



# Lågaffektivt bemötande

Att hantera och förebygga beteendeproblem

Timrå Individ- och familjeomsorg & Skola  
Södra Berget 29/10 2019

Leg psykolog Carin Lindgren  
Leg psykolog Johan Långström

1



## Vilka är vi?

Carin Lindgren  
Leg. Psykolog  
Neuropsykiatri (barn och vuxna)  
Elevhälsa/Skola  
Företagshälsovård  
Kris- och konflikthantering

carin@rovasjogren.se  
070-855 7689

Johan Långström  
Leg. Psykolog  
Socialpsykiatri  
Barn- och ungdomspsykiatri  
Skola  
Boende ensamkommande

johan@rovasjogren.se  
070-65 88 432



2

Vilka är vi?



Pedagogisk psykologi

[www.pedagogiskpsykologi.se](http://www.pedagogiskpsykologi.se)

4

Vilka är ni?



5

## Böcker



6

## Lågaffektivt bemötande



Syfte med dagen:

- Ge en gemensam teoretisk bas
- Ge exempel på metoder för att arbeta lågaffektivt
- Ge en utgångspunkt att arbeta vidare ifrån i er organisation

7

## Innehåll idag



- 09.00-10.15 **Lågaffektivt bemötande** - Introduktion och principer  
 10.15 – 10.45 *Paus - Bensträckare*  
 10.45 – 12.00 Principer fortsättning  
 12.00 – 13.00 *Lunch*  
 13.00 – 14.15 Metoder för lågaffektivt bemötande  
 14.15 – 14.45 *Paus - Fika*  
 14.45 – 16.00 Systematiskt arbetsätt, frågor och avslut

8

## Vad är lågaffektivt bemötande?



- Ett förhållningsätt, med metoder som är utvecklade för att hantera problemskapande beteende på ett etiskt försvarbart sätt.

9

## Vad är problemskapande beteende?



- Problemskapande beteende är ett beteende som leder till problem.

10

## Fyra vanliga missförstånd

och klargöranden om lågaffektivt bemötande



11

## Bemötande är en laddad fråga



- Beteendeproblem (framförallt i skola) är ofta en väldigt laddad fråga, såväl i media som bland personal
- Debatten är ofta polariserad, snarare än nyanserad
- *”Variationen bland svenska skolor är så stor att det som sägs är alltid giltigt någonstans, någon gång.”*  
(Ulf P. Lundgren, tidigare Skolverksdirektör)
- Vi måste se till vår egen verksamhet, våra egna möjligheter och begränsningar – vad vi kan göra och påverka.

12

## 4 vanliga missförstånd



### ”Lågaffektivt bemötande handlar om att...”

1. Inte göra någonting när det uppstår en konflikt
2. Aldrig visa känslor
3. Släppa *alla* krav och förväntningar
4. Förändra elevens beteende (men det fungerar ju inte!)

13

## Missförstånd #1: Icke-agerande



MISSFÖRSTÅND	KLARGÖRANDE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Lågaffektivt bemötande handlar om att <b>inte göra någonting</b> när det uppstår en konflikt."</li> </ul>	

14

## Missförstånd #1: Icke-agerande



MISSFÖRSTÅND	KLARGÖRANDE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Lågaffektivt bemötande handlar om att <b>inte göra någonting</b> när det uppstår en konflikt."</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lågaffektivt bemötande handlar om <b>att aktivt anpassa sitt bemötande och de strategier man använder, för att hjälpa eleven återfå sin självkontroll.</b></li> </ul>

15

## Missförstånd #1: Icke-agerande



MISSFÖRSTÅND	KLARGÖRANDE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Lågaffektivt bemötande handlar om att <b>inte göra någonting</b> när det uppstår en konflikt."</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lågaffektivt bemötande handlar om <b>att aktivt anpassa sitt bemötande och de strategier man använder, för att hjälpa eleven återfå sin självkontroll.</b></li> <li>• I motsats till att göra ingenting använder man metoder som stabiliserar och lugnar situationer – istället för öka graden av stress, konflikt och konfrontation.</li> </ul>

16

## Missförstånd #1: Icke-agerande



- Exempel på artikel om **icke-agerande** som startade ett mediadrev, feb. 2019.
- **Hjulsta grundskola i Stockholm.**
- Skyddsombudet Irene Ziverts uppger lågaffektivt bemötande som den enda tänkbara anledningen till att anmälningar om hot och våld ökat explosionsartat på Hjulsta-skolan.



Artikel i tidningen Skolvärlden,  
21 februari 2019

17



## Missförstånd #1: Icke-agerande



- Hur har skolan arbetat?
- ”Enligt facket har personalen tidigare handlat direkt om en elev exempelvis har agerat hotfullt. Men **med de nya rutinerna ska personalen undvika att ta någon konflikt – och i stället bara gå därifrån och be elevens mentor ringa hem till föräldrarna.**”



Artikel i tidningen Skolvärlden,  
21 februari 2019

Det här är inte  
lågaaffektivt  
bemötande

18

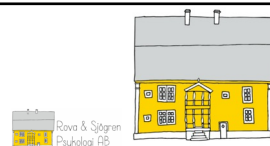
## Missförstånd #2: Aldrig visa känslor



MISSFÖRSTÅND	KLARGÖRANDE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ”Lågaaffektivt bemötande handlar om att <b>aldrig visa känslor och aldrig höja rösten.</b>”</li> </ul>	

20

## Missförstånd #2: Aldrig visa känslor



MISSFÖRSTÅND	KLARGÖRANDE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Lågaffektivt bemötande handlar om att <b>aldrig visa känslor och aldrig höja rösten.</b>"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lågaffektivt bemötande handlar om att <b>bli mer medveten om när och hur man som vuxen uttrycker sina känslor</b>, och på vilka sätt ens röstläge, kroppsspråk och annat kan påverka en situation där affektnivån redan är hög.</li> <li>• <b>Varje gång det finns en risk för våld kan vi antingen öka eller minska risken den med våra egna handlingar.</b></li> </ul>

21

## Missförstånd #2: Aldrig visa känslor



- Artikel i *Skolvärlden* av ITK-pedagog Sara Bruun i Höör.
- Hon skriver:
 

"Missförstånd runt vad lågaffektivt bemötande innebär har blivit **en katastrof för svensk skola...**"



22

## Missförstånd #2: Aldrig visa känslor



- Artikeln beskriver en lärare som hamnar i konflikt med en elev, blir arg, ryter ifrån och i efterhand får höra av sina kollegor att: **”Om du bara varit lågaffektiv så hade allt löst sig”**. Sara blir irriterad...
- Samtidigt verkar hon medveten om att föreställningen om man aldrig får visa känslor om man arbetar med lågaffektivt bemötande är **ett missförstånd**. Hon skriver...



Sara Bruun, ITK-pedagog i Höör.

23

## Missförstånd #2: Aldrig visa känslor



- **”Det fungerar inte att hela tiden gå runt i ditt klassrum med mjuka filtofflor och prata vänligt med eleverna. Det är inte heller tanken bakom begreppet lågaffektivt bemötande.”**

24

## Missförstånd #2: Aldrig visa känslor



- **”Det fungerar inte att hela tiden gå runt i ditt klassrum med mjuka filttofflor och prata vänligt med eleverna. Det är inte heller tanken bakom begreppet lågaffektivt bemötande.”**
- **”Min uppfattning är att vissa personer endast har gjort en quick-fix och bara läst och plockat ut vissa delar av det som bland andra Bo Hejlskov Elvén förespråkar runt lågaffektivt bemötande...”**

25

## Missförstånd #2: Aldrig visa känslor



- Det centrala att komma ihåg:
  - **Vi måste kunna skilja på krissituation och vardag.**
  - **I en krissituation** – när eleven tappat sin självkontroll och befinner sig i **”kaosfasen”** – **jobbar vi dock under andra förutsättningar.** I en sådan situation behöver vi vara mer strategiska avseende *när* och *hur* vi uttrycker känslor. Viktigt att kunna behålla vår egen självkontroll under stress.
  - **I vardagen** i skolan är tydlighet, gränser, struktur och förutsägbarhet bra och rekommenderat.

27

## ”Lågaffektivt bemötande har kört i diket”



”

[...] hypen just nu är att allt ska vara lågaffektivt och det är universallösningen på alla skolans problem...



Sara Bruun, ITK-pedagog i Höör.

28

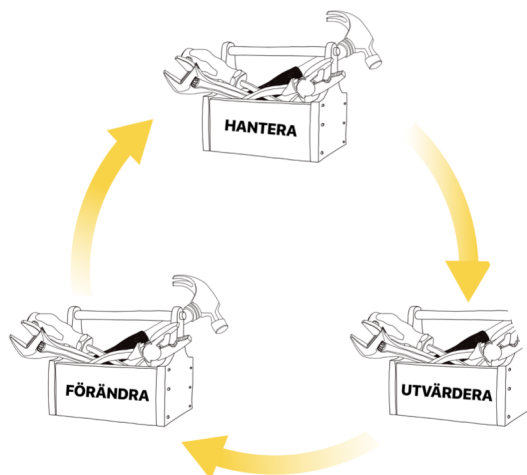
## Del i systematiskt kvalitetsarbete



- **Lågaffektivt bemötande** är inte en ”universallösning” mot alla problem, varken i skolan, vård eller omsorg.
- Det behöver ingå som en del i **ett systematiskt kvalitetsarbete**, där flera olika insatser (på individ-, grupp- och organisationsnivå) samverkar/kompletterar varandra.
- Ett sätt att arbeta för detta är genom att använda modellen **”Hantera, utvärdera, förändra”**

29

## Hantera – Utvärdera - Förändra



30

## Missförstånd #3: Släppa *alla* krav



MISSFÖRSTÅND	KLARGÖRANDE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Lågaffektivt bemötande handlar om att <b>släppa <i>alla</i> krav och förväntningar.</b>"</li> </ul>	

31

## Missförstånd #3: Släppa *alla* krav



MISSFÖRSTÅND	KLARGÖRANDE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Lågaffektivt bemötande handlar om att <b>släppa <i>alla</i> krav och förväntningar.</b>"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lågaffektivt bemötande handlar om att <b>anpassa krav och förväntningar till individens förutsättningar</b>, så att det blir möjligt för dem att lyckas.</li> <li>• Varierar med dagsform och över tid</li> <li>• "Pedagogik handlar om att få människor att göra det som det annars inte skulle göra, frivilligt" (Bo Hejlskov Elvén)</li> </ul>

