre måter å samhandle på. Det kan bidra til bedre relasjoner, fordi du legger vekt på å kommunisere og samhandle på konstruktive måter. Det kan gi en personlig tilfredshet i og med at du også får det bedre. Dette kan redusere stress. Og du kan få mer empati og forståelse for tjenestebrukernes utfordringer og opplevelser.



- **Nivå 3 Intensiv støtte – få**
 - PAS-plan basert på en grundig vurdering
 - Integreerte planer (multielement tilnærming)
 - Databaserte beslutninger og hyppige vurderinger
- **Nivå 2 Målrettet støtte – noen**
 - Enkle atferdsintervensjoner
 - Ytterligere støtte for å mestre
 - Sosiale strategier
 - Psykisk helse- og velværestategier
- **Nivå 1 Universell støtte – alle**
 - PAS som verdigrunnlag og rammeverk for hele organisasjonen
 - Kvalitet i tjenesten
 - Forutsigbare og proaktive omgivelser
 - Aktiv støtte, styrkebasert tilnærming

Figur 1 PAS-pyramiden



KAPITTEL 2

Hva er et godt liv?

Vi behandler ofte folk som har en samling av symptomer eller utfordrende atferd, annerledes enn andre. Det kan for eksempel lages regler om at tjenestebrukeren bare har lov å drikke én Pepsi Max om dagen, og så går tjenesteyteren hjem og drikker to. Hvordan vi ser på andre mennesker, vil i stor grad bestemme hvordan vi legger til rette for deres samfunnsdeltakelse og muligheter til å ta reelle valg.

*Menneskerettighetsmodellen, som har en relasjonell forståelse, sier at hindringer i omgivelser eller i personens forutsetninger gjør mennesker funksjonshemmet (Meld. St. 8 (2022–2023) *Menneskerettar for personar med utviklingshemming – Det handlar om å bli høyrtd og sett*).*

Dersom noen lever i gode omgivelser, er det mindre sannsynlig at de vil ha en utfordrende atferd. De som lever i dårlige omgivelser, vil sannsynligvis ha mer atferd som utfordrer.

Noe av det viktigste vi kan gjøre, er kanskje å endre holdningene våre, slik at vi aksepterer og tåler hverandres særegenheter. Vi må alltid spørre oss hvem som vil ha problemer med dette. Hvorfor kan ikke personen ta seg et bad klokka tolv om natta eller gå naken inne i egen leilighet hvis det er det hen vil? Røyking og drikking er ofte ikke noe problem for den som gjør det, men naboer, lege, tjenesteytere eller foreldre kan finne det veldig uheldig. Hvem skal bestemme?

Marco er i trettiårene, og nå har han begynt å henge opp klesvasken i sin egen leilighet. Dette har han aldri gjort før. Han har bare ventet til tjenesteyterne har ordnet det. Anne kommer inn i leiligheten hans og skryter av hvor kreativ han har vært som har hengt opp klærne alle steder det er plass. En halv time etterpå kommer Frank. Han kjefter og sier at dette ikke er greit; tenk om foreldrene får se det.



@ Adobe Stock



Tenk på din egen arbeidsplass. Har dere drøftet om atferd som har blitt oppfattet som problematisk, faktisk kan tolereres?

Livskvalitet eller det gode liv handler om verdier som er viktige for hver enkelt av oss. Hva anser vi som verdifullt, og hva er det som gir mening? Verdier er grunnleggende oppfatninger som styrer valgene våre. Verdier er tett knyttet til *vilje* og *preferanser*, som står sentralt i FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD). Som tjenesteyter skal du legge til rette for at tjenestebrukeren har mulighet til å leve i tråd med egne ønsker og verdier.

Verdier vet du hva er når du mister dem. Hvis noen bare bestemmer over deg og ikke inkluderer deg og/eller tar deg på alvor, vil du sannsynligvis reagere sterkt.

Det første spørsmålet vi må stille oss, er om tjenestebrukeren lever det livet hen ønsker. Opplever personen seg trygg og verdsatt, og har hen et meningsfylt liv med gode relasjoner? Hvis svaret er negativt, må vi begynne her. Vi må ta utgangspunkt i personens verdier, ønsker og behov. Tjenestebrukeren må, eventuelt sammen med pårørende, definere hva som er et meningsfylt og godt liv. Dette kan utfordre holdningene våre og måten vi utfører arbeidet vårt på.



Hvordan opplever du det når noen irretsetter deg eller kjefter på deg når du gjør noe galt?

Hvilke omgivelser vil du være i, og hvilke personer ønsker du å være sammen med? Hvorfor ønsker du å være i disse omgivelsene og sammen med disse personene?



Det optimale livshjulet

Det optimale livshjulet (se figur 2 på side 13) er en måte å synliggjøre hvor mye som må inngå i livet for at det skal oppleves godt. Det representerer et helhetsperspektiv og dekker grunnleggende verdier som frihet, trygghet og fellesskap.

Livshjulet er fylt av verdier som skaper framdrift. Det er delt opp i fem dimensjoner: helse, mellommenneskelige relasjoner, fysiske omgivelser, meningsfull tid og personlig utvikling.

Når du har en god helse, kan du lettere nyte ulike aspekter ved livet. Uten en god helse kan det være vanskelig å oppnå og opprettholde trivsel på ulike områder.

Mellommenneskelige relasjoner handler om hvem vi tilbringer tid sammen med, og hva vi gjør sammen med disse personene. Det er grunnleggende å bygge positive, gode relasjoner. Med en positiv og robust relasjon i bunnen vil grensesetting oppleves mindre inngripende for personen enn om den ble gjennomført uten en god relasjon. Alle trenger å bli stilt krav til, men du kan ikke stille høyere krav enn det relasjonen tillater.

Men enda viktigere er det at gode relasjoner er avgjørende for opplæring. Du lytter bedre til folk du liker, og du deler mer med dem du liker, som vil deg vel, og som lytter til det du sier. En relasjon starter som en tynn tråd mellom mennesker og blir tykkere og tykkere etter hvert. Dersom du gjør hyggelige ting sammen med personen mange ganger, vil personen assosiere deg med noe fint. Gjennom mange positive interaksjoner bygges en positiv relasjon. Hvis vi får en god relasjon, ser vi ofte også ulike forhold fra den andres perspektiv, og vi utvikler empati.



Hva gjør du i din jobb som tjenesteyter for å vedlikeholde relasjoner til tjenestebrukere og kolleger?

De fysiske omgivelsene vi befinner oss i, har stor betydning for hvordan vi har det. Tenk på alle sansene vi har. For mye eller for lite lys, lyd eller varme påvirker oss.

Vi har alle behov for trygge og forutsigbare omgivelser for å få oversikt og kunne organisere og planlegge tilværelsen. Ofte er det ikke noe galt med tjenestebrukeren, men med systemet eller settingen: Ferdighetene og holdningene til personene rundt kan skape usunt stress og utfordringer. En person med alvorlige funksjonsnedsettelse vil ofte leve i mer utfordrende omgivelser fordi det er stor avstand mellom personens behov og det omgivelsene tilbyr personen.

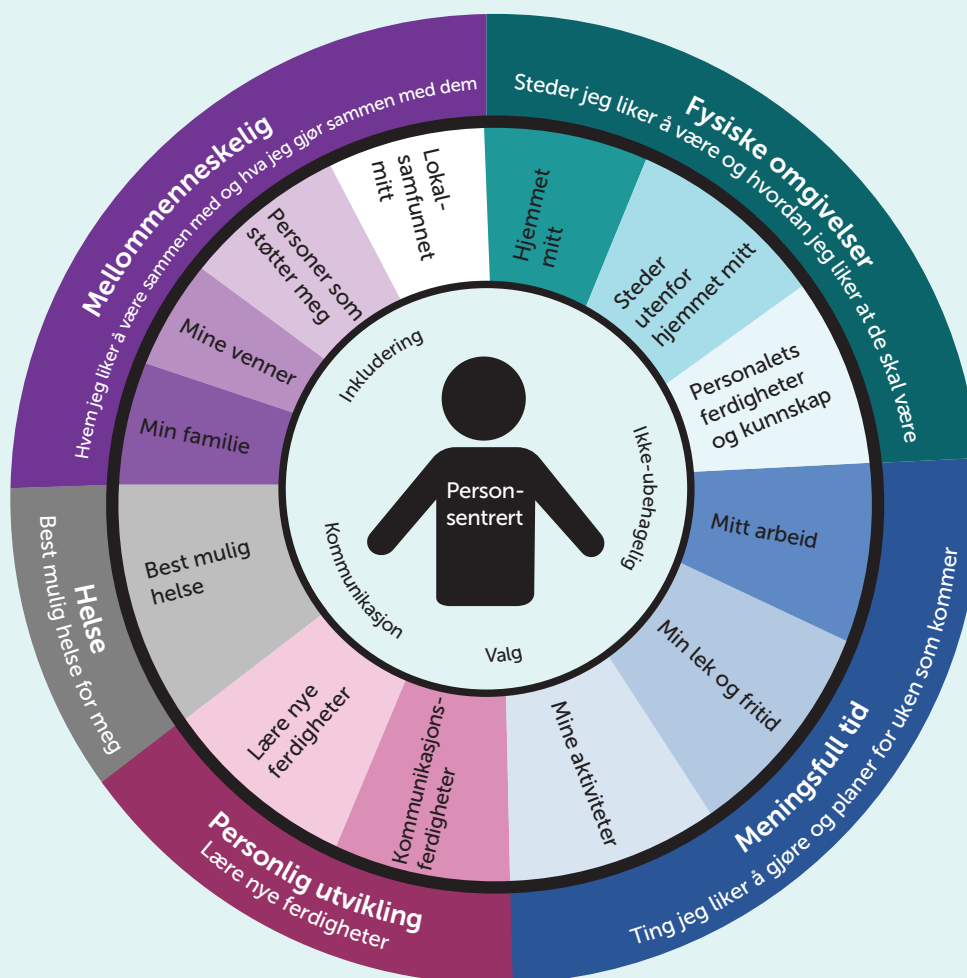
Aktiviteter gir oss muligheter til å leve et rikt og engasjert liv. Derfor søker vi alle etter aktiviteter, hobbyer, oppgaver, morsomme hendelser, filmer, musikk, smaker og noe som er godt for oss, men som også kan være bra for andre.

Personlig utvikling kan ha stor påvirkning på selvtilliten. Nye ferdigheter kan åpne dører og gi muligheter til å klare nye oppgaver og også bringe oss ut av komfortsonen. Vi kan for eksempel lære oss et nytt språk, slik at vi kan snakke med nye mennesker. De fleste ønsker å påvirke omgivelsene sine og utvikle nye ferdigheter i møte med nye aktiviteter. Det er vanskelig å tenke seg at viktige verdier som myndiggjøring, deltakelse og selvbestemmelse nås uten at det også legges vekt på at personen utvikler nye ferdigheter.

