

Om tanken att lågaffektivt bemötande är att göra ingenting

Av Bo Hejlskov Elvén

En del personer misstar lågaffektivt bemötande med att göra ingenting. Det är en fallgrop när man inför denna metod: att vissa ganska enkelt slutar jobba.

Där beteendeproblem framkallas av personalens agerande

Själv har jag stött på det ibland. Oftast när vi ska implementera lågaffektivt bemötande i väldigt auktoritära verksamheter som rättspsykiatri eller specialfängelser. I de sammanhangen är det sällan ett stort problem; ibland är att göra ingenting bättre än att tillämpa en auktoritär pedagogik, särskilt i verksamheter där beteendeproblemen oftast framkallas av personalens beteende. Ofta minskar våldet kraftfullt, men efter ett tag blir personalen uttråkade och efterfrågar mer metod, och då kan vi börja med den egentliga implementeringen.

När våldet ökar på grund av lågaffektivt bemötande

Men ibland blir det problem också i andra verksamheter av samma skäl. Det kan vara en verksamhet som har fått en ny chef som bestämmer att de ska jobba med lågaffektivt bemötande. Men personalen har enbart slutat jobba som de gjort förut, och lämnar nu konfliktsituationer utan att intervensera eller hantera. Då kan det hända att våldet ökar. Fast det som beskrivs som lågaffektivt bemötande är att personalen slutat jobba.

Vad är lågaffektivt bemötande?

Lågaffektivt bemötande är ett strukturerat kvalitetsarbetsätt som utgår från en tredelad kvalitetssäkringsmodell:

- Vi hanterar våldsamma situationer utan att de eskalerar.
- Vi utvärderar situationen för att ta reda på varför den uppstår.
- Vi förändrar så att situationen inte uppstår igen.

I alla tre delar av arbetet har vi metod. Hanteringsmetoderna tar vi till när oväntade situationer uppstår, utvärderingsmetoderna bör ingå i våra dokumentationsrutiner och förändringsmetoderna tar utgångspunkt i hur vi strukturerar och tydliggör i vardagen. För alla behöver veta vad som förväntas av dem.

Auktoritär- eller låt-gå-pedagogik

Den pedagogiska forskningen har på ett bra sätt illustrerat vad som kan bli fel.

Den Amerikanska psykologen Diana Baumrind beskrev

på sextiotalet att all fostran och pedagogik rörde sig längs en skala, där ena ytterligheten är ett auktoritärt förhållningssätt med straff, konsekvenser och belöningar som vanliga metoder, och där andra ytterligheten var en oengagerad låt-gå-pedagogik, där man gjorde ingenting därför att man utgick ifrån att barn klarade det bra på egen hand. Hon förespråkade en mittposition, som hon kallade auktoritativt förhållningssätt. Det här är ett vanligt tänkande: att antingen är vi auktoritära eller så gör vi ingenting.

Kontroll eller autonomi?

Fyrtio år senare beskrev en annan amerikansk psykolog, Wendy Grolnick, en lite komplexare modell. Hon anser att Baumrinds skala ska delas upp i två. Ena skalan handlar om vårt mål: Vill vi kontrollera huvudpersonen, eller vill vi främja dennes autonomi? Den skalan påminner som Baumrinds. Men Grolnick lade till ytterligare en skala: Hur strukturerad är vardagen? Grolnick visade att ett auktoritärt (kontrollerande) arbetsätt i kombination med hög struktur var förödande för huvudpersonernas utveckling. Likadant med ett auktoritärt förhållningssätt utan struktur och ett autonomistödjande förhållningssätt utan struktur. Det som gav bäst resultat var ett autonomistödjande arbetsätt med hög struktur. Det innebär att huvudpersonerna vet vad som förväntas av dem, att vardagen är strukturerad i tid och aktiviteter, att det finns tydliga regler och förväntningar, men att det inte finns straff utan stöd när de misslyckas.

Hela metoden måste användas

Lågaffektivt bemötande är ett autonomistödjande arbetsätt. Det är beroende av fungerande strukturer och tydlig förutsägbarhet. Därför kan vi inte enbart implementera hanteringsmetoderna. Då blir det låt-gå-pedagogik. Vi måste implementera metoder för utvärdering av krissituationer och ett tydliggörande arbetsätt också, om vi ska få en fungerande verksamhet.