32

## Missförstånd #4: "Förändra beteende"



MISSFÖRSTÅND	KLARGÖRANDE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Lågaffektivt bemötande handlar om att <b>förändra individens beteende. Men det fungerar inte!</b>"</li> </ul>	

33

## Missförstånd #4: "Förändra beteende"



MISSFÖRSTÅND	KLARGÖRANDE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Lågaffektivt bemötande handlar om att <b>förändra individens beteende. Men det fungerar inte!</b>"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Lågaffektivt bemötandes primära syfte är att anpassa och förändra kraven i omgivningen för att bättre matcha barnets förmågor.</b> När omgivningen lyckats så minskar oftast symtombilden av problemskapande beteenden.</li> </ul>

34

## Missförstånd #4: "Förändra beteende"



MISSFÖRSTÅND	KLARGÖRANDE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Lågaffektivt bemötande handlar om att <b>förändra individens beteende. Men det fungerar inte!</b>"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Lågaffektivt bemötandes primära syfte är att anpassa och förändra kraven i omgivningen för att bättre matcha barnets förmågor.</b> När omgivningen lyckats så minskar oftast symtombilden av problemskapande beteenden.</li> <li>• Individens har rätt att vara den de är.</li> <li>• Ledord: <b>Anpassa, stödja, kompensera.</b></li> </ul>

35



## Två huvudspår i modern psykologi



Förenklat kan man säga det finns två huvudspår inom modern psykologi kring hur man arbetar med att hantera och förändra problemskapande beteenden:

1. **Ändra på individen och deras beteende.** Vilket inom sjukvården kallas **behandling** (t ex genom psykoterapi, medicinering eller habilitering).

36

## Två huvudspår i modern psykologi



Förenklat kan man säga det finns två huvudspår inom modern psykologi kring hur man arbetar med att hantera och förändra problemskapande beteenden:

1. **Ändra på individen och deras beteende.** Vilket inom sjukvården kallas **behandling** (t ex genom psykoterapi, medicinering eller habilitering).
2. **Ändra på omgivningen – förhållningssätt, kompetens, krav och förväntningar.** Med andra ord **bemötande**. Att ta ansvar och hjälpa varje individ på deras funktionsnivå.

37

## Forskningsstöd



- Kritik: "Lågaffektivt bemötande saknar evidens!"
- Lågaffektivt bemötande är dock **inte en metod** utan flera metoder som var för sig är förankrade i forskning med god evidens
- *Alternativet*: Auktoritära metoder

38

## Om Implementering - Socialstyrelsen



- **Implementering** avser det vi gör för att:
  - införa ett nytt sätt att arbeta
  - säkerställa att den nya arbetsmetoden används på rätt sätt
  - skapa hållbarhet och varaktighet, att vi fortsätter arbeta så över tid.
- Forskning pekar på att införandet av nya arbetsmetoder i en organisation ofta tar lång tid, kan kosta mycket pengar och (tyvärr) ofta misslyckas.



39

## Tre myter om implementering



### 1. "Information är tillräckligt för att åstadkomma förändring"

- Information är viktigt men sällan tillräckligt för att leda till förändring.

### 2. "Förändring sker snabbt".

- Implementering är inte en händelse, utan en process. Grov uppskattning ≈ 2-4 år.

### 3. "Utbildning leder till användning".

- Utbildning kan vara ett första och ofta nödvändigt steg. Men leder sällan, av sig självt, till användning av ett nytt arbetssätt.



40

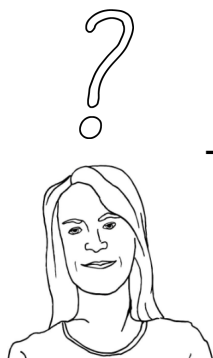
Meta-analys av träningskomponenter för lärarutbildning (Joyce & Showers, 2002)

Träningskomponent	Besitter kunskap	Demonstrerar färdighet	Använder i klassrummet
Teori & diskussion	10 %	5 %	0 %
+Demonstration av utbildare	30 %	20 %	0 %
+Rollspel med feedback	60 %	60 %	5 %
+Coachning i klassrummet	95 %	95 %	95 %



41

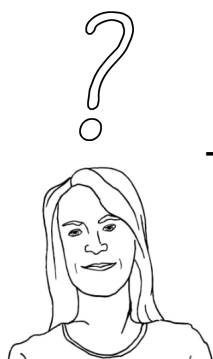
## Vad är lågaffektivt bemötande?



- Ett förhållningsätt, med metoder som är utvecklade för att hantera problemskapande beteende på ett etiskt försvarbart sätt.

43

## Vad är problemskapande beteende?



- Problemskapande beteende är ett beteende som leder till problem.

44

## Vem uppvisar problemskapande beteende?



- Människor som kan  
uppföra sig gör det!

Ross W. Greene

45

### **Människor som vill uppföra sig gör det!**

Motivation blir centralt

Stor risk för uppgivenhet

Personal erbjuder mindre hjälp

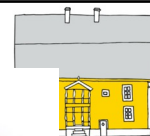
Tuffare att skilja person från beteende. Pessimism.

### **Människor som kan uppföra sig gör det!**

Utvecklade färdigheter,  
svårigheter.  
Utforskande

Personal erbjuder mer hjälp

Lättare att skilja person från beteende. Optimism.



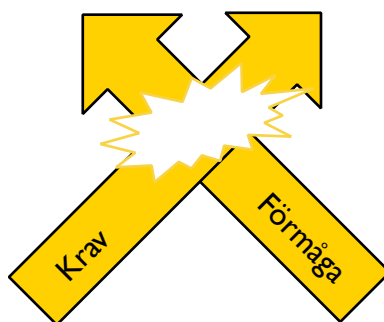
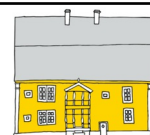
46

När uppstår problemskapande beteende?



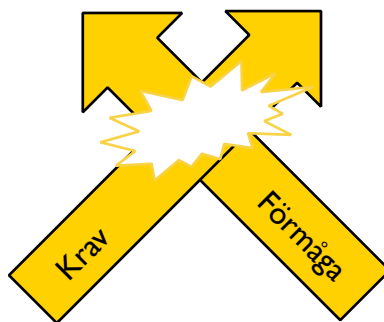
47

När uppstår problemskapande beteende?



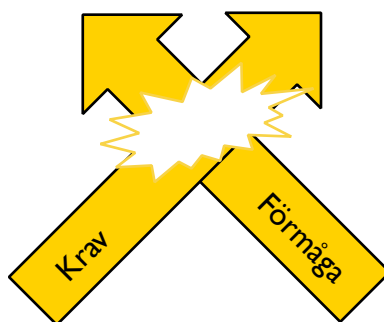
48

När uppstår problemskapande beteende?



49

När uppstår problemskapande beteende?



50

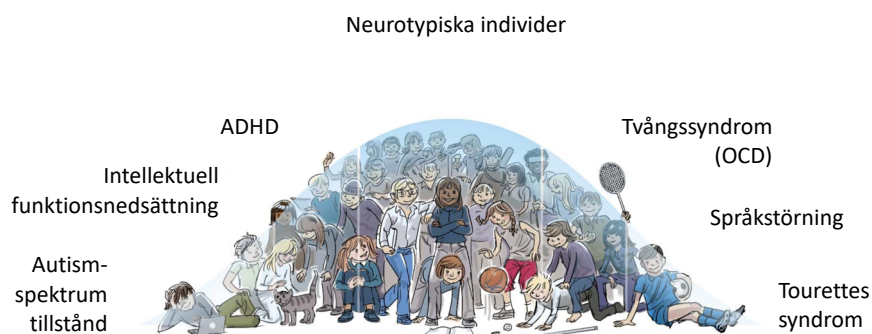
## Vem hamnar i problemskapande beteende?



Människor som ofta hamnar i situationer som leder till problembeteende har ofta svårt med:

- Exekutiva förmågor
- Språk och kommunikation
- Känsloregering
- Adaptiva strategier
- Flexibilitet
- Sociala färdigheter

51



**NPF** = neuropsykiatriska funktionsnedsättningar



52





## Bikupa – Problemskapande beteende

- Försök komma på när du senast var med om en krock mellan krav och förmågor. Hur såg den krocken ut?
- Vad kan man göra åt en sådan situation, på kort sikt och på lång sikt?



53

## Hur jobbar man lågaffektivt?



Förebygga

Hantera

Förståelse

Etik



54

## Hur jobbar man lågaffektivt?



Förebygga

Hantera

Förståelse

Etik



55

## Hur jobbar man lågaffektivt?



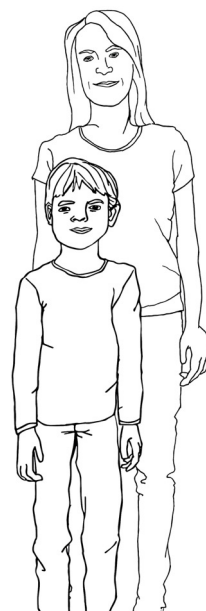
- Vi värnar om självbestämmande och autonomi
- När är det försvarbart att inskränka på självbestämmande?
  - Undvikande av fara
  - Omsorg
  - Öka faktiskt självbestämmande

56

56

## Hur jobbar man lågaffektivt?

- Alla har rätt att säga nej!  
*Pedagogisk uppgift få ett ja.*
- Vi använder metoder som bygger tillit
- Inte kravlöst utan krav som funkar!