Det optimale livshjulet

Hva gjør livet godt?

Og hvor skal vi lete hvis det er en atferd som utfordrer?



Figur 2 Det optimale livshjulet, Livskvalitet gjennom Positiv atferdsstøtte
Saint John of God Community Services clg. Ireland 2018
(Oversatt til norsk av forfatter, gjengitt med tillatelse.)



Psykologiprofessoren Martin Seligman har forsket på lykke og glede. Han har utviklet modellen PERMA, som beskriver fem elementer vi trenger for å ha det godt: positive følelser, engasjement, relasjon, mening og ambisjoner/mål.

Ta utgangspunkt i PERMA.
Når har du det godt?

- P Hva gir deg positive opplevelser i hverdagen?
- E Hva gjør deg engasjert?
- R Hvem har du sterke og meningsfulle relasjoner med?
- M Når opplever du å være knyttet til noe større enn deg selv, for eksempel ved at du gjør noe for andre?
- A Har du noen viktige mål framover, har du fått til noe i det siste?

Fra rød til grønn sirkel

I arbeid med mennesker snakker vi iblant om brannslukking. Brannmenn er forberedt på å slokke gnister og småbranner før hovedbrannen sprer seg. De har fått grundig opplæring, har detaljerte rutiner og øver på brannslukking. Dette kaller de brannforebygging. Når en virkelig situasjon oppstår, handler de raskt, bestemt og skikkelig. I arbeid med mennesker kan vi ofte se samme tilnærming når det oppstår utfordrende atferd. Slik atferd blir stadig diskutert på møter, vi får grundig opplæring, og det finnes skriftlige rutiner. Alle trener jevnlig på dette og vet hva de skal gjøre. De ansatte er eksperter når det kommer til kriser. Dette er også forebygging for å sikre at krisene kan unngås eller løses med minst mulig inngripen og så skånsomt som mulig.

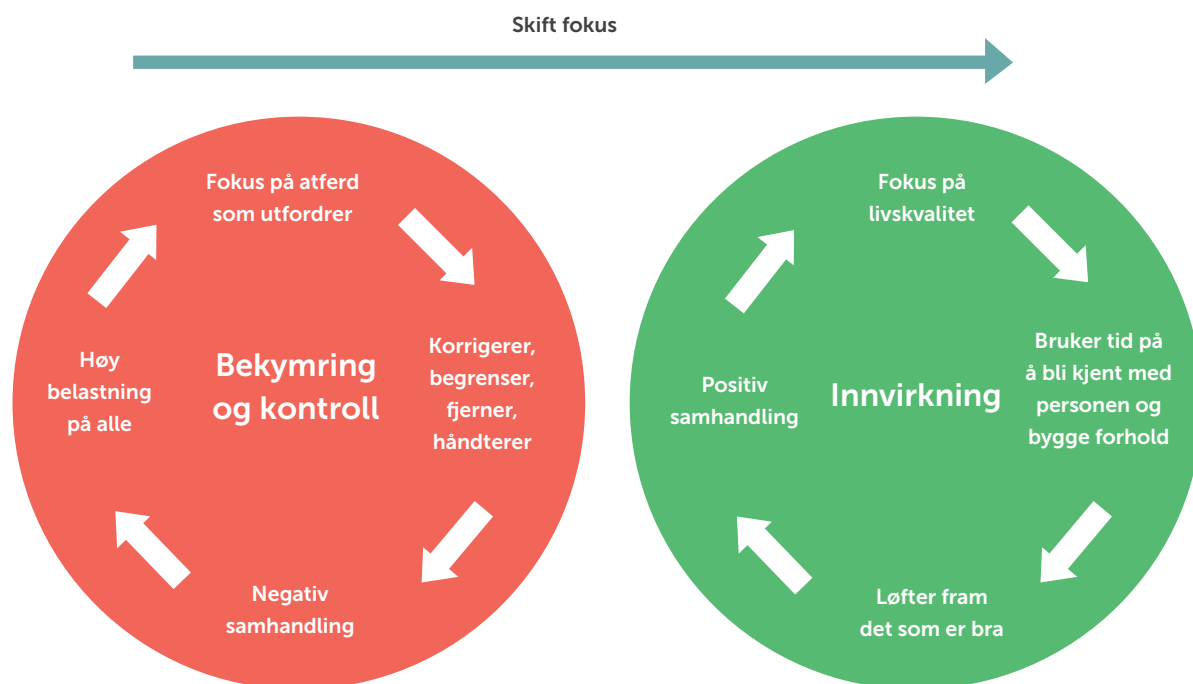
Dette høres umiddelbart fornuftig ut, for de fleste vil være enige i at forebygging er lurt. Men utfordringen er at i et slik perspektiv retter vi blikket mot kriser. Da er vi bekymret, men vi tror også at dette er beste måten å løse problemet på. Når vi jobber på denne måten, sier vi at vi befinner oss i den røde sirkelen (se figur 3 på side 15).

Her bruker vi mye energi i kriser på å stoppe og regulere personen. Vi er konstant bekymret for hva som kan gå galt, og hva vi i så fall skal gjøre. Når det er rolig, slapper vi av. Den negative samhandlingen i den røde sirkelen er svært belastende for begge parter og betegner omgivelser som ingen ønsker å være i.

Hverdagene består mest av situasjoner der det ikke finnes kriser. Disse må vi vektlegge. Vi må derfor flytte oss fra den røde til den grønne sirkelen. I stedet for å vente på at det oppstår problemer, må vi være forutseende og forebygge, slik at fremtiden blir annerledes. Da må vi prøve å forstå hva den utfordrende atferden kommuniserer, slik at vi sammen kan finne gode strategier.

I den grønne sirkelen legger vi vekt på hva som kan være gode omgivelser å oppholde seg i, for så å bygge et trygt og støttende miljø for alle involverte parter. Vi er opptatt av å sette søkelyset på det som er bra – atferden vi ønsker mer av. Vi sier for eksempel: «Så fint at du har gått på skolen én dag denne uka», og ikke: «Du har skullet fire dager» eller: «Så fint at du har satt skoene dine på plass», og så sier vi ikke noe om at resten av huset er et kaos. Dette kalles «Catch'em Being Good». Alle gjør noe bra, også de «umulige». Vær derfor en som oppmuntrer og leter etter det som er bra. Vi må sørge for at personen kan engasjere seg i sitt eget liv.

Å styrke relasjoner er en nøkkel til å bygge tillit, forbedre kommunikasjon og fremme samarbeid. Positiv samhandling er grunnleggende i både personlige og profesjonelle forhold.



Figur 3 Fra rød til grønn sirkel

Alle ønsker vi å holde til i hyggelige omgivelser. Og disse søker vi tilbake til. Hver gang du prøver å løfte den andre opp, løfter du deg selv opp også. I den grønne sirkelen bruker vi kreftene våre på å bidra og skape positive endringer for andre mennesker.



Hva setter du søkelyset på når du er på jobb?

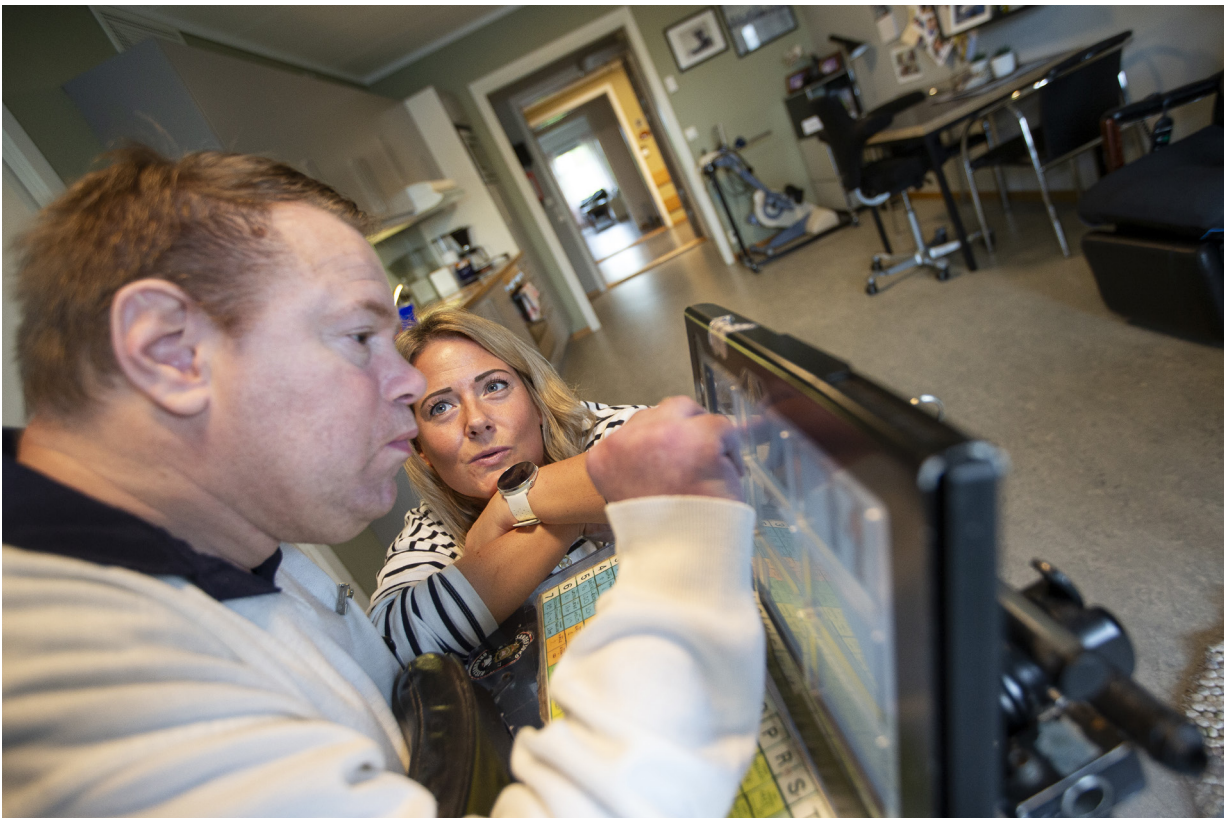


KAPITTEL 3

Helhetlig tilnærming med tolv komponenter

Tenk på maskiner som er satt sammen av mange små deler som fungerer sammen. Hvis én del ikke fungerer ordentlig, kan det påvirke hele maskinens ytelse. Det er viktig at alle delene er til stede og fungerer godt sammen for at maskinen skal gjøre jobben sin på en skikkelig måte. Slik er det med PAS også. Å bare ha med noen deler er ikke PAS.

PAS består av tolv komponenter som deles inn i tre områder: verdier og rettigheter, kunnskapsgrunnlag og prosess og strategier. (se figur 4 på side 18.) I de neste kapitlene skal vi se nærmere på disse tre områdene.