57

57

## Principer för metodval

### En bra metod:

- Ökar autonomin
- Ökar självkontrollen i situationen
- Ökar personens tillit och förtroende för dig
- Bygger inte på en moralisk värdering



58

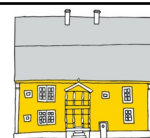
## Tre pedagogiska principer för ett lågaffektivt bemötande



1. Ansvarsprincipen
2. Kontrollprincipen
3. Principen om affektsmitta

59

## 1. Ansvarsprincipen



60

## Princip I: Ansvarsprincipen



- Den som tar ansvar kan påverka!
- Att fokusera på det man kan påverka minskar upplevd maktlöshet
- Minskad upplevd maktlöshet minskar risken för negativ interaktion mellan personal och ungdomar (och andra)

61

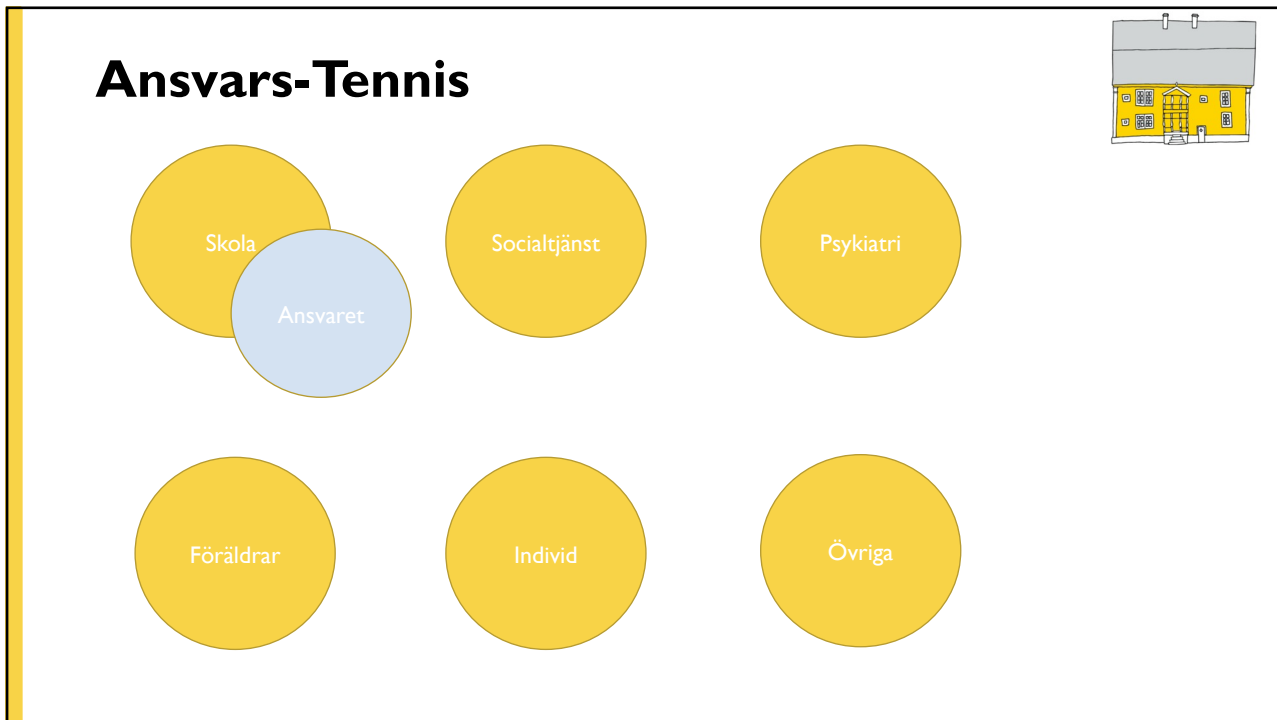
## Princip I: Ansvarsprincipen



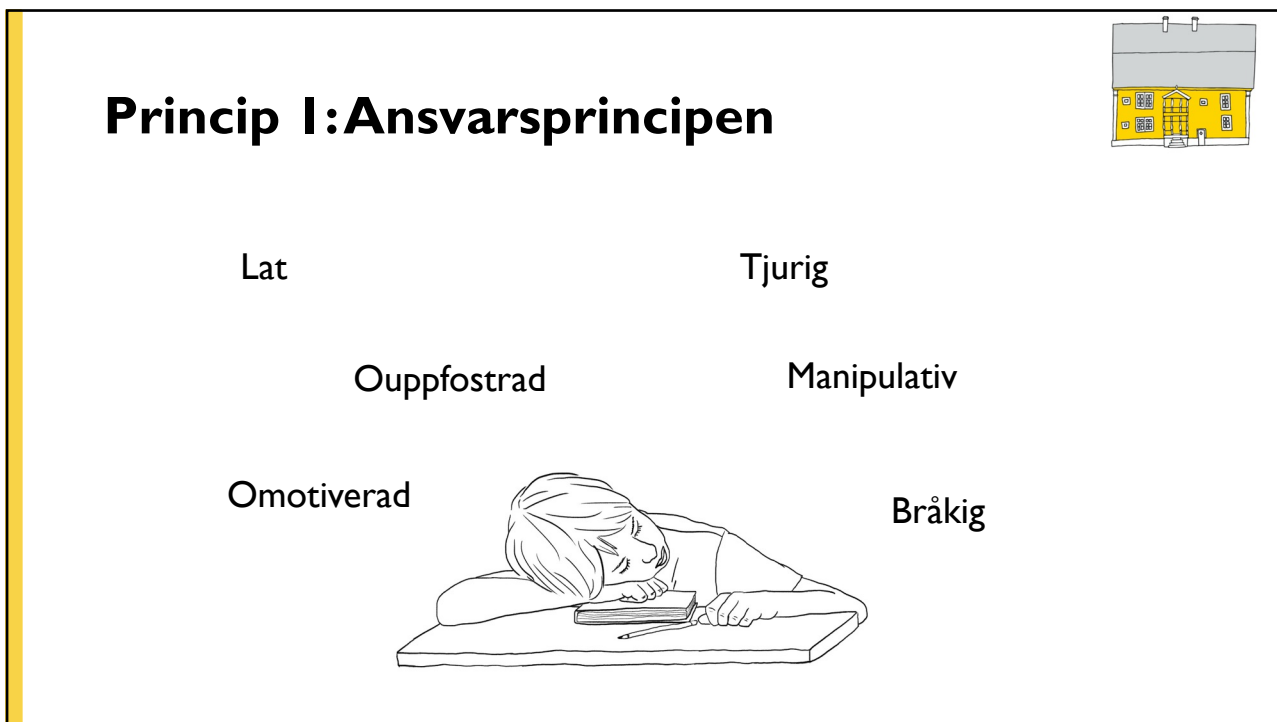
Var lägger vi ansvaret när vi inte lägger det på oss själva?

- Skola
- Socialtjänst
- Migrationsverket
- Föräldrar
- Psykiatri
- Individen vi möter

62



63



64

## Princip I: Ansvarsprincipen



Lat

Svårt att starta/komma igång

Tjurig

Svårt med övergångar

Uppfostrad

Svårt att hitta bra strategier

Manipulativ

Svårigheter med socialt samspel

Omotiverad

Lyckas inte få  
överblick eller  
sammanhang



Bråkig

Svårt att reglera  
känslor vid  
motgångar

65

## Princip I: Ansvarsprincipen



Utgångspunkter:

- Människor som kan uppföra sig gör det
- Om vi misslyckas med uppdraget måste vi söka lösningen hos oss själva i verksamheten
- Den språkliga beskrivningen spelar roll!

71



Rova & Sjögren  
Psykologi AB

## Bikupa - Problembeskrivning

- Kan du komma på exempel från ditt arbete där ni med språket har lagt ansvar och problemet hos individen?
- Har du exempel där en förändrad problemformulering varit viktig för hur ni kommit fram till nya lösningar?



72



## Sammanfattning ansvarsprincipen

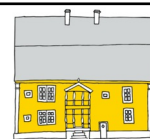
Vad innebär detta för mig som personal?

- Genom att fokusera på vad jag kan påverka ökar min möjlighet att förändra situationen samtidigt som frustration och problembeteende minskar.



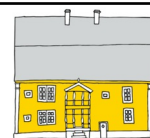
74





## 2. Kontrollprincipen

75



### Princip 2: Kontrollprincipen

- Man måste ha kontroll över sig själv om man ska kunna samarbeta med andra.
  - ✓ Vi måste ha metoder som säkerställer ungdomens självkontroll.
  - ✓ Vi måste ha förståelse för och kunskap om ungdomens agerande.