Verdier og rettigheter

Verdier og rettigheter handler om å legge til rette omgivelser og tjenester. Det overordnede målet er å optimalisere personens livskvalitet. Dette betyr å sette personen i sentrum og sørge for at miljøet rundt er støttende og robust. Fokuset skal være på personens egne ressurser og behov. Det innebærer blant annet å legge til rette for selvbestemmelse, deltakelse og kommunikasjon. Slike omgivelser og tjenester vil være bra for alle og utgjør derfor grunnmuren i PAS.

Disse fire komponentene hører til under verdier og rettigheter:

- Komponent 1 – Et personfokustert fundament
- Komponent 2 – En myndiggjørende og utviklende praksis
- Komponent 3 – Samarbeid med og støtte til nøkkelpersoner
- Komponent 4 – Fravær av inngripende og krenkende praksiser

Kunnskapsgrunnlag

Kunnskapsgrunnlag tar utgangspunkt i at vi må lete etter en bred forståelse av hvorfor atferden forekommer. Hva ønsker personen, hva prøver hen å formidle?

Disse tre komponentene hører til under kunnskapsgrunnlag:

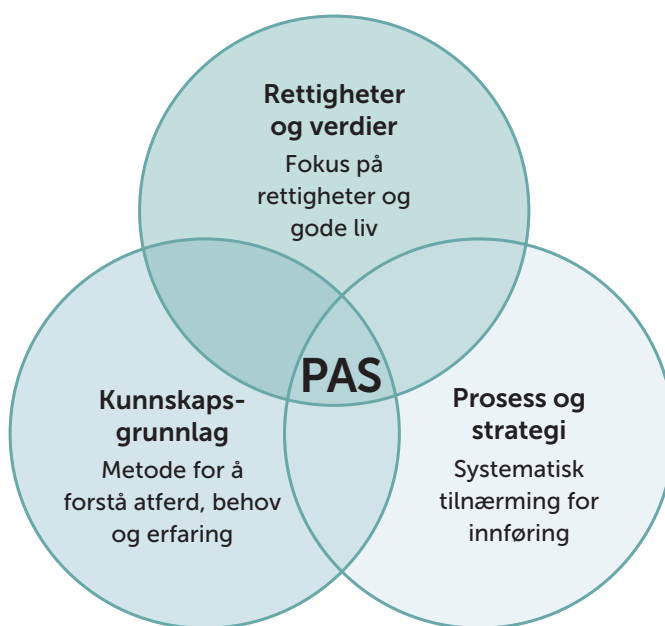
- Komponent 5 – En biopsykososial forståelse av personen
- Komponent 6 – En atferdsvitenskapelig tilnærming
- Komponent 7 – Andre kunnskapsbaserte tilnærminger

Prosess og strategier

Prosess og strategier handler om hvordan vi planlegger og innfører god støtte for enkeltpersoner. Prosess dreier seg om å prøve å forstå, vurdere og utvikle god støtte, mens strategiene refererer til de konkrete tilnærmingene og metodene.

Disse fem komponentene hører til under prosess og strategier:

- Komponent 8 – Data og kunnskapsbaserte beslutninger
- Komponent 9 – Omsorg og støttemiljøer
- Komponent 10 – Intensive tiltak baseres på en utvidet funksjonell vurdering
- Komponent 11 – Multikomponent PAS-plan
- Komponent 12 – Innføring av PAS



Figur 4 Områdene i PAS



KAPITTEL 4

Verdier og rettigheter

Verdier og rettigheter må ligge som et solid fundament i tjenestene vi gir. Vi må blant annet sørge for at tjenestebrukeren får økt kontroll over viktige faktorer som påvirker eget liv.

Komponent 1 – Et personfokusert fundament

Det fortelles at en britisk statsråd fikk personsentrert tilnærming forklart av en gruppe foreldre. Statsråden skal da ha sagt: «Vent, det dere sier, er at vi skal lytte til en person som har en utviklingshemming, som forteller hva som er viktig for ham, og deretter gjøre det?» «Ja», svarte en av foreldrene. Statsråden klødde seg i hodet og utbrøt: «Hva i hel... har vi drevet med de siste tretti årene om vi ikke har gjort akkurat det?»

Personfokusert tilnærming og planlegging er en del av grunnmuren i PAS. Vi er interessert i hvem denne personen er, og hvem hen ønsker å være. Og vi må prøve å finne ut hva som foregår sett fra personens perspektiv. Vi må aktivt lytte og prøve å forstå hva personen er glad i, trenger og mener.

Å kunne ta egne avgjørelser og få ting til å skje i sitt eget liv er et av de viktigste trekkene ved personfokusert tilnærming. Mangler personen språk, må vi finne andre måter for å få tak i personens stemme, for eksempel snakke med dem

som kjenner personen aller best. Personfokusert handler også om å gi personen tid til å uttrykke seg, fordi tålmodighet er viktig for å bygge tillit og trygghet. Personen er ekspert på sitt eget liv, og nøkkelpersonene kan bidra til at ting skjer.

Vi må tilpasse omgivelsene til personen og ikke personen til omgivelsene, som var hovedfokuset før. Personens ønsker, verdier og behov må påvirke måten vi jobber på. Det kan bety at personen er med på alle møter som angår vedkommende, og har den viktigste rollen på møtet. Eller at personen er med og bestemmer hvem som skal delta i teamet rundt hen.

Personfokusert tilnærming står i skarp kontrast til en institusjonalisert praksis, der tjenestebrukeren får tilnærmet lik oppfølging og tjenester som de andre i bofellesskapet, på dagsenteret eller på skolen.



Tenk over hva som er viktig for deg, hvilke aktiviteter du liker, hvem du liker å være sammen med, og hvilke verdier du har.

Hvor mange andre vet hvor viktig dette er for deg om du ikke lenger kan fortelle om dem selv?

Hvor mye vet du om disse områdene for dem du gir tjenester til?



Komponent 2 – En myndiggjørende og utviklende praksis

Å styrke en persons krefter i møte med livets utfordringer kalles empowerment eller egenkraftmobilisering. Dette handler om makt og maktoverføring og er en erkjennelse av at personer med nedsatt funksjonsevne i dag ofte behandles på en overbeskyttende og undertrykkende måte. Menneskerettighetskonvensjonen (CRPD) er en viktig pådriver for å gi dem tilbake kontrollen og selvbestemmelsen.



Hvordan legger du til rette for at personer du gir tjenester til, får jevnlig erfaring i å velge og bestemme i livet sitt?

Selvbestemmelse er en ferdighet som kan og må læres, og den er en del av utviklingen vår. Som tjenesteytere kan vi tilrettelegge for at personene lærer viktige ferdigheter som selvbestemmelse og kommunikasjon, slik at de får kontroll over faktorer som påvirker livet deres.

Noen mennesker har utfordringer med å utøve sin selvbestemmelsesrett. Som tjenestebrukere har de rett på tilpasset informasjon, tilrettelegging og beslutningsstøtte.

Når vi skal gi beslutningsstøtte, er det nødvendig å kjenne personen godt. Vedkommende må få informasjon som er tilpasset evnene hen har til å forstå konsekvensene eller følgene av valgene som skal tas. Veilederen *Gode helse- og omsorgstjenester til personer med utviklingshemming*, kapittel 3, sier at beslutningsstøtte er «enhver prosess som gjør en person bedre i stand til å ta egne beslutninger og/eller å uttrykke sine egne ønsker og behov».

Hensikten med beslutningsstøtte er å gi informasjon som kan hjelpe en person til å ta informerte, verdibaserte beslutninger i sitt eget liv. Beslutningsstøtte kan starte med et ønske fra tjenestebrukeren eller med et tilbud fra nøkkelpersonen.



Informert beslutning

For at en beslutning skal defineres som informert, må personen få tilstrekkelig informasjon om saken det gjelder. Personen må også få innsikt i konsekvensene av å ta beslutningen eller ikke.



På nettsiden til Kunnskapsbanken finner du modeller og eksempler for beslutningsstøtte (naku.no).

Hjalmar er i førtiårene og har en moderat utviklingshemming. Å bestemme selv er en viktig verdi for ham. Under dusjing har det vært mye utagering som blant annet har medført skademeldinger, tvangsvedtak og svært nøyaktige beskrivelser av hvordan dusjingen skal foregå. Etter å ha startet med PAS har tjenesteyterne valgt en annen tilnærming, og kravet om dusjing er derfor fjernet. De appellerer heller til hans verdier om å lukte godt og forklarer at det er lurt å være ren ettersom han liker å være sammen med andre mennesker. Dersom Hjalmar takker nei til å dusje, skal dette respekteres. Tjenesteyteren skal da presisere at Hjalmar bestemmer dette. De første dagene vil ikke Hjalmar dusje. Flere av tjenesteyterne vil tilbake til gamle og strenge regimer, fordi de mener dette kommer til å bli en katastrofe. Etter bare noen dager velger Hjalmar å dusje, men på et tidspunkt som passer ham godt. Og han velger selv tjenesteyteren han ønsker å ha med seg.



På hvilke måter gir du beslutningstøtte til dem du gir tjenester til?

Diskuterer dere måter å gi beslutningsstøtte på der du jobber?

Komponent 3 – Samarbeid med og støtte til nøkkelpersoner

Mange personer med utviklingshemming opplever lite selvbestemmelse og har kanskje ikke kompetanse til å fortelle hva de ønsker. De trenger gode, engasjerte nøkkelpersoner som kjenner, støtter og kjemper for dem. Foreldre, søsken, besteforeldre og andre har en lang historie sammen med personen og kan mange ganger ha en unik innsikt og gode forslag til løsninger. Noen tjenestebrukere er helt avhengige av at pårørende snakker deres sak.

Samarbeidet bør skje i et partnerskap der alle viktige nøkkelpersoner, både profesjonelle og pårørende, er involvert. Familie, tjenesteytere og andre med tilknytning til personen står sentralt. Personene har ulike roller, men samme mål. Det skjer en samskaping der de ulike nøkkelpersonene og tjenestebrukere kommer fram til et resultat. Det kan være å finne aktiviteter eller gjøremål som kan gi personen økt livskvalitet, eller at man skal samarbeide om å legge til rette for deltakelse i en aktivitet.

Å komme sammen er begynnelsen. Å holde sammen er framskritt. Å arbeide sammen er suksess.

(Henry Ford, u.å.)

Dersom pårørende selv ønsker det, kan de la være å delta. Men de kan uansett ha rett på informasjon. Tjenestebrukere kan ha flere pårørende, men ikke alle har samme rettigheter. Pasient- og brukerrettighetsloven skiller mellom *pårørende* og *nærmeste pårørende*. Dersom tjenestebrukere ikke er samtykkekompetent, har nærmeste pårørende særlige rettigheter til informasjon, medvirkning, journalinnsyn og klage. Det er derfor

viktig å avklare hvem som er nærmeste pårørende, slik at man unngår å dele informasjon med noen som ikke har rett til den. Samtykkekompetente tjenestebrukere kan samtykke til at pårørende får informasjon.

Samarbeidet med pårørende kan være utfordrende, blant annet fordi enkelte har dårlige erfaringer med hjelpeapparatet. De profesjonelle nøkkelpersonene må legge til rette for samarbeidet og støtte tjenestebrukeren og pårørende i å oppnå målene de setter seg. Noen ganger hersker det ulike oppfatninger om hva som er viktig. Tjenestebrukeren kan for eksempel ønske noe annet enn

resten av teamet. Da må man huske på hvem som er ekspert på eget liv, og hvem som er beslutningsrådgivere.



Hvis du hadde et barn som hadde behov for mye hjelp, hva hadde da vært viktig for deg?

Hva gjør du for at andre nøkkelpersoner skal være gode samarbeidspartnere?



Komponent 4

– Fravær av inngripende og krenkende praksiser

I PAS vil man så langt man kan unngå inngripende og krenkende strategier, fordi det er ufaglig, uetisk og uverdigg. Å bli utsatt for slik behandling er ubehagelig. Vi assosierer ofte behandlingen med personen som utfører den, og vi kan kjenne på vonde følelser mot denne personen eller situasjonen vi var i. «Det var vondt å trekke ei visdomstann. Nå gruer jeg meg til å gå til tannlegen», «Jeg er redd for sprøyter, derfor hater jeg å gå til legen» og «Jeg fikk kjeft av mattelæreren, nå gruer jeg meg til neste mattetime.»

Å bruke inngripende og krenkende praksiser kan føre til alvorlige konsekvenser, som tap av tillit og respekt, følelsesmessige belastninger og flukt og unngåelse fra personene og situasjonene man har opplevd. Dette kan gi langsiktige skader på relasjonen mellom mennesker.



Noen ganger kan det være en god øvelse å sette seg inn i situasjonen til den som har utfordrende atferd: Hvordan ville du hatt det?

I PAS er den beste måten å møte utfordrende atferd når den ikke forekommer – altså i «fredstid». Når vi jobber i forkant, kan vi få til så mye mer. Vi kan skape omgivelser personen ønsker å være i, og som hen søker mot. Og vi kan støtte personen, slik at hen har ferdigheter for å mestre tilværelsen på en god måte. Hvis et barn ikke kan knytte skoene eller lese, så lærer vi det disse ferdighetene. Det samme må vi gjøre med en person som ikke vet hvordan hen skal oppføre seg. Vi må lære vedkommende nødvendige ferdigheter, slik at hen opplever mestring i situasjonen. Når vi jobber i tråd med PAS, er vi opptatt av å skape gode omgivelser der positiv atferd er mer effektiv enn utfordrende atferd.

Positive strategier tar kanskje lengre tid, men effektene er mye større. Se for deg hvor mye en god relasjon kan bety. Dersom personen liker deg, stoler på deg og har en god relasjon til deg, vil dette både kunne påvirke læring positivt og være avgjørende når du må sette grenser. Ved at alle nøkkelpersonene forplikter seg til å bruke positive strategier eller praksiser, vil man kunne skape en bredere systemendring, og menneskerettigheter ivaretas. Tjenestene skal så langt det er mulig være basert på frivillighet og samarbeid med tjenestebrukeren.



Noen ganger blir **Tore** på 42 år veldig sint og kan prøve å slå dem som er rundt ham. Tore og tjenesteyterne har derfor diskutert hvordan de skal håndtere slike følelsesladde situasjoner. Nå går ikke tjenesteyterne lenger inn i diskusjoner med Tore og stiller heller ikke flere krav. De unngår å kritisere ham for ting han har gjort, men spør heller om de kan gjøre noe, og sier at de kommer tilbake om ti minutter for å høre hvordan det går. En gang i uka diskuterer de ting Tore synes er viktig. Tjenesteyterne har valgt en positiv tilnærming og tror dette er mer effektivt for å fremme ønsket atferd og opprettholde sunne relasjoner.

I veilederen *Gode helse- og omsorgstjenester til personer med utviklingshemming*, kapittel 5, kan du lese om kommunens plikt til å systematisk forebygge utfordrende atferd hos personer med utviklingshemming. Helse- og omsorgstjenesteloven, kapittel 9, regulerer bruk av tvang og makt overfor personer med utviklingshemming. Loven sier at bruk av tvang og makt er tiltak som personen motsetter seg, eller som er så inngripende at de må regnes som tvang og makt, uavhengig av motstand. Det siste punktet handler om tiltak som begrenser personens rett til selvbestemmelse. Det kan for eksempel gjelde begrensninger

- i tilgangen til mat og drikke
- i tilgangen til penger
- i bruken av TV, internett og mobiltelefon
- i bevegelses- og handlefrihet

Det må hele tiden jobbes med tillitsskapende tiltak og med å finne andre løsninger enn å bruke tvang og makt.

Selv om vi jobber godt med tillitsskapende tiltak, kan det oppstå situasjoner hvor det blir nødvendig å hindre at personen utsetter seg selv eller andre for vesentlig skade. Da gjelder det å ha en hurtig og trygg håndtering av situasjonen. Dette kommer vi tilbake til under komponent 11 i kapittel 6.



I e-læringskurset *Helsejuss på 1-2-3...4* kan du lære mer om lover som regulerer helse- og omsorgstjenesten. Kurset er gratis, og du finner det på aldringoghelse.no



KAPITTEL 5

Kunnskapsgrunnlag

Tjenestene vi gir skal være kunnskapsbaserte. Det betyr at tjenestene må være basert på kunnskap fra forskning, kunnskap fra erfaringer og kunnskap om tjenestebrukerens verdier, ønsker og behov.

Komponent 5 – En biopsykososial forståelse av personen

PAS har en biopsykososial forståelse av personen. Da tar man hensyn til at både biologiske, psykologiske og sosiale forhold påvirker mennesker. Vi kan være stresset, nedstemte og sinte, og dagene våre kan variere. Måten vi oppfører oss på og håndterer livet på, er et resultat av blant annet tidligere erfaringer, ressurser, ferdigheter og relasjoner til andre.

La oss ta et eksempel der en biopsykososial forståelse brukes i en sammenheng. Du starter i en ny jobb og blir kjent med en person som viser tegn på alvorlig selvskading. Personen har det sjeldne syndromet *Smith-Magenis syndrom*. Vi vet at mennesker med dette syndromet vil ha en økt tendens til selvskading.

I møte med denne atferden må vi i lys av den biopsykososiale forståelsen ha tre tanker i hodet samtidig. Selvskadingen kan nemlig forklares av både biologiske, psykologiske og sosiale forhold.

Selvskadingen kan forklares av de biologiske forholdene, for eksempel genfeilen som gir syndromet, eller smerter. Atferden kan også forklares av psykologiske forhold; kanskje opplever personen ubehagelige følelser eller traumer i møte med nye ansatte. Også sosiale forhold kan påvirke atferden. Kanskje opplever personen sine omgivelser som uoversiktlige, eller vedkommende har få muligheter til å bestemme i sitt eget liv. Selvskadingsatferden forklares derfor ikke bare av én faktor. I PAS legges det vekt på at biologiske, sosiale og psykologiske forhold virker sammen.

En biopsykososial forståelse er viktig blant annet når vi samhandler med andre, og når vi skal legge til rette for gode tjenester. Personer med utviklingshemming har ofte flere sårbarheter og mange samtidige utfordringer, som kommunikasjonsvansker, traumer, langvarig stress og somatiske lidelser, og de kan leve under dårlig tilrettelagte omgivelser. Dersom en person har en atferd som utfordrer, blir det enda viktigere å ha denne utvidede kunnskapen for å forstå hvordan atferden trigges og opprettholdes. Dette tas derfor opp igjen under komponent 10 i kapittel 6.

Komponent 6

– En atferdsvitenskapelig tilnærming

Anvendt atferdsanalyse er en tilnærming innenfor psykologi og læringsteori der man er opptatt av hvordan atferd påvirkes og formes av omgivelsene. Hvorfor gjør folk det de gjør? Denne kunnskapen kan brukes til å hjelpe mennesker til å endre atferd, enten ved at omgivelsene endres, eller ved at personen lærer nye ferdigheter. Dette er vitenskapelige prinsipper om læring som gjelder for alle mennesker.

Relasjonen mellom atferd og omgivelser

I atferdsanalysen står relasjonen mellom atferden og omgivelsene sentralt. Atferd er et nøytralt begrep som omfatter både sosialt akseptert atferd og utfordrende atferd. Det inkluderer både handlinger og det vi tenker og føler. Omgivelsene er alt som omgir oss, som andre mennesker, de fysiske omgivelsene og vår egen kropp.

Konsekvenser

Atferd er alltid etterfulgt av en konsekvens. Konsekvenser kan oppleves både som behagelige og som ubehagelige. Dersom vi opplever konsekvensene som behagelige, øker sjansen for at vi gjentar atferden i liknende situasjoner senere. Hvis konsekvensene er ubehagelige, er sjansen stor for at vi ikke gjentar atferden i liknende situasjoner. Konsekvensen har betydning for om atferden blir redusert, forsetter på et jevnt nivå eller øker i omfang.

Forsterkning

Atferd kommuniserer det som er viktig for oss, og dekker et behov, enten det handler om å tilføre et behag eller fjerne et ubehag. Spedbarn lager for eksempel lyder for å få tilgang på noe behagelig eller for å slippe unna ubehag. Etter hvert går lydene over til ord og mer avanserte former for kommunikasjon. Det skjer en læring gjennom prøving og feiling, og barnet fortsetter med den

atferden som blir forsterket. Atferden til barnet virker eller er funksjonell. Atferd som utfordrer er ikke annerledes enn annen atferd, det er personens beste strategi der og da. Vi kan si at konsekvensen styrker eller forsterker atferden. Derfor brukes ordet forsterkning. Vi deler forsterkning inn i to typer.

Positiv forsterkning skjer når noe blir tilført eller oppstår som følge av en atferd, med det resultat at atferden skjer oftere. Det kan skje om du forteller en vits, og folk ler, om du spiser pizza fordi det smaker godt, eller om barnet smiler tilbake til mor når hun prøver å være morsom.

Negativ forsterkning skjer når noe forsvinner eller blir utsatt som følge av en atferd, med det resultat at atferden skjer oftere. Vi opplever hele tiden mange ubehag som vi unngår eller fjerner, for eksempel åpner vi vinduet når det er for varmt, tar en smertestillende tablett når vi har vondt i hodet, eller vi krysser gata når vi ser noen vi ikke har lyst til å snakke med.



Prøv å finne eksempler på positiv og negativ forsterkning fra din egen hverdag.

I atferdsanalysen snakker vi også om svekking. Det er det motsatte av forsterkning. Eksempler på svekking er når noen kjefter på oss, stenger oss ute eller på andre måter straffer oss. Da minsker sannsynligheten for at vi ønsker å være i slike situasjoner. I dette heftet forklares bare forsterkningsbegrepet.