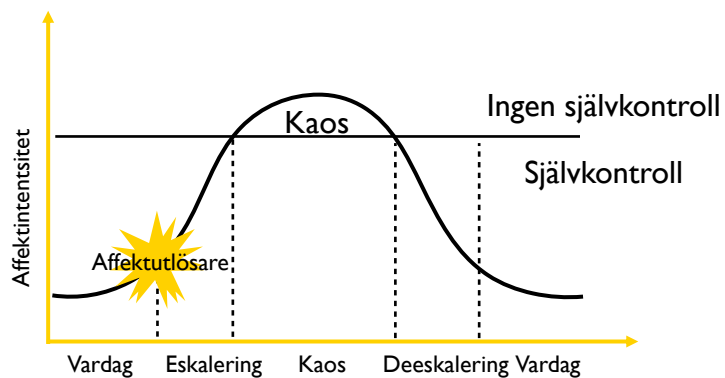
76

## Princip 2: Kontrollprincipen



77

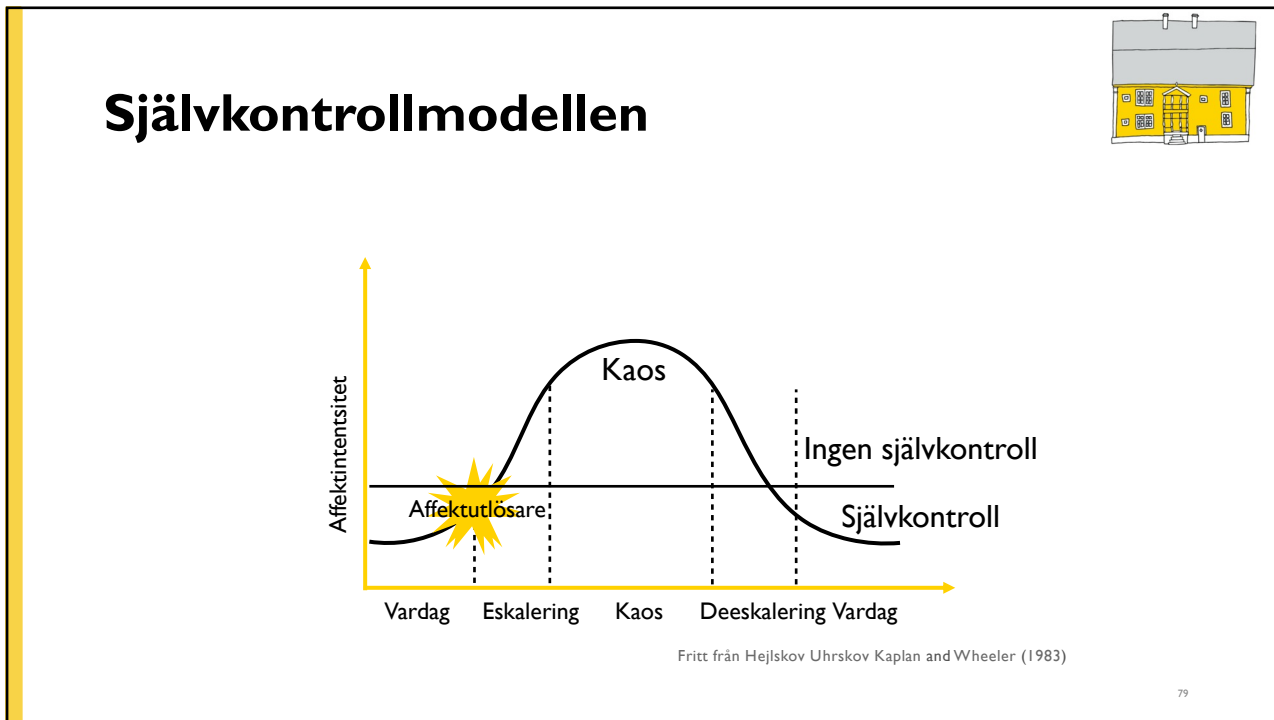
## Självkontrollmodellen



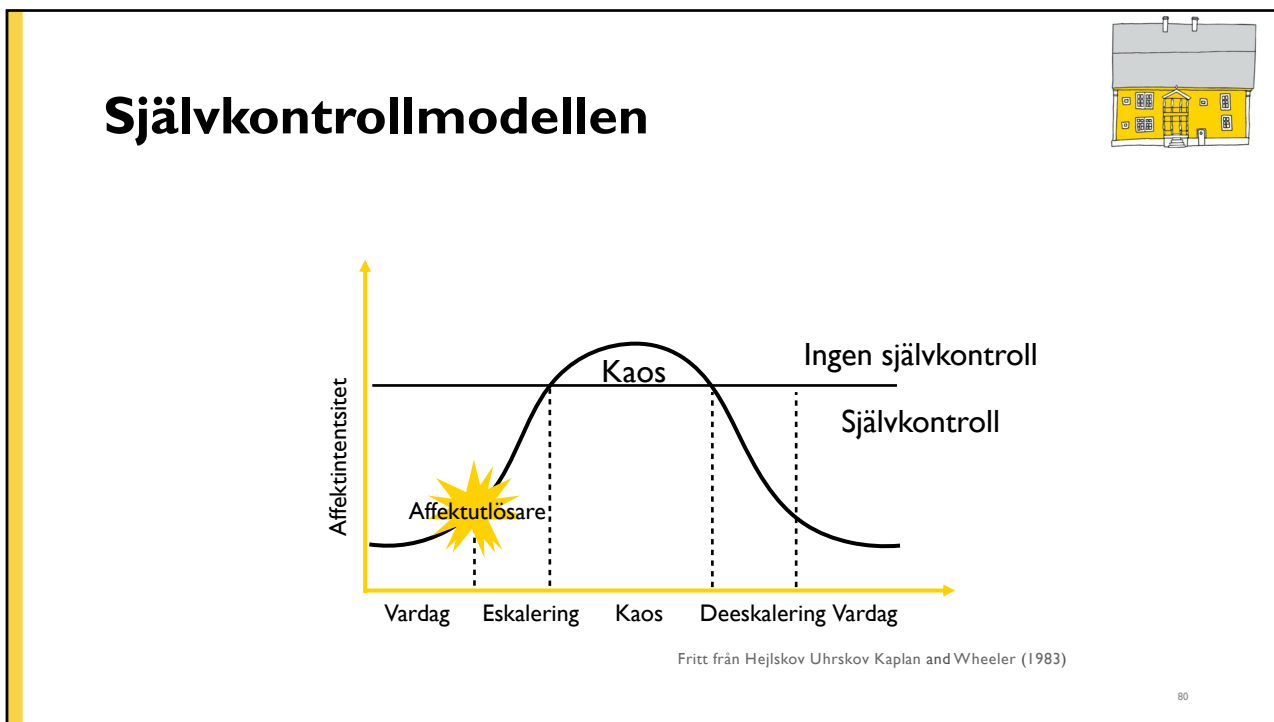
Fritt från Hejlskov Uhrskov Kaplan and Wheeler (1983)

78

78



79



80

## Princip 2: Kontrollprincipen



Kaosbeteende



81

## Princip 2: Kontrollprincipen



- Strategiskt beteende  
- för att behålla eller återfå självkontroll



82

## Princip 2: Kontrollprincipen



- Det är viktigt att vi försöker förstå vilket syfte ungdomens beteende har för att kunna bemöta och skapa alternativ.
- Det är svårt om vi stirrar oss blinda på "vår sida av problematiken".

83

## Princip 2: Kontrollprincipen



- Strategiskt beteende
  - för att behålla eller återfå självkontroll



Vägra

84

## Princip 2: Kontrollprincipen



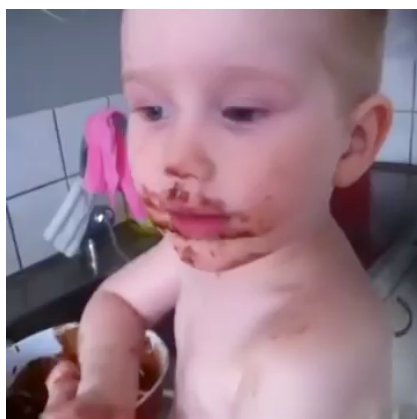
- Strategiskt beteende  
- för att behålla eller återfå självkontroll



Ljuga

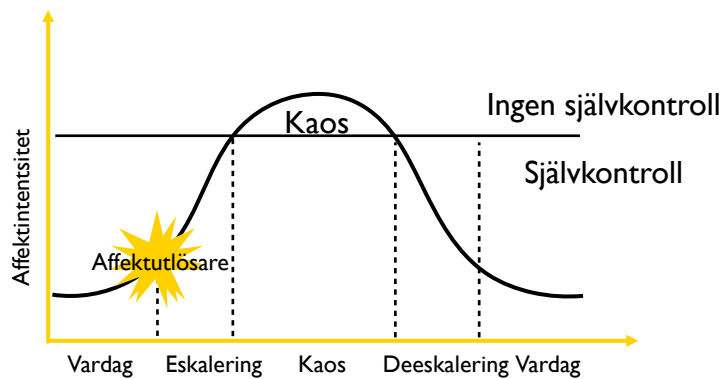
85

## Princip 2: Kontrollprincipen



87

## Självkontrollmodellen



Fritt från Hejlskov Uhrskov Kaplan and Wheeler (1983)

88

88

## Princip 2: Kontrollprincipen



- Strategiskt beteende  
- för att behålla eller återfå självkontroll



Skapa avstånd

89

## Princip 2: Kontrollprincipen



- Strategiskt beteende  
- för att behålla eller återfå självkontroll



Hota

90

## Princip 2: Kontrollprincipen



- Strategiskt beteende  
- för att behålla eller återfå självkontroll



Självskadande beteende

91



## Princip 2: Kontrollprincipen

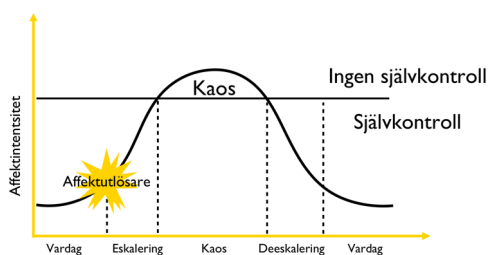


Kaosbeteende



Vägra, ljuga, skapa  
avstånd, hota  
självskada

92



- Ju högre affekt och stress desto sämre tillgång till förmågor.
- Självkontroll är nödvändigt för att kunna tillgodogöra sig pedagogiska interventioner

93

93

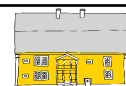
## Sammanfattning kontrollprincipen



Vad innebär detta för mig som personal?

- Vår uppgift är att hjälpa individen behålla eller återfå självkontrollen. Ofta måste vi frigöra oss från vår vanliga reaktion för att inte öka stressen.
- Det är viktigt att vi försöker förstå vilket syfte individens beteende har för att kunna bemöta och skapa alternativ. Det är svårt om vi stirrar oss blinda på "vår sida av problematiken".

94



Rova & Sjögren  
Psykologi AB

## Bikupa - Kontroll

- Vilka strategiska beteenden möter du hos dem du arbetar med som du bedömer syfta till att behålla eller återfå självkontroll?
- Vilka sätt har du eller andra i omgivningen kunnat göra för att hjälpa individen behålla eller återfå självkontroll?