Funksjonell vurdering

Atferd har alltid en funksjon eller hensikt. Personen kommuniserer noe gjennom atferden sin. Funksjonell analyse er en type funksjonell vurdering, og det er en systematisk prosess som ofte brukes for å analysere utfordrende atferd. Det som skjer i forkant av atferden, og det som skjer like etterpå, utgjør selve kjernen i funksjonell analyse. En slik kartlegging kan gi innspill til tiltak som kan bedre livskvaliteten.

For å forstå atferdens funksjon eller hensikt må vi lete i omgivelsene etter ulike forklaringer på hvorfor atferden skjer. Når vi leter etter forklaringer, ser vi etter mønstre eller sammenhenger mellom det som skjer før atferden inntreffer, og hendelser i omgivelsene som skjer etter atferden. Ved hjelp av funksjonelle analyser kan vi systematisk beskrive

- foranledninger for atferden
- atferden vi observerer
- konsekvenser atferden har i miljøet

Foranledning

Foranledningen er situasjonen som skjer i forkant av atferden. I en foranledning vil ett eller flere signaler øke sannsynligheten for at atferden skjer. Disse signalene kan være sted og situasjon, en beskjed, støy eller andre mennesker som er til stede. Det kan også være noe bare personen kan observere, som tanker, følelser eller signaler fra kroppen. Men vi er ikke kun opptatt av det som foregår rett før atferden skjer. Like viktig er hendelser som har skjedd tidligere, for eksempel at du har sovet dårlig, kranglet med kjæresten, ikke nådd bussen eller er syk. Dette kan påvirke humøret ditt i mange situasjoner etterpå.

Motiverende forhold kan også ha betydning. Hvis du for eksempel går forbi en pølsekiosk, blir denne interessant for deg hvis du er sulten.

Når du står opp om morgenen, er kaffe svært fristende, men etter den tredje koppen har du ikke lyst på kaffe lenger.

FAK-skjema

Når vi skal observere hendelser, må vi være detektiver og lete etter hva som kan være foranledninger, og etter hvilke konsekvenser atferden kan ha som gjør at personen gjentar atferden igjen og igjen.

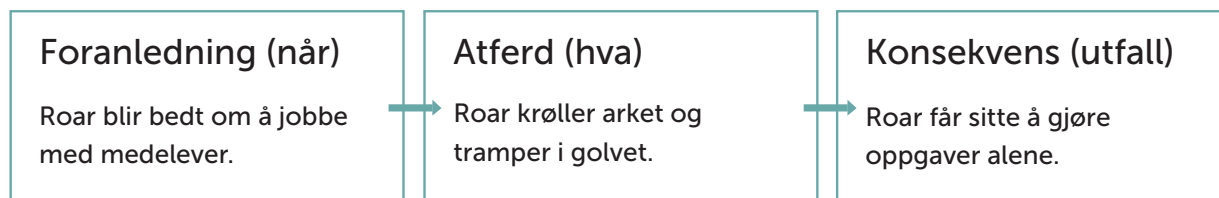
Det kan være lettere å se hva som skjer før og etter atferden, når observasjonene settes inn i et FAK-skjema. Et slikt skjema består av tre kolonner med overskriftene Foranledning (F), Atferd (A) og Konsekvens (K). Det har flere rader slik at man kan registrere flere hendelser på samme skjema.

Det vil ikke være mulig å skrive ned absolutt alt som skjer i en situasjon. Derfor vil skjemaet alltid vise en forenklet beskrivelse av hendelsene. Beskrivelsene må være objektive og så presise som mulig; vi skal ikke tolke eller anta noe ut fra situasjonen. Når vi gjør mange slike observasjoner, kan vi kanskje oppdage et mønster.

Når Roar blir bedt om å jobbe med noen medelever i naturfagtimen, krøller han sammen oppgavearket og tramper i golvet. Læreren får Roar til å sette seg ved pulten sin og gjøre samme oppgave alene, mens resten av klassen fortsetter å arbeide i grupper. Vi fyller derfor inn dette i FAK-skjemaet.

FAK-skjemaet (se tabell 1 på side 29) viser kun *en* rad med ett eksempel på en enkelt hendelse. Skulle vi gjort dette i virkeligheten ville vi registrert og fylt inn flere observasjoner av Roar i klasserommet.

Tabell 1 FAK-skjema



I dette eksempelet ser vi at læreren trekker tilbake kravet når Roar viser utfordrende atferd. Hvis vi gjør flere slike observasjoner av Roar, er vår beste gjetting at dette er en måte for ham å slippe unna kravet på. Vi kan også snakke med Roar for å undersøke om han har noen tanker om det som skjer. Mulige løsninger kunne vært at Roar lærer andre måter å si fra på, at han ikke må gjøre slike aktiviteter i grupper, eller kanskje at læreren kunne gitt beskjeden på andre måter.

Kunnskap om foranledninger og forsterkning er viktig når vi samhandler og legger til rette for gode liv for andre mennesker. Har vi en god relasjon til tjenestebrukere og vet hva hen liker og foretrekker, altså hva som er forsterkende, kan vi bruke denne kunnskapen i den daglige samhandlingen. Hvis vi kan fjerne, erstatte eller endre på foranledningen, kan det ofte løse mange problemer.

Kine er 25 år. Hun går og stjeler mat fra alle hun møter gjennom dagen. Hun har et utydelig språk og ingen forstår hvorfor hun stjeler. Gjennom en funksjonell vurdering finner personalet ut at hun har startet med nye medisiner og at disse kan virke inn på appetitten. Sammen med lege vurderer de derfor å bytte legemiddel.

Ahmet på 36 år er på et stort kjøpesenter og opplever stress og ubehag når han får mange folk rundt seg. Han begynner da å hyle, fordi han har erfart at han blir kjørt hjem ved hyling. Her kan vi tenke oss at vi kan endre foranledningene ved for eksempel å ikke gå på kjøpesenteret når det er mye folk der.

Hanne på 52 år reagerer på stress og trives best når hun starter dagen på en rolig måte. Derfor er det lagt til rette for at hun kan høre på musikk en stund før hun får hjelp til å stå opp og stelle seg. Når hun gjør det slik, blir dagene gode.



Andre måter kan være å sørge for at personen har tilgang til det som er viktig for hen, uten at det er knyttet til en spesifikk atferd eller handling. Personen må ikke gjøre seg «fortjent» til det. Dette kalles for *non-kontingent forsterkning*. Non-kontingent forsterkning kan brukes som en strategi for å skape positive opplevelser eller øke motivasjonen hos en person.

Sandra på 48 år sitter på kjøkkenet og spiser mens personalet bretter tøy. Sandra kaster maten i golvet. En kartlegging viser at Sandra ofte kaster gjenstander når personalet er opptatt med andre gjøremål, og at atferden gir henne oppmerksomhet. Sandras nettverk har en idé om at kastingen har sammenheng med et ønske om oppmerksomhet. De innfører derfor et nytt tiltak hvor personalet gjennom dagen skal oppsøke Sandra hyppig og på ulike måter vise at de er oppmerksomme på henne. Sandra oppnår oppmerksomhet uavhengig av atferden som utfordrer.

Kai er i femtiårene. Han har travle dager på dagsenteret. Når han føler seg overveldet, har han en tendens til å rope høyt. Han har lært at konsekvensen av roping er at han får en pause på sitt eget rom. Personalet innfører tiltak om å gi Kai pause hver halvtime, slik at han slipper å rope høyt for å kommunisere at han ønsker det.

Vi kan også bruke det som kalles *differensiell forsterkning*. Da forsterker vi en bestemt type atferd, mens vi overser annen atferd. Det vi gir oppmerksomhet, har større sannsynlighet for å skje oftere.

Mari er 19 år. Hun reiser seg ofte opp og går fra bordet når hun sitter og spiser. Hun kommer alltid tilbake når tjenesteyterne sier hun må sette seg. Nå har de endret måten å håndtere det på. De gir heller Mari positiv oppmerksomhet når hun sitter og spiser. Og når hun går fra bordet, gir de henne ingen oppmerksomhet. Når hun har satt seg igjen, smiler tjenesteyteren og sier at det er fint at hun sitter og spiser.



Du kan lære mer om funksjonelle analyser i e-læringskurset *Verdier, personsentrert omsorg og funksjonelle analyser i tjenester til personer med utviklingshemming*. Kurset er gratis, og du finner det på aldringoghelse.no

Komponent 7 – Andre kunnskapsbaserte tilnærminger

Prinsippene om læring og funksjonell analyse fra atferdsvitenskapen er en sentral del av PAS. I tillegg inkluderes flere andre kunnskapsbaserte perspektiver. Sammen gir dette en helhetlig tilnærming som tilpasses personens ulike behov.

Et viktig krav er at de kunnskapsbaserte tilnærmingene eller tiltakene skal være de beste som finnes av sitt slag. Tiltakene skal være basert på ny forskning og praksis. For eksempel er mindfulness og ACT (Acceptance and Commitment Therapy) kunnskapsbaserte måter å støtte personens mestring og håndtering på. ART (Aggression Replacement Training) er en annen anerkjent metode for opplæring i sosiale ferdigheter, sinnekontroll og moralsk resonnering.

KAPITTEL 6

Prosess og strategi

En felles forståelsesramme er et sentralt grunnlag for alle nøkkelpersoner når vi skal planlegge og innføre god støtte til tjenestebrukeren. Endringer og tiltak må være kunnskapsbaserte.

Komponent 8 – Data og kunnskapsbaserte beslutninger

Kartlegging er en systematisk måte å samle inn informasjon på og kalles også datainnsamling. Dette kan gjøres ved å stille spørsmål, observere eller på andre måter registrere det som skjer. Vi prøver å samle inn og sette sammen alle puslespillbrikkene slik at vi kan se hele bildet. Da får vi et bedre utgangspunkt for å forstå og lære om personen og omgivelsene hen er en del av. Noe kan vi tallfeste, for eksempel at hen leser sytti ord i minuttet, at hen holder seg inne på rommet sitt åtti prosent av tiden, eller at hen har slått seg selv i hodet to hundre ganger i dag.

Andre data kan vi ikke tallfeste, for eksempel følelser, meninger og opplevelser. Slike data får vi best tak i når vi snakker med folk, lytter til det de sier, eller leser det de skriver. Tilbakemelding fra tjenesteytere og personen selv er spesielt viktig. Hvis dette er vanskelig, observeres personen i de

situasjonene den utfordrende atferden ofte oppstår i. Da bruker vi gjerne funksjonelle analyser, slik vi har vært inne på tidligere. Hva skjer, når og hvor skjer det, og hva skjer etterpå? Denne informasjonen er viktig, fordi den kan avdekke mønstre og mulige årsaker som vi i neste omgang kan endre på.

Beslutningene vi tar, skal være basert på data fra kartlegging av personen og omgivelsene, og tiltak rettet mot utfordrende atferd skal være i tråd med forskningsbasert kunnskap. I PAS er man svært interessert i ulike typer data, fordi disse utfyller hverandre.

Vi bruker også data for å evaluere hvordan tiltak virker. Dersom et tiltak viser seg å ikke ha ønsket effekt, må vi gjøre nødvendige endringer eller avslutte tiltaket. Det er både uetisk og faglig uforvarselig å fortsette med tiltak som ikke fører til forventet endring. Dokumentasjon og rapportering om personens tilstand og utvikling er derfor svært viktig. Du må skrive ned relevante og nødvendige opplysninger om tjenestebrukeren og om tjenestene du har gitt. Dette kan være observasjoner, prosedyrer, funn og aktuelle tiltak og virkninger av disse tiltakene.



Komponent 9 – Omsorg og støttemiljøer

Et godt livsmiljø er omgivelser vi oppfatter som gode, og der behovene våre blir møtt. Mange personer trenger hjelp til å planlegge og skreddersy omgivelser som er tilpasset deres behov, ønsker og utfordringer. Vi kan for eksempel endre på foranledningene ved å legge til rette for at personen har god oversikt over dagen. Videre kan vi sørge for at personen har meningsfulle aktiviteter og er omringet av tjenesteytere hen liker og kjenner godt. Målet er å skape omgivelser der atferd som utfordrer ikke lenger er effektivt eller nødvendig for at personen skal leve livet slik hen ønsker.

Omgivelsene må legges til rette for og støtte tjenestebrukerens utvikling. Det handler om å ligge i forkant, jobbe forebyggende og forberede seg på framtida før ting skjer. Dette kaller vi å være proaktiv. Vi skal nå gå gjennom tre proaktive tilnærminger som er sentrale i PAS. Som du vil se, kan de være noe overlappende.

Å styrke omgivelsene

De fleste vil si at de ønsker å være i omgivelser som er hyggelige, tilrettelagte og oppmuntrende. Ingen liker å være i omgivelser der man blir kontrollert hele tiden; det kan føre til mistriivsel og utfordrende atferd. Å styrke omgivelsene innebærer å organisere dem på måter som støtter ønsket atferd. Omgivelsene rundt personen må tilpasses hver enkelt, for eksempel må tjenesteyteren legge til rette for at tjenestebrukeren har reell selvbestemmelse, at behov blir møtt, at hen ikke utsettes for unødig stress, og at det er mulig å imøtekomme kravene som stilles.

Hjelpemidler kan redusere funksjonsnedsettelse. En scooter kan hjelpe en som har begrenset mobilitet, GPS kan hjelpe noen å finne veien, og alternativ og supplerende kommunikasjon (ASK) kan bidra til at en person kan gjøre seg forstått og forstå andre.

Aktiv støtte handler om å gi tilpasset hjelp, slik at personen lykkes ut fra sine forutsetninger den

enkelte dagen. Denne metoden er med på å innfri målene i PAS om økt livskvalitet. Med nok hjelp kan alle ta del i aktiviteter som skjer rundt dem, og ha kontroll over sine egne liv. Aktiv støtte kan hjelpe en som er lite engasjert i sitt eget liv. Vi kan bidra til at personen er engasjert i ekte aktiviteter, som å mate katten, lage mat eller brette klær. Noen trenger oppmuntring for å komme i gang, andre trenger å bli engasjert i det som skjer rundt dem. Mange trenger omfattende støtte for å få tilgang til slike muligheter. Denne tilnærmingen understreker poenget med at det er stor forskjell på å gjøre noe for personen og å gjøre noe sammen med personen. Du kan lese mer om Aktiv støtte på *naku.no*.

Som tjenesteyter må man vise vilje til å tilpasse seg rutiner, planer eller tilrettelegging etter hvert som behovene endrer seg. Omgivelsene kan endres på flere måter:

Rutiner og struktur

Vi kan etablere hensiktsmessige rutiner og struktur for å gi en opplevelse av forutsigbarhet og redusere usikkerhet, noe som kan forebygge utfordrende atferd. Det gir også mulighet for repetisjon og øvelse av viktige ferdigheter i dagliglivet og hjelper personen til etter hvert å mestre oppgaver og øke sin selvstendighet. Gode hjelpemidler som forteller hva som skal skje, kan være tydelige daglige rutiner og dagsplaner, og for noen mer detaljerte handlingsplaner. Timeglass eller tidsur kan hjelpe personer til å forstå hvor lenge en aktivitet skal pågå.

Kommunikasjon

Vi kan endre måten vi kommuniserer med hverandre på. Kommunikasjon er nøkkelen til å bygge og opprettholde relasjoner. Det er en ferdighet som beriker livene våre. Vi må kunne uttrykke oss og kunne forstå hva andre prøver å fortelle oss. Dette er to ulike kompetanser som er like viktige. Å lære

alternative og mer hensiktsmessige kommunikasjonsstrategier, for eksempel tegnspråk eller bildestøtte, kan være helt nødvendig for enkelte. Dersom noen ikke mestrer det å kommunisere, kan verbal støtte hjelpe personer så de bedre oppfatter, tolker og forstår budskapet i det som blir sagt eller skrevet.

Opplæring

Opplæring og støtte til tjenesteytere er avgjørende for å sikre gode tjenester. Dette kan være opplæring i personens alternative og supplerende kommunikasjon, i funksjonell analyse eller i hvordan man kan skape et støttende miljø.

Fysisk miljø

Belysningen må tilpasses behovene til tjenestebrukeren. Ubehagelig eller sjenerende lys bør fjernes. Nøkkelpersoner må sørge for at personer som trenger briller eller høreapparat, har tilgang på dette. Dersom en person er sensitiv for eller blir forstyrret av lyder, bør det tas hensyn til. Rommene bør møbleres slik at personer som har utfordringer med å bevege seg eller bruker rullestol, kommer fram. Nødvendige materialer og ressurser bør plasseres innenfor persons rekkevidde for å oppmuntre til selvstendighet. Interessante aktiviteter bør være tilgjengelige. Dette kan bidra til at personen blir mer uavhengig og selvstendig.

Sosiale faktorer

Gode og meningsfulle relasjoner er viktige for å oppleve et godt liv. Nøkkelpersoner må legge til rette for at personen aktivt kan ta del i aktiviteter som kan bidra til å skape gode relasjoner til andre.

Disse stikkordene kan fungere som retningslinjer for å gjøre omgivelsene mer støttende og inkluderende for enkeltpersoner eller grupper. Ved å iverksette tiltak basert på prinsippene kan du bidra til å skape et miljø som fremmer trivsel, deltakelse og utvikling for alle.

Å styrke ferdigheter

Når vi hjelper en person med å utvikle nødvendige ferdigheter, for eksempel kommunikasjon, problemløsning eller sosiale ferdigheter, bidrar det til å øke muligheten til å oppleve mestring. Ferdigheter er grunnleggende for å trives og lykkes på et personlig så vel som sosialt eller faglig plan. Tenk på hvor mange ferdigheter du bruker fra du skrur av vekkerklokka og står opp om morgenen til du slukker lyset og sovner om kvelden.

Alt vi har lært gjennom livet, sitter i atferdsrepertoaret vårt. Vi har kanskje glemt hvor lang tid det tok å lære å lese, svømme, knytte skolisser eller sykle. Vi terpet og terpet, prøvde og feilet, og klarte det bedre og bedre. I dag gjør vi slike ting uten å tenke. Alle ferdighetene vi har, gjør oss i stand til å påvirke omgivelsene og oppleve frihet og mestring. Vi blir mindre avhengig av andre mennesker.

Noen ferdigheter er spesielt viktige fordi de åpner opp for andre muligheter samtidig. Hvis vi lærer å ta bussen, kan vi besøke venner eller delta på flere aktiviteter. Å lære å kommunisere vil påvirke alle sider av livet vårt.

Det kan være vanskelig å lære noe nytt, og da er det viktig med gode nøkkelpersoner som kan vise, hjelpe, gi tilbakemeldinger og oppmuntre.

Her er noen vanlige grupper av ferdigheter:

Sosiale ferdigheter omfatter ferdigheter knyttet til samhandling og kommunikasjon med andre mennesker, som å sette i gang samtaler, lytte aktivt, vise empati, løse konflikter eller samarbeide effektivt. Flere tjenestebrukere har behov for alternativ og supplerende kommunikasjon for å kommunisere og samhandle med andre mennesker. Også tjenesteytere må få opplæring i ASK og den enkeltes måte å kommunisere på.

Kognitive ferdigheter omfatter ferdigheter knyttet til tenkning, problemløsning og kognitiv prosessering. Det kan innebære evnen til å tenke

logisk, analysere informasjon, planlegge, ta beslutninger, konsentrere seg og håndtere stressende situasjoner.

Selvbestemmelse er et eksempel på en kognitiv ferdighet som må trenes og praktiseres hele livet, fra å ta enkle valg, som hvilket pålegg man vil ha på brødskiva, til store valg, som hvor man vil gå på skole, eller hvordan man ønsker å bo. Alle trenger å styre over eget liv og påvirke beslutninger som angår en selv.

Emosjonelle ferdigheter handler om ferdigheter relatert til å forstå, uttrykke og regulere følelser. Det inkluderer å gjenkjenne og identifisere følelser, uttrykke dem på en hensiktsmessig måte og håndtere frustrasjon og stress. I tillegg handler det om å oppfatte andres følelser.

Akademiske ferdigheter omfatter ferdigheter knyttet til studieteknikker og akademisk prestasjon. Det kan inkludere ferdigheter i lesing, skriving, matematikk, notattekning, organisering og tidsstyring.

Livsferdigheter er ferdigheter som er nødvendige for å fungere og håndtere dagliglivets krav og utfordringer. Det kan omfatte ferdigheter som personlig hygiene, økonomistyring, husarbeid, matlaging, navigasjon i samfunnet og håndtering av personlige forpliktelser.

Problemløsning handler om at vi, ved å identifisere mulige triggere eller stressfaktorer hos tjenestebrukeren og utvikle alternative mestringsstrategier, kan støtte personen i å håndtere situasjoner på en positiv måte.

Disse gruppene av ferdigheter kan overlappe og påvirke hverandre. Mange av ferdighetene kan være relevante i ulike aspekter av livet. Å utvikle ferdigheter er en kontinuerlig prosess. Det kan være nyttig å identifisere spesifikke ferdigheter innenfor hver gruppe for å tilpasse opplæringen og støtten til individuelle behov og mål.

Ved å styrke ferdigheter gir vi personen alternative måter å håndtere situasjoner på som kan erstatte eller redusere forekomsten av atferd som utfordrer. Dette kan gi personen bedre tro på egne evner til å håndtere utfordringer og oppnå det hen ønsker. Større mestringfølelse kan redusere stress og frustrasjon og gi økt trivsel.