95

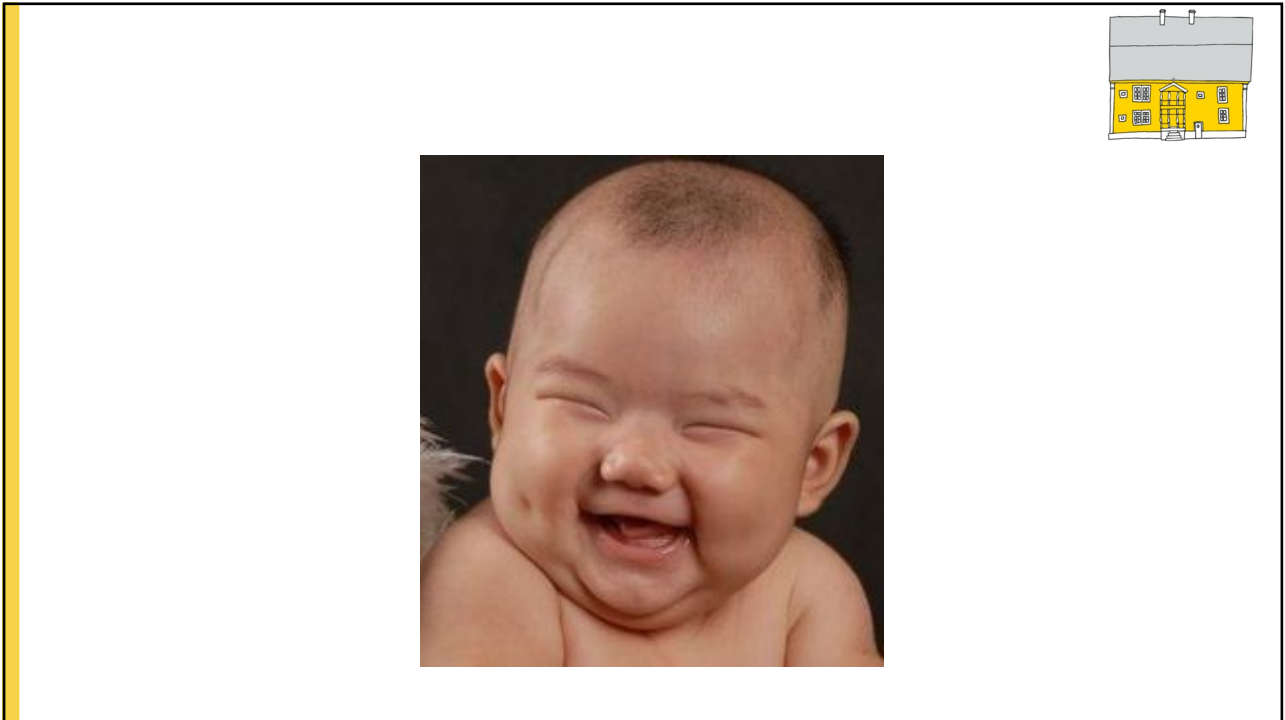


### 3. : Principen om Affektsmitta

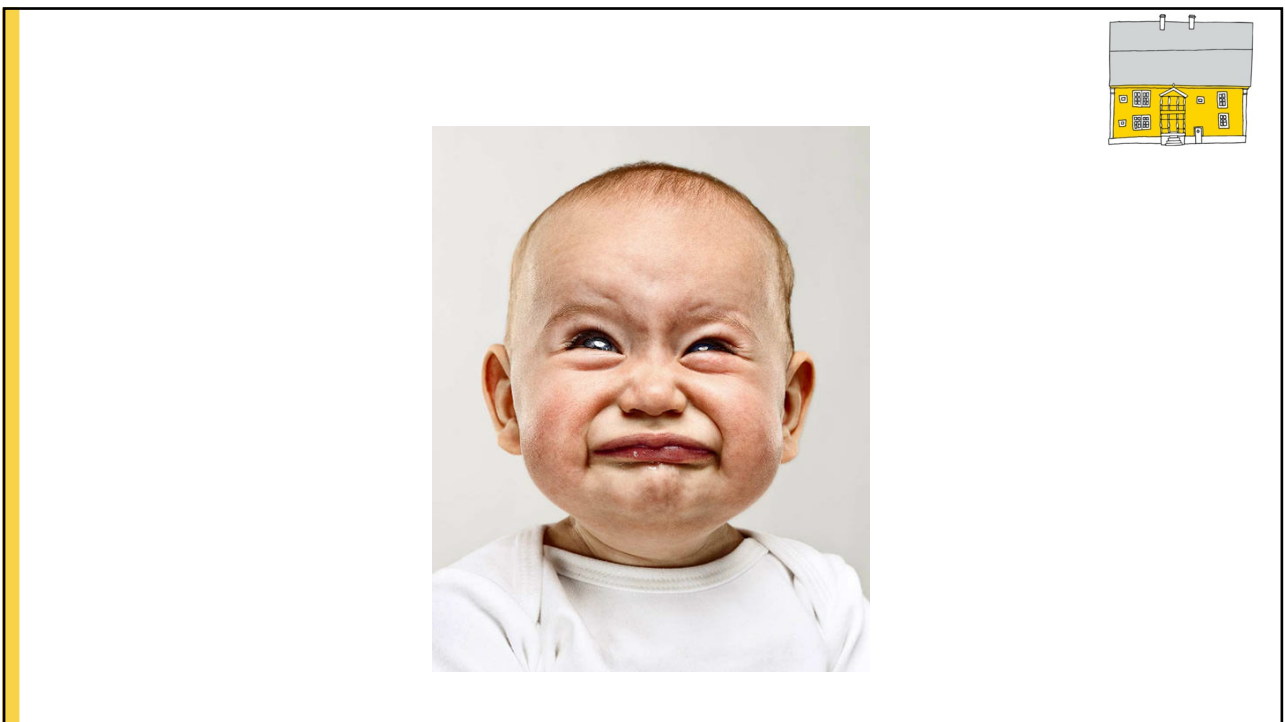
97



98

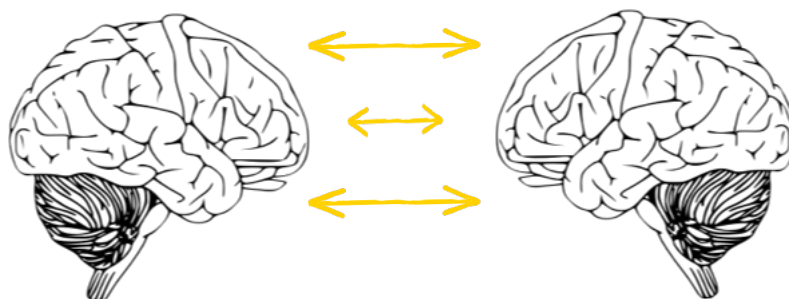


99



100

## Princip 3: Affektsmitta

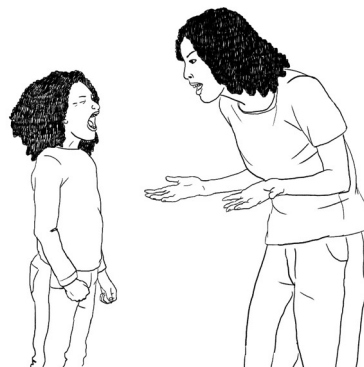


101

## Princip 3: Affektsmitta



- Spegling sker på neurologisk nivå
- Vanligtvis kan de flesta av oss skilja på dina och mina affekter
- Vissa har dock av olika anledningar svårare att reflektera över och påverka sina egna affekter än andra

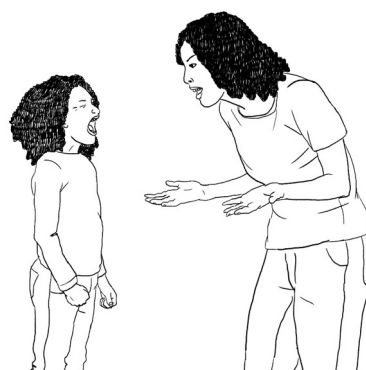


102

## Princip 3: Affektsmitta



- Undvika negativ affektsmitta
- Främja positiv affektsmitta



103

## Sammanfattning affektsmitta



Vad innebär detta för mig som personal?

- Vi påverkas av och påverkar andras affekter.
- Därför är det viktigt att vara uppmärksam på egna affekter och bibehålla lugn för att öka chansen att situationen skall präglas av lugn.

104



Rova & Sjögren  
Psykologi AB

## Bikupa - Affekt



- I vilka situationer i ditt arbete är det tydligt att det sker affektsmitta (mellan dig och annan individ eller mellan individer som du träffar)?
- Har du praktiska erfarenheter på hur du eller andra på din arbetsplats arbetar för att främja eller förhindra affektsmitta?

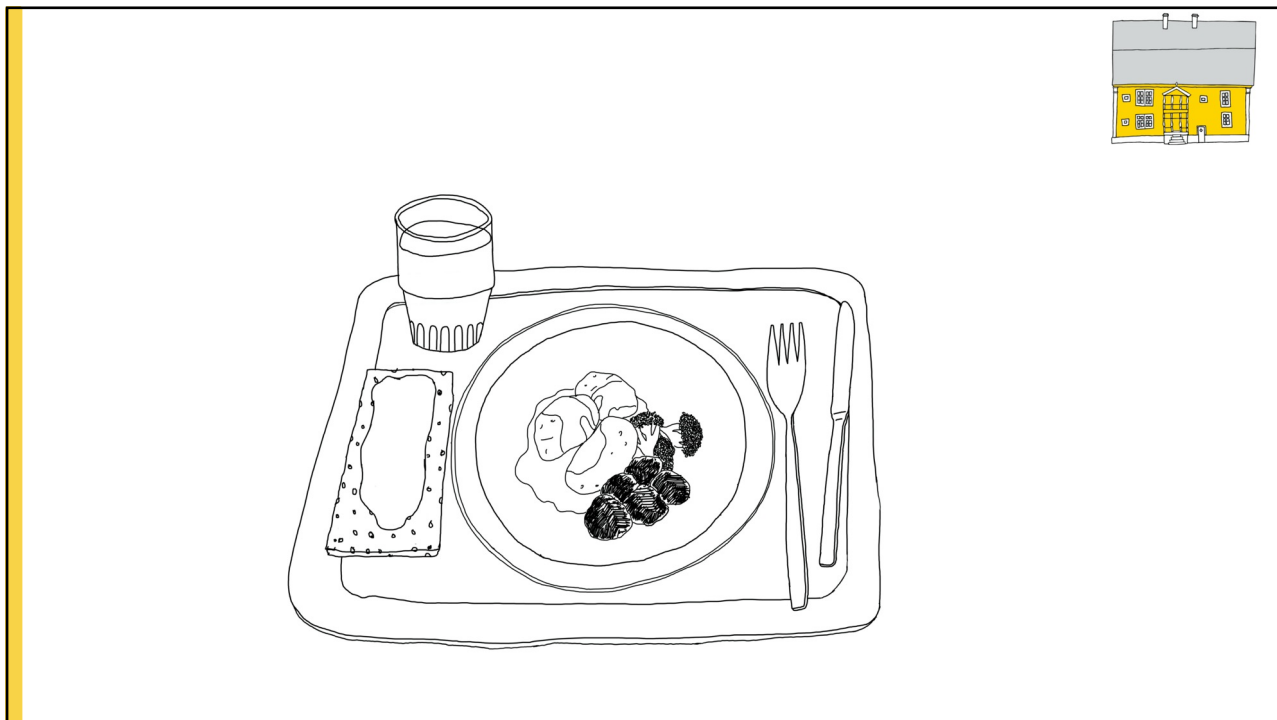
105



## Sammanfattning: lågaffektiva principer

- Vi som personal måste **ta ansvar** för att inte bli uppgivna. Personen vi arbetar med ska inte förlora sin **självkontroll**, det måste finnas en utväg.
- En bra utgångspunkt för att ungdomen ska behålla sin självkontroll är att vi har en trygg och lugn kontroll över vår egen **affekt**.

106



107

## Innehåll idag

09.00-10.15	<b>Lågaffektivt bemötande</b> - Introduktion och principer
10.15 – 10.45	<i>Paus - Bensträckare</i>
10.45 – 12.00	Principer fortsättning
12.00 – 13.00	<i>Lunch</i>
13.00 – 14.15	Metoder för lågaffektivt bemötande
14.15 – 14.45	<i>Paus - Fika</i>
14.45 – 16.00	Systematiskt arbetsätt, frågor och avslut

108



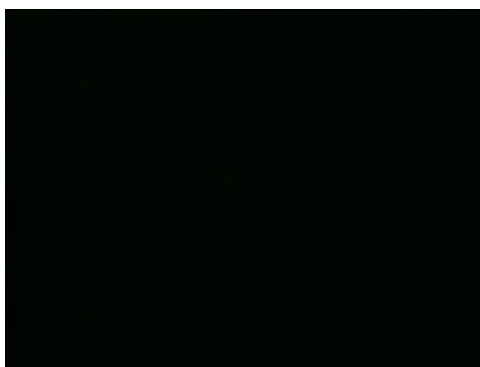


## Att tänka på under filmen

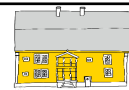
1. Vad har personerna i filmen för olika problem de vill lösa i situationen?
2. Var lägger personerna i filmen **ansvar**?
3. Vilka strategier använder eleven för att behålla **självkontroll**?
4. Ser ni några exempel på **affektsmitta**?

109

## Boston 24/7



110



Rova & Sjögren  
Psykologi AB

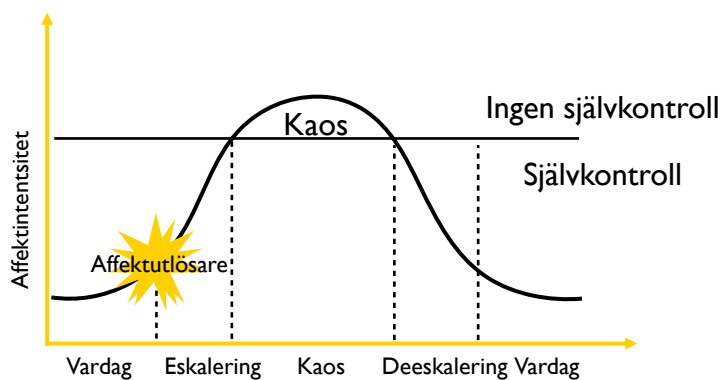
## Bikupa

1. Vad har personerna i filmen för olika problem de vill lösa i situationen?
2. Var lägger personerna i filmen **ansvar**?
3. Vilka strategier använder eleven för att behålla **självkontroll**?
4. Ser ni några exempel på **affektsmitta**?



111

## Självkontrollmodellen



Fritt från Hejlskov Uhrskov Kaplan and Wheeler (1983)

112

112



113

**Tre verktygslådor**  
Vad gör vi?

A diagram illustrating a cyclical process. It features three toolboxes arranged in a triangle, each containing a hammer and a saw. The top toolbox is labeled "HANTERA", the bottom-left one "FÖRÄNDRA", and the bottom-right one "UTVÄRDERA". Three yellow curved arrows connect them in a clockwise cycle: from HANTERA to UTVÄRDERA, from UTVÄRDERA to FÖRÄNDRA, and from FÖRÄNDRA back to HANTERA. In the top right corner of the diagram, there is a small icon of a yellow house with a grey roof and a chimney.

114

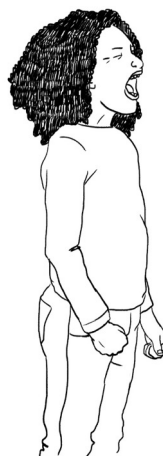
## Tre verktygslådor



Hantera

Utvärdera

Förändra



115

115

## Vad håller vi på med?



Hantera

- **Avledning**
- **Affektreglering**
- Kravanpassning
- Affektsmitta
- Delaktighet
- Kompensera
- ....

116

116

## Vad håller vi på med?



Utvärdera

- Registrera - se mönster
- **Analysera – hitta ingångar**
- Handledning och kollegialt utbyte - hjälpas åt att hitta
- ...



117

117

## Vad håller vi på med?



Förändra

- Färdighetsträna
- Pedagogiska insatser
- **Kollaborativ problemlösning**
- MI
- Stödstrukturer
- **Kravanpassa**
- ...

118

118

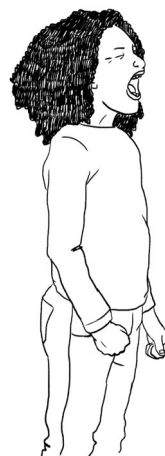
## Vad håller vi på med?



Hantera

Utvärdera

Förändra



119

119

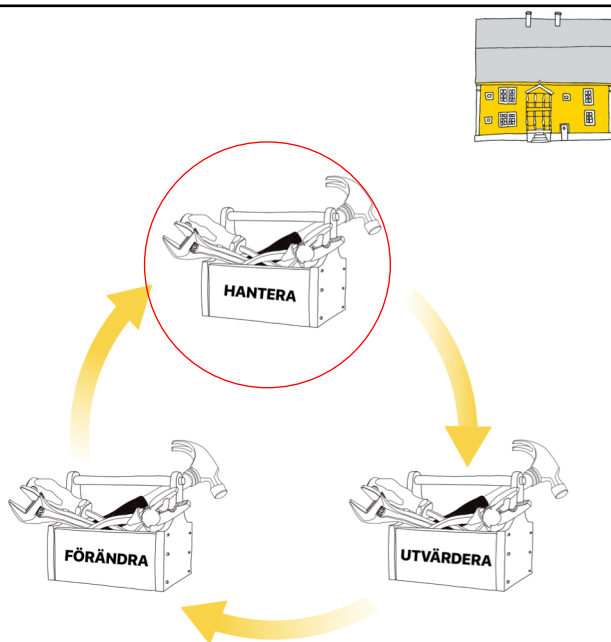
## Metoder för att minska problembeteende



1. Avledning
2. Affektreglering
3. Analys
4. Kollaborativ problemlösning
5. Kravanpassning

120

## Verktygslåda: Hantera



121

## Hantera: Avledning

- Enkla avledningar
- Aktiva avledningar
- Kraftiga avledningar



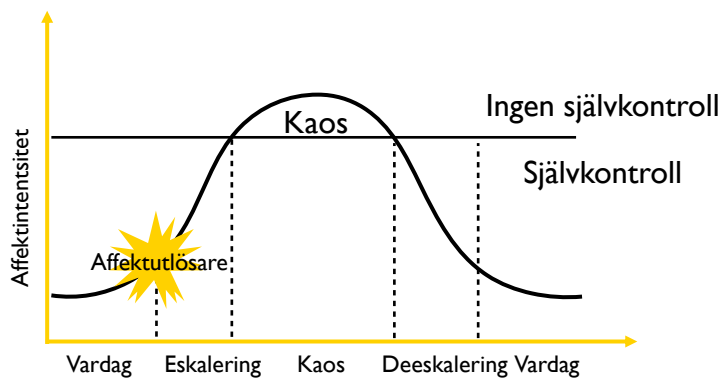
122

# Hantera: Avledning



123

# Självkontrollmodellen



Fritt från Hejlskov Uhrskov Kaplan and Wheeler (1983)

124

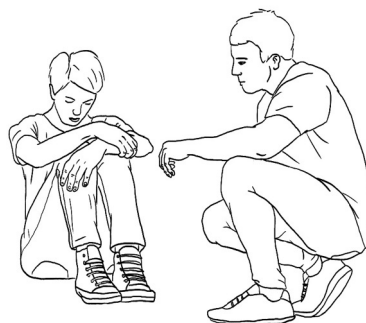
124



## Hantera: Affektreglering



- Avstånd
- Position
- Ögonkontakt
- Lugn och avslappning



125

## Hantera: Affektreglering



- Avstånd
- Position
- Ögonkontakt
- Lugn och avslappning
- **Miljö**



126

## Hantera: Affektreglering

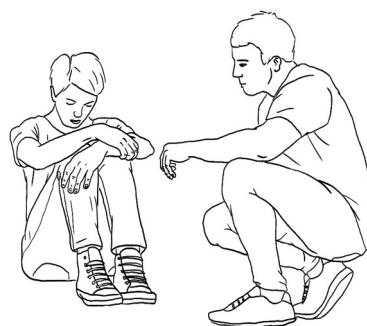


127

## Hantera: Affektreglering



- Avstånd
- Position
- Ögonkontakt
- Lugn och avslappning
- Miljö



128



Rova & Sjögren  
Psykologi AB

## Bikupa - Hantera



- I ditt arbetsliv – när använder du dig själv av avledning eller affektreglering?
- Har ni erfarenheter av att ni inte lyckats hantera problembeteenden m.h.a. avledning eller affektreglering? Vad gjorde ni istället? Vad tror ni att det beror på?