Ta utgangspunkt i en tjenestebruker du kjenner godt. Er det noen ferdigheter eller områder denne personen kunne vært mer selvstendig på?

Støttestrategier

Det kan ta lang tid å endre på omgivelsene og lære nye ferdigheter. Derfor kan det være nødvendig med midlertidige tilnærminger eller strategier som hjelper personer å oppnå mål, overvinne utfordringer og trives. Dette kalles *støttestrategier*.

Et belønningssystem eller tegnøkonomi er et eksempel på en slik midlertidig strategi, for eksempel for å lære et barn å gå på do. Når barnet tisser i do, får hen et klistremerke i tillegg til masse ros, smil og positiv oppmerksomhet. Kanskje er systemet så avansert at barnet får en ekstra stor belønning når det har fått ti klistremerker. Noen har behov for tegnøkonomi kun i kortere perioder, mens andre trenger tegnøkonomi over lang tid.

En mann med utviklingshemming sa en gang: «Ikke fortell dem hva du liker, for da må du gjøre deg fortjent til det.» Slik må det ikke være. En god strategi vil i stedet være å endre på foranledninger, for eksempel gjennom å sørge for at personen ikke er sulten, trøtt eller opplever smerter. Personen må få det hen har behov for, enten det er smertestillende mot hodepinen, en fridag fra jobben eller en cola. Dette er eksempler på non-kontingent forsterkning, som vi nevnte i komponent 6 i kapittel 5.



@ Adobe Stock

Wegar er 33 år. Han insisterer på å spise Nugatti til alle måltider. I stedet for å protestere, overtale eller lage tiltak mot dette lar tjenesteyterne ham få spise Nugatti så ofte han vil. Men samtidig jobber de med å finne gode strategier som kan påvirke og kanskje vri Wegars vaner i en litt sunnere retning gjennom å kjøpe inn flere pålegg og spise sammen med ham.

I komponent 6 nevnte vi også differensiell forsterkning, der vi prøver å oppmuntre én måte å gjøre noe på framfor en annen. Læreren kan for eksempel la eleven få svare på spørsmål når hen rekker opp hånda, og ikke ellers. Poenget er da at atferden, å rekke opp hånda, vil forsterkes og skje oftere, mens annen atferd vil skje sjeldnere.

Komponent 10

– Intensive tiltak baseres på en utvidet funksjonell vurdering

Noen personer vil fortsatt ha atferd som utfordrer, selv om det er gjort store endringer i omgivelsene og de to nederste nivåene i PAS-pyramiden er på plass. Da vil det være nødvendig å undersøke grundigere hvorfor den utfordrende atferden forekommer. Det gjør vi ved å gjennomføre en utvidet *funksjonell vurdering*. Dersom vi finner atferdens funksjon, kan vi i neste omgang legge til rette enda bedre. Men før det gjøres, bør vi alltid starte hos legen med en grundig helsesjekk for å avklare om atferden skyldes smerter eller andre somatiske tilstander.

Når vi vet hvilken atferd vi skal undersøke nærmere, kan vi anvende to metoder i vårt detektivarbeid etter årsaker.

Indirekte funksjonelle vurderinger går ut på å hente opplysninger gjennom personer som kjenner tjenestebrukeren godt. Et eksempel på dette er *Motivation Assessment Scale (MAS)*, som er en kartlegging med 16 spørsmål som pårørende og tjenesteytere skal svare på. MAS finner du i *kartleggingsbanken.no*. I tillegg kan indirekte funksjonelle vurderinger omfatte samtale med tjenestebrukeren der man sammen undersøker foranledninger og konsekvenser av atferden.

Direkte funksjonelle vurderinger er observasjoner av atferden når den skjer. Da skriver vi ned hele hendelsen slik vi ser den. Vi legger ikke til egne tolkninger, men beskriver bare hva som skjer før og etter at den utfordrende atferden foregår. Dette kalles funksjonell analyse, som vi har nevnt tidligere.

En annen variant er at vi dokumenterer når, hvor, med hvem og hvor ofte utfordrende atferd skjer. På denne måten kan vi oppdage at atferden ikke skjer tilfeldig, men i bestemte situasjoner. Dette kalles en Scatter plot analyse.



Komponent 11

– Multikomponent PAS-plan

De aller fleste av oss har behov for en oversikt i livet, for eksempel en gjøremålsliste, en kalender eller en dagsplan. Noen vil også ha behov for en utvidet plan. Dette vil gjelde de få som ikke har fått dekket sine behov ved hjelp av nivå én og to i PAS-pyramiden. En multikomponent PAS-plan er for personer som har behov for omfattende tilrettelegging og tiltak på alle tre nivåene i PAS-pyramiden. Multikomponent betyr at ulike tiltak settes sammen til en pakke der alt tilbys samtidig.

En av pionerne i PAS er Rob Horner. Han sa at en PAS-plan ikke skal forandre tjenestebrukeren, men at planen skal forandre personene rundt tjenestebrukeren og kulturen. Det handler mer om å få folk til å endre praksis. Det er derfor ofte nødvendig med en plan som viser og beskriver alle tiltak.



En PAS-plan utvikles i samarbeid mellom tjenestebrukeren og ulike nøkkelpersoner. Dette er viktig, for på denne måten blir nøkkelpersonene kjent med personens utfordringer, ønsker og behov, og med hva som er god tilrettelegging. Hovedfokuset skal være på PERMA (som du leste om i kapittel 2) og proaktive strategier i et livsløpsperspektiv. Planen må skreddersys, slik at den er i tråd med personens mål, og den må ta utgangspunkt i funksjonelle vurderinger som er gjort. Strategier i en PAS-plan baseres på en grundig vurdering av årsakene og faktorene som bidrar til utfordrende atferd. Dette kan hjelpe til å identifisere de mest hensiktsmessige endringene som skal gjøres. *Sjekkliste for målrettet tiltaksarbeid* som er utviklet av Løkke og Salthe (2012) er en systematisk fremgangsmåte som kan kvalitetssikre tiltaksarbeidet.

Når den utfordrende atferden skjer, må den håndteres. Selv om det i PAS legges til grunn at utfordrende atferd vil reduseres i takt med økt

livskvalitet, vil det noen ganger være nødvendig med reaktive strategier for å håndtere slik atferd. En multikomponent PAS-plan inneholder derfor også reaktive strategier.

Det er to måter å endre omgivelsene på. Vi kan forberede oss på framtiden før ting skjer. Dette kalles å være *proaktiv*. Og vi kan vente til ting skjer før vi reagerer på dem. Dette kaller vi å være *reaktiv*. De reaktive strategiene skal ikke ha pedagogiske hensikter. Det er vanlig å sortere en multikomponent PAS-plan i fire kategorier. De tre første er proaktive, og den siste er reaktiv. Proaktive tiltak handler om å legge til rette for god omsorg og et godt støttemiljø, slik vi har forklart tidligere. Reaktive strategier skal bidra til en hurtig og trygg håndtering når situasjonen blir vanskelig. Umiddelbare situasjoner som selvskading, aggresjon og vold mot andre eller kriser som innebærer våpen, kan oppstå, og det er da viktig å ha en kriseplan.

Ofte glemmer vi vår egen rolle og at det kanskje er vi som ikke forstår eller som trigger situasjonen. Mange ganger må vi endre vår atferd først. Dette kan skje gjennom at vi inntar en lavaffektiv tilnærming der vi prøver å unngå konflikter og konfrontasjoner for at situasjonen ikke skal bli enda vanskeligere. Vi gir heller personen mer rom og tid til å gjennomføre handlingen og forsøker også på andre måter å dempe stresset. Vi kan berolige, avlede eller dirigere personen til et annet sted. Vi kan til og med gå vekk, fjerne kravet eller gi personen det hen vil ha.

Det er ikke et mål at personen skal lære noe i slike situasjoner. I en krise bør vi heller tenke på håndtering, slik at begge parter opplever at situasjonen avsluttes på en verdig måte.

Reaktive strategier kan også være mer inngripende og involvere mekanisk beskyttelsesutstyr og skjerming hvis situasjonen er alvorlig.

Bruk av tvang og makt overfor personer med utviklingshemming er regulert i helse- og omsorgstjenesteloven, kapittel 9, og er detaljert beskrevet i rundskriv IS-10/2015 *Rettsikkerhet ved bruk av tvang og makt overfor enkelte personer med psykisk utviklingshemming*. Denne veilederen og rundskriv IS-10/2015 må leses i sammenheng.

Eksempel på en PAS-plan

Det finnes ingen fasit for hvordan en PAS-plan skal settes opp. Planen må synliggjøre den helhetlige tilnærmingen. Den skal fange opp alt som skal gjøres, og det må være gode beskrivelser både av hva som skal gjøres og hvordan det skal utføres. Tabellen under viser en skjematisk oversikt over en PAS-plan.

Tabell 2 Eksempel på PAS-plan

1. Sammenfatning av viktige opplysninger om Nadia 2. Beskrivelse av atferdens funksjon, basert på funksjonell analyse 3. Plan for hvordan tiltakene skal implementeres 4. En tiltaksplan			
Proaktive strategier			Reaktive strategier
Forebygging gjennom miljømessige endringer	Forebygging gjennom styrking av personen	Forebygging gjennom støttestrategier	Håndtering når krevende situasjoner oppstår
<ul style="list-style-type: none"> – Kompetanseløft i ASK – Legge til rette for flere aktiviteter som vi vet, av kartlegging, at Nadia trives godt med – Redusere støy og lys i Nadias leilighet 	<ul style="list-style-type: none"> – Legge til rette for at Nadia får øvd på å ta valg i egen hverdag – Opplæring i ASK 	<ul style="list-style-type: none"> – Ansatte med interesse for fysisk aktivitet – Redusere krav 	<ul style="list-style-type: none"> – Tilby pause – Personalet trekker seg unna – Tar ned Nadias hender ved forsøk på slag – Stående fastholding av Nadia
5. Plan for hvordan tiltakene skal evalueres			

Komponent 12 – Innføring av PAS

PAS handler om lagarbeid og forpliktelser over lang tid. Organisasjonen eller virksomheten må endre seg, noe som tar tid og krever tålmodighet og utholdenhet. Denne måten å jobbe på skal foregå i et langtidsperspektiv. PAS kan innføres i grupper av tjenestebrukere eller enkeltpersoner som har stor risiko for atferd som utfordrer. Man kan også innføre PAS i hele virksomheten som et rammeverk, verdigrunnlag og felles faglig grunnlag for alle. Erfaringer med å iverksette PAS viser at fire punkter må være oppfylt for at PAS skal fungere godt: en aktiv og positiv ledelse, forankring i virksomheten, kompetanseheving og en plan for hvordan PAS skal innføres i virksomheten.