129



## När lär vi oss?

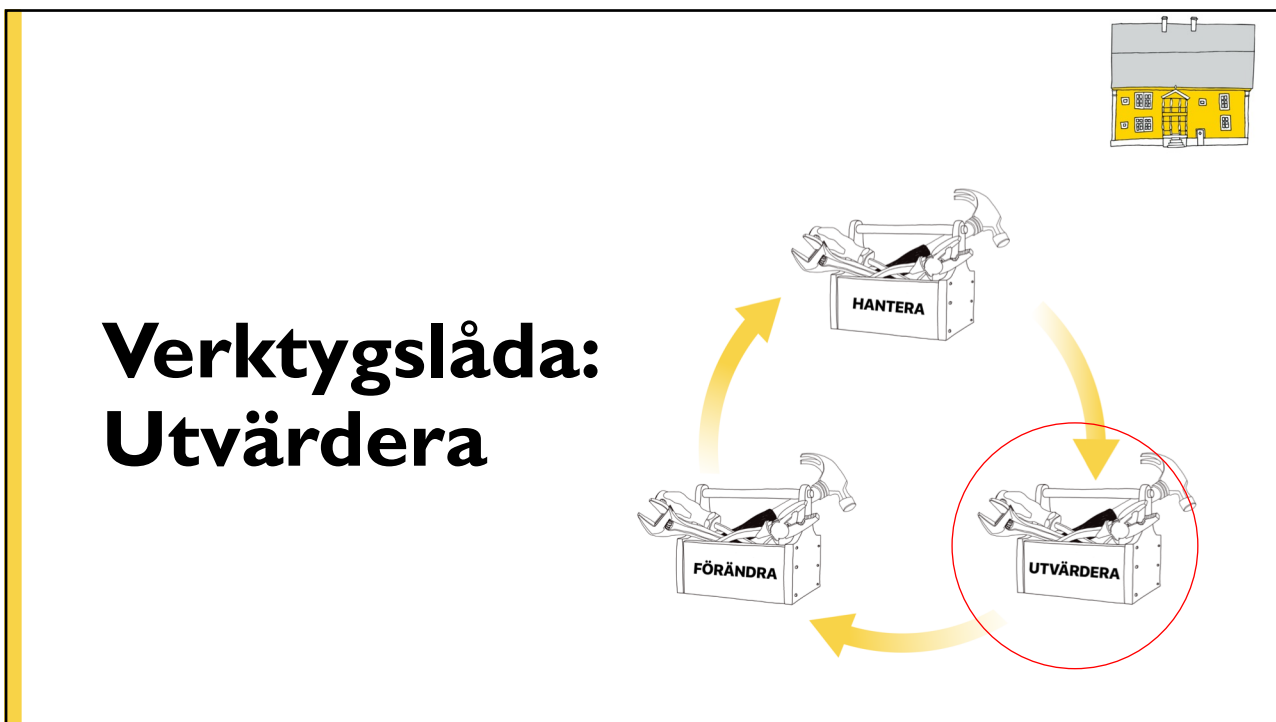
- Vi lär oss när vi har förmåga till det!
- Den som är väldigt stressad (i eller nära kaos) är inte särskilt mottaglig för pedagogiska interventioner.
- Den som är van att misslyckas lär sig inget av att misslyckas på nytt.
- Tillit, välvilja och validering skapar förutsättningar för lärande.



131



132



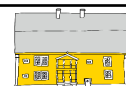
133

## Utvärdera: Analys och kartläggning



- Så klart en mängd olika sätt att utvärdera och kartlägga en problemsituationer.
- Gemensamt syfte att öka förståelsen för individen och hitta ingångar för att förebygga liknande situationer.
- Exempel: - Affektutbrottsmodellen  
- Registrering

134



Rova & Sjögren  
Psykologi AB

## Bikupa – Utvärdering



- När har ni möjlighet att utvärdera situationer som innehållit problemskapande beteenden?
- Hur gör ni för att kartlägga och analysera situationerna? Särskild form på samtal, material eller annat?

135

## Systematiskt arbete vid beteendeproblem

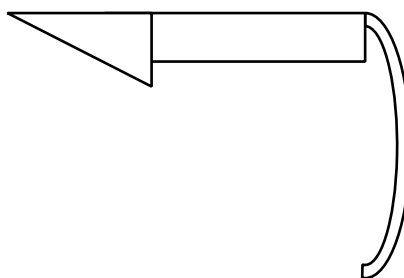


- Många problem kräver många lösningar:

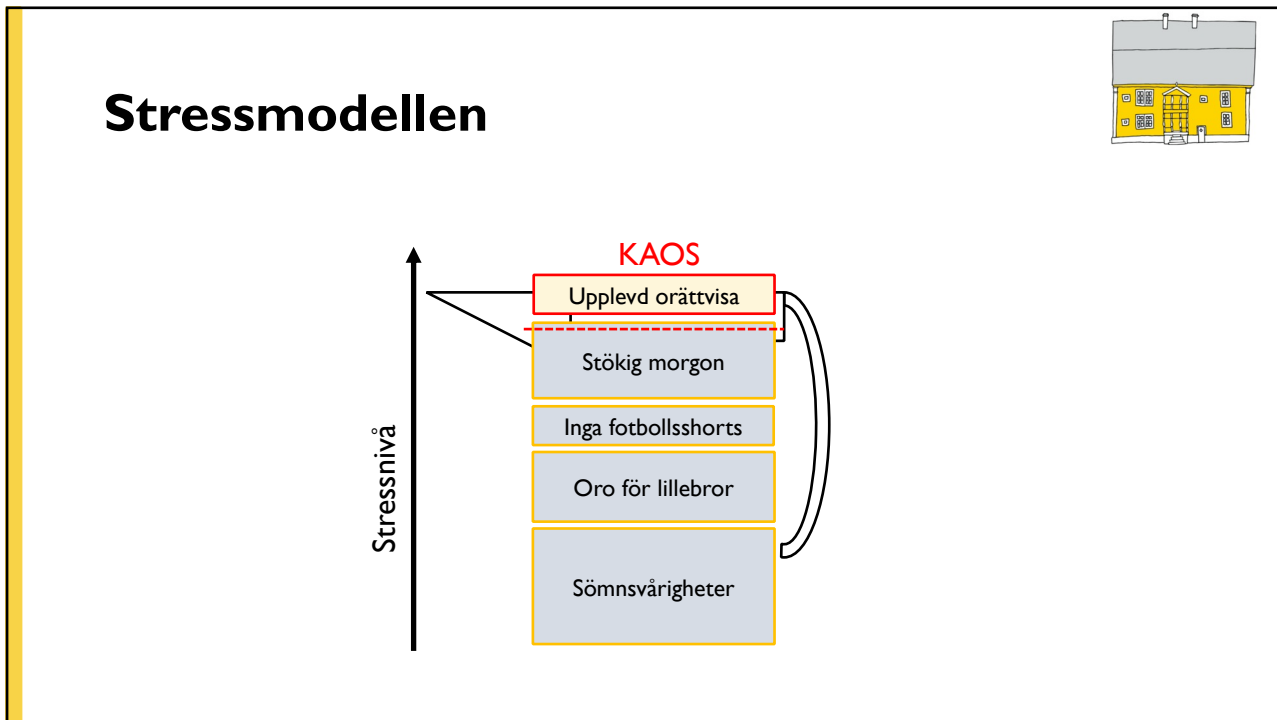


136

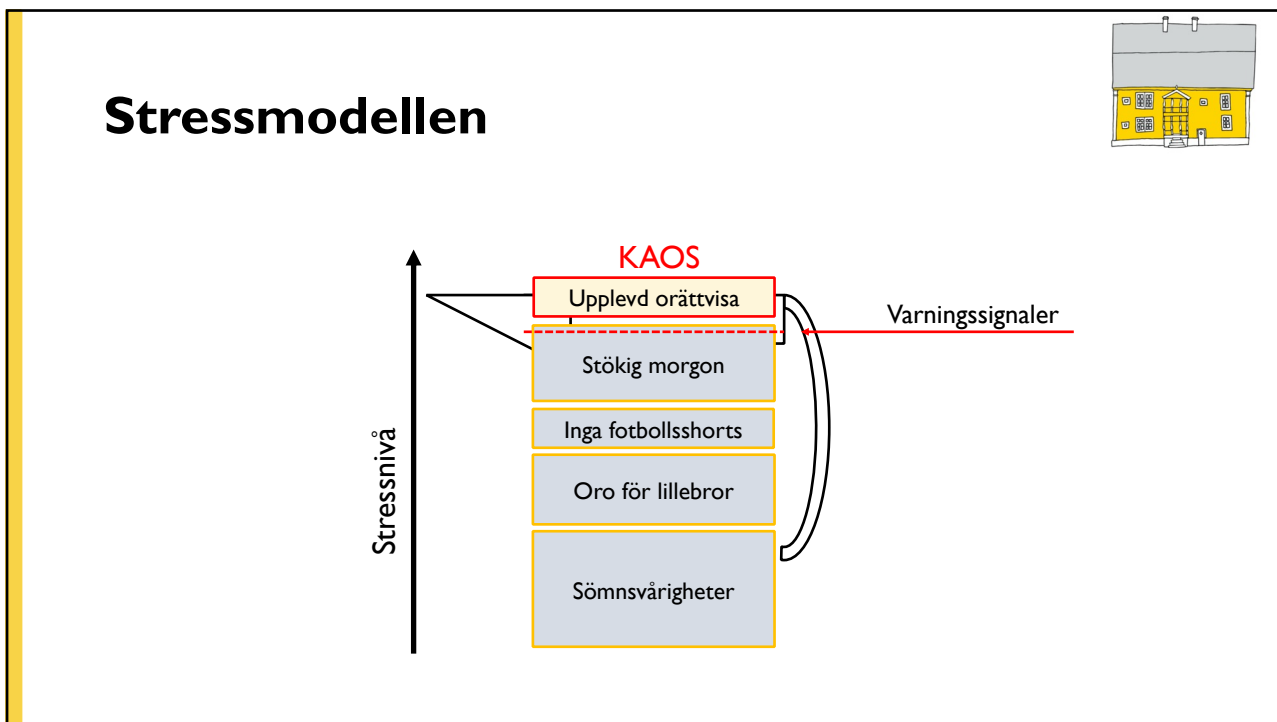
## Stressmodellen



137

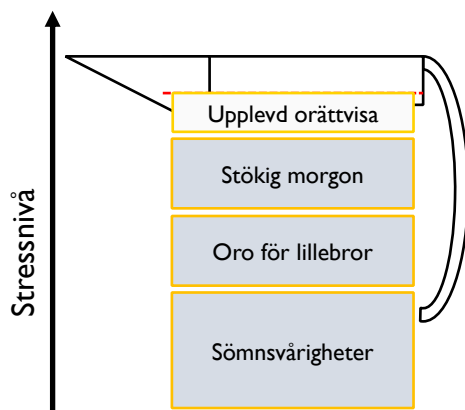


142



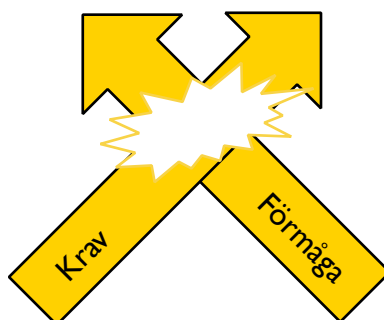
143

# Stressmodellen



144

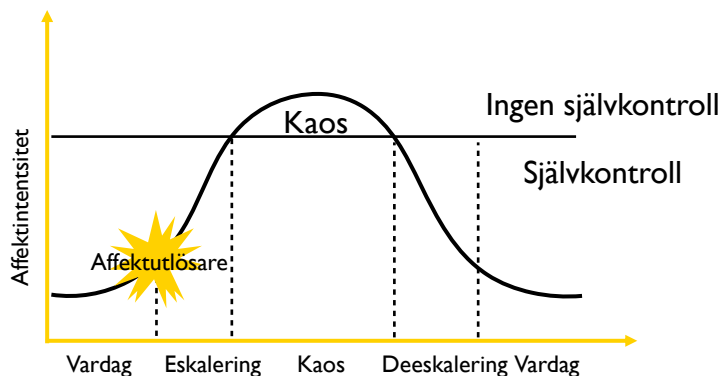
# Utvärdera



145



## Utvärdera: Självkontrollmodellen

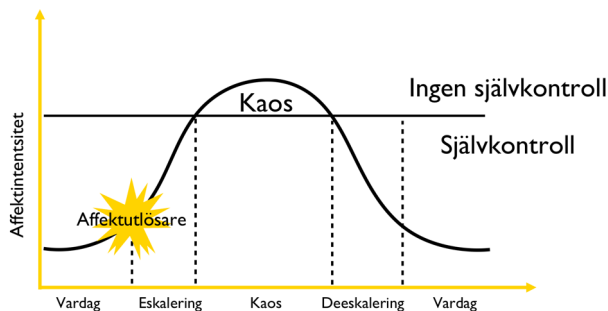


Fritt från Hejlskov Uhrskov Kaplan and Wheeler (1983)