Den øverste ledelsen i virksomheten må ha ansvaret for innføringen av PAS og snakke positivt om PAS. Og det må forankres i hele virksomheten at her jobber vi i tråd med PAS. Rektorer og andre virksomhetsledere må si høyt at slik vil vi jobbe hos oss, og at dette skal ha prioritet. Visjonen om at virksomheten skal jobbe i tråd med PAS, må kommuniseres til tjenestebrukere, foresatte, tjenesteytere, lærere og andre ledere på ulike nivåer.

I praksis betyr prioritet at den øverste ledelsen må sørge for at alle ansatte får nødvendig opplæring, og at de ser nytten av å jobbe på denne måten. Dette vil påvirke hvordan PAS blir tatt imot og utført. Opplæringen bør inkludere alle de tolv komponentene og spesielt kunnskaper om atferdsanalyse og personsentrert tilnærming. I tillegg bør alle ansatte ha kunnskaper om andre viktige temaer som kommunikasjon, etikk, helse, psykisk lidelse, autismspekterforstyrrelser, aldring og aktuelt lovverk.

Det bør oppnevnes ressurspersoner og praksisledere som kan støtte tjenesteyterne i endringsprosessen. Dyktige fagpersoner som har grunnleggende ferdigheter i å analysere, vurdere og støtte atferdsendring, er helt nødvendig. De bør også ha kunnskap i å veilede og kunne fremme konstruktive diskusjoner der målet er å utvikle gode strategier og positive endringer. I utlysningsteksten etter nye medarbeidere bør det være tydelig at virksomheten jobber i tråd med PAS.

Endringsprosessen er ment å sikre en positiv endring i systemet rundt personen. Meningsfulle endringer er bare mulig dersom miljøet eller omgivelsene restruktureres på en måte som tillater at endringer skjer og vedvarer. Det vil være vanskelig å innføre PAS dersom foresatte, lærere eller tjenesteytere ikke velger denne måten å tenke på, eller dersom de opplever at dette er svært krevende, tar mye tid, at det stilles mange konkurrerende krav, eller at de ikke får tilstrekkelig opplæring og støtte i arbeidet.

Planen for hvordan PAS-rammeverket skal innføres i virksomheten, må være godt kjent for alle involverte, både ledere, tjenesteytere, tjenestebrukere og pårørende.

Referanser og videre lesning

- Berge, U.I.W. (2020). Positiv atferdsstøtte. I T.L. Bakken (Red.). *Håndbok i miljøterapi. Til barn og voksne med kognitiv funksjonshemming*, (s. 131–138). Fagbokforlaget.
- Carr, E. G., Dunlap, G., Horner, R. H., Koegel, R. L., Turnbull, A. P., Sailor, W., Anderson, J. L., Albin, R. W., Koegel, L. K. & Fox, L. (2002). Positive behavior support: Evolution of an applied science. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 4(1), 4–16.
<https://doi.org/10.1177/109830070200400102>
- Ford, H. (u.å). *Ordtak 123.no*. Hentet 24. november 2023 fra <https://www.ordtak123.no/ordtak/12248/henry-ford-arbeid>
- Gore, N. J., Sapiets, S. J., Denne, L. D., Hastings, R. P., Toogood, S., MacDonald, A., Baker, P., Allen, D., Apanasjonok, M.M., Austin, D., Bowring D.L., Bradshaw, J., Corbett, A., Cooper, V., Deveau, R., Hughes, J.C., Jones, E., Lynch, M., McGill, P., ... & Williams, D. (2022). Positive behavioural support in the UK: a state of the nation report. *International Journal of Positive Behavioural Support*, 12(1), i-46.
- Haugland, S., Berge, U., Gjermestad, A., Høium, K. & Løkke, J. (2022). (Red.). *Kunnskapsbasert miljøterapeutisk arbeid*. Universitetsforlaget.
- Helsedirektoratet. (2021, 27.oktober). *Gode helse- og omsorgstjenester til personer med utviklingshemming*. [nett-dokument]. <https://www.helsedirektoratet.no/veiledere/gode-helse-og-omsorgstjenester-til-personer-med-utviklingshemming>
- Helsedirektoratet. (2015). *Rettsikkerhet ved bruk av tvang og makt overfor enkelte personer med psykisk utviklingshemming - helse- og omsorgstjenesteloven kapittel 9 Rundskriv IS-10/2015*. <https://www.helsedirektoratet.no/rundskriv/rettsikkerhet-ved-bruk-av-tvang-og-makt-over-for-enkelte-personer-med-psykisk-utviklingshemming#referere>
- Karlsen, A., & Isaksen, J. (2013). *Innføring i atferdsanalyse*. Universitetsforlaget.
- LaVigna, G. W., Hughes, E. C., Potter, G., Spicer, M., Hume, L., Willis, T. J., & Huerta, E. (2022). Needed independent and dependent variables in multi-element behavior support plans addressing severe behavior problems. *Perspectives on Behavior Science*, 45(2), 421–444.
<https://doi.org/10.1007/s40614-022-00331-4>
- Løkke, J. A. og Salthe, G. (2017). Hvorfor kan målrettede miljøtiltak bli bedre med ei Sjekkliste? *SOR RAPPORT 2*: 14–27.
- Løkke, J. A. & Salthe, G. (2012). Sjekkliste for målrettet tiltaksarbeid: fra normative og deskriptive premisser til tiltak og evaluering. *Norsk tidsskrift for Atferdsanalyse*, 39 (1) 17–32.
- McDonnell, A. (2013). *Håndtering av aggressiv atferd med lavaffektive tilnærminger*. Universitetsforlaget.
- Osgood, T. (2019). *Supporting Positive Behaviour in Intellectual Disabilities and Autism: Practical Strategies for Addressing Challenging behaviour*. Jessica Kingsley Publishers.

Owren, T. og Berge, U.I.W. (2020). Å tilrettelegge for opplevelse av sammenheng. I T. Owren & S. Linde (Red.), *Vernepleiefaglig teori og praksis – sosialfaglige perspektiver*, (2. utg., s. 209–233). Universitetsforlaget.

Skarstad, K. (2019). *Funksjonshemmedes menneskerettigheter. Fra prinsipper til praksis*. Universitetsforlaget.

Aktuelle nettsteder

Bild (British Institute of Learning Disabilities)

– www.bild.org.uk

Gjennom femti år har Bild jobbet for å finne og dele beste praksis for personer med utviklingshemming. Målet har hele tiden vært å bryte ned funksjonshindringer og bygge et mer inkluderende og rettferdig samfunn. Bild jobber hele tiden i partnerskap med personer som har levde erfaringer, det vil si personer med utviklingshemming, pårørende, støttepersoner og organisasjoner. På deres hjemmeside vil du finne mange relevante ressurser om PAS, som i Storbritannia blir sett på som et rammeverk for å sikre beste praksis.

Helsedirektoratet

– www.helsedirektoratet.no

Her finner du blant annet rundskriv, veiledere og retningslinjer.

Lovdata

– lovdata.no

Her finner du alle lover og forskrifter.

NAKU

– naku.no

Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming har som sitt overordnede mål å bedre levekårene til personer med utviklingshemming i Norge. NAKU formidler relevante fagressurser i en kunnskapsbank som kommunale tjenesteytere kan bruke som støtte og veiledning i sitt daglige arbeid.

Nasjonalt senter for aldring og helse

– aldringoghelse.no

Nasjonalt senter for aldring og helse er et offentlig kompetanse- og forskningsmiljø. De har blant annet ansvar for utvikling og drift av *Mitt livs ABC* som gir grunnleggende opplæring i viktige tema innen tjenesteytingen til personer med utviklingshemming. På nettsidene finner du ulike e-læringskurs og informasjon om annen opplæring.

Statped

– www.statped.no

Statped er et direktorat under Kunnskapsdepartementet som hjelper kommuner og fylkeskommuner når barn og elever trenger spesialpedagogisk tilrettelegging i barnehage og skole. Det kan være tilrettelegging for barn med ulike sanseforstyrrelser eller hjelp til opplæring i alternativ og supplerende kommunikasjon.

Stiftelsen SOR

– stiftelsensor.no

Stiftelsen SOR er en norsk organisasjon som arbeider for at alle personer med utviklingshemming skal sikres mulighet til utvikling på egne premisser og ha et aktivt liv i fellesskap med andre. På nettsiden vil du finne relevante e-læringskurs og en kartleggingsbank med ulike kartleggingsskjemaer, blant annet funksjonelle analyser, tidsskriftet *SOR Rapport* med blant annet sju temanumre om PAS og en egen side om Positiv atferdsstøtte med relevant og oppdatert informasjon om PAS i Norge.

Temaheftet *Positiv atferdsstøtte – et rammeverk som forplikter* er utarbeidet av Nasjonalt senter for aldring og helse på oppdrag fra Helsedirektoratet.

Heftet gir en innføring i Positiv atferdsstøtte (PAS) og er rettet mot ansatte som jobber for og med personer med utviklingshemming i bofellesskap, arbeids- og dagsenter og i skolen. Heftet inneholder en rekke spørsmål til refleksjon. Det anbefales at leserne kommer sammen i grupper og bruker tid til å diskutere disse opp mot erfaringer i sin arbeidssituasjon. Heftet kan brukes i kombinasjon med andre organiserte opplæringstiltak for ansatte, slik som *Mitt livs ABC*.

Positiv atferdsstøtte er et rammeverk og en helhetstenkning med verdier og metoder som skal hjelpe mennesker til å oppnå gode liv i tråd med egne ønsker og verdier. Det handler om å samarbeide med mennesker, behandle dem med respekt og verdighet for å støtte dem i å forbedre sin livskvalitet i et livsløpsperspektiv.

Dette rammeverket er i tråd med FN-konvensjon om rettigheter for mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD) og Helsedirektoratets veileder *Gode helse- og omsorgstjenester for personer med utviklingshemming*. I veilederen legges det vekt på at personer med utviklingshemming har samme rettigheter som alle andre, og at prinsippet om rett til selvbestemmelse bør ligge til grunn for all tjenesteyting. Her finner vi igjen alle menneskers rett til like muligheter for å leve verdige og meningsfulle liv.

Redaktør for temaheftet er Kari Revheim, vernepleier med mastergrad i atferdsvitenskap.



Ulf Ingar Wangensteen Berge

Berge er vernepleier med mastergrad i helsefag. Han er førstelektor ved VID vitenskapelige høyskole i Stavanger der han utdanner vernepleiere og har ansvar for en ettårig videreutdanning i PAS. Berge holder forelesninger og kurs i hele landet, skriver faglige tekster i ulike sjangre og har bidratt i ulike faglige innovasjoner som redaktør for SOR sitt e-læringskurs *Inkludering og deltakelse*. Han er også en av redaktørene bak boka *Kunnskapsbasert miljøterapeutisk arbeid* som ble utgitt i 2022, og han var deltaker i arbeidsgruppa bak veilederen *Gode helse- og omsorgstjenester til personer med utviklingshemming*.

ISBN: 978-82-8061-948-8