146

146

## Affektutbrottsmodellen

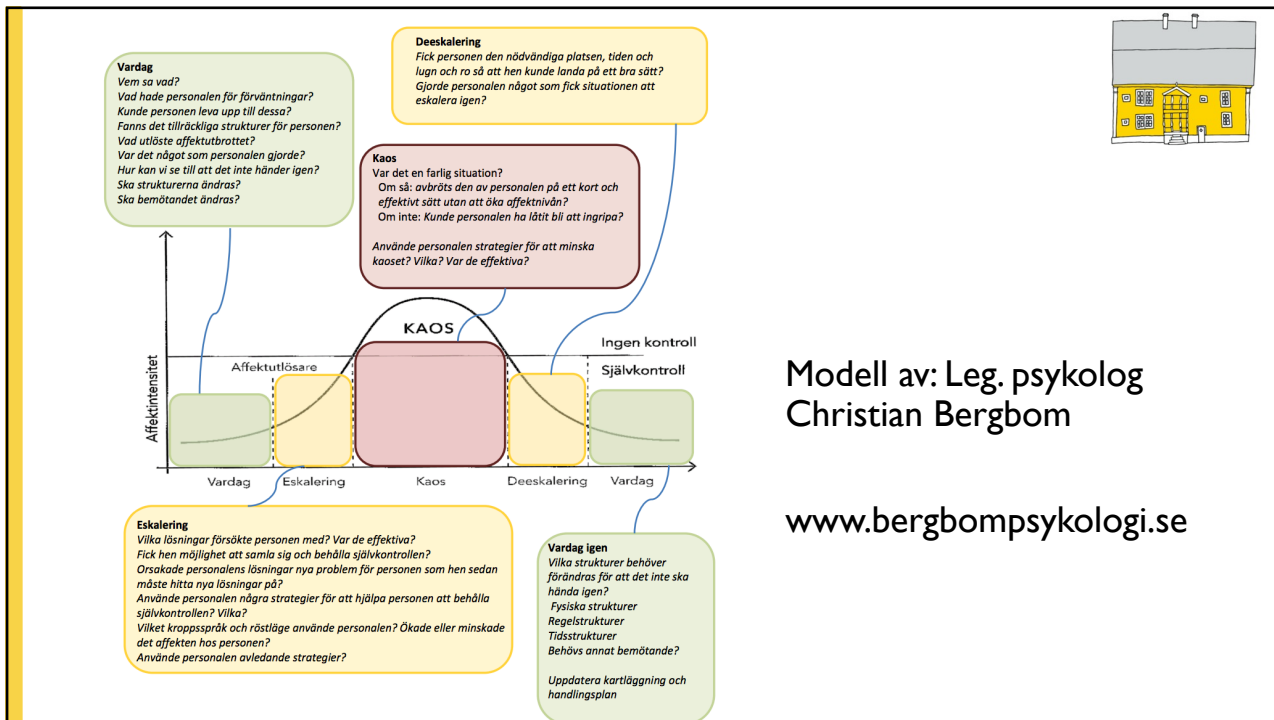


### ESKALERINGSFASEN

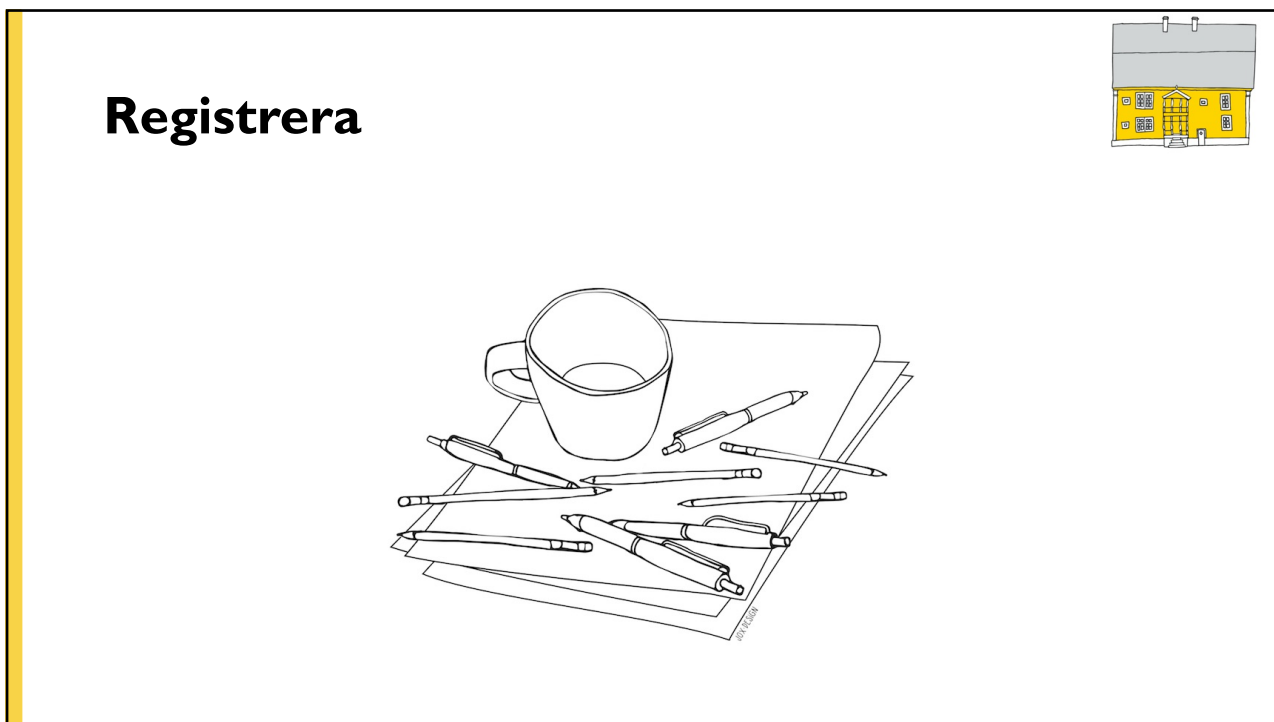
(där merparten av Moas och Kickis konflikt utspelade sig)

- ▶ Vilka lösningar försökte barnet eller den unge sig på?
- ▶ Var hans strategier egentligen okej?
- ▶ Fick hen möjlighet att samla sig och behålla kontrollen?
- ▶ Använd vi oss av lösningar som blev ett problem för barnet eller den unge, som hen i sin tur var tvungen att hitta lösningar på?
- ▶ Ökade vi kraven i eskaleringsfasen?
- ▶ Använd vi oss av några strategier för att hjälpa barnet eller den unge att behålla självkontrollen i eskaleringsfasen (som att skapa avstånd, undvika ögonkontakt, vända sidan till)?
- ▶ Använd vi ett kroppsspråk och ett röstläge som minskade barnets eller den unges möjligheter att behålla kontrollen (ett markerat och insisterande kroppsspråk, direkt och krävande ögonkontakt, gick vi närmare, ökade vi röstvolymen)?
- ▶ Använd vi oss av avledande strategier för att aktivt hjälpa barnet eller den unge att behålla självkontrollen?

147



148



149

## Registrera

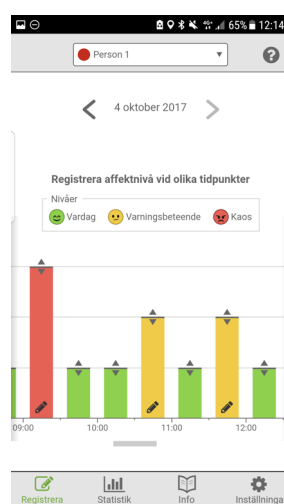


Typ av beteenden

Typ av beteende  Lägg till

- Ej specificerat
- Biter
- Går sin väg, smiter, flyr
- Hotar
- Kastar, förstör saker
- Ljuger
- Skadar sig själv
- Skäller och svär
- Slår, sparkar mot andra
- Spänd och stressad

Registrera Statistik Info Inställningar



150

## Handlingsplan vid konfliktsituationer




- Handlingsplanens fem steg:
  1. Skapa utrymme för individens egna strategier
  2. Enkla avledning
  3. Aktiva avledning
  4. Kraftfulla avledning
  5. Avbryta situationen

151

Arbetsblad 4 – handlingsplan, avledningsstruktur

RIC



Skriv avledningar som ni själva kommer på i arbetet med personen. Fokusera på sådant som har fungerat tidigare.

**Skapa utrymme för personens egna strategier för att klara av situationen.**

**Enkla avledningar** – vänta och upprepa, hänvisa till struktur/schema

**Aktiva avledningar** – t. ex. skoja, byt ämne och prata om något personen gillar, växla till en välkänd aktivitet som personen tycker om, växla personal

**Kraftfulla avledningar** – t. ex. fysisk aktivitet, springa utomhus, dansa, kasta med mjuk kudde, mat eller mellanmål

**AVBRYT** er plan och uppgift genom att alla lämnar. Om situationen är farlig så genom rörelse (medrörelser). Avlägsna andra personer, både personal och andra brukare/elever.

**Efterarbete:** Analysera situationen, se över strukturer, miljö, hjälpmedel, bemötande, uppdatera kartläggning och handlingsplan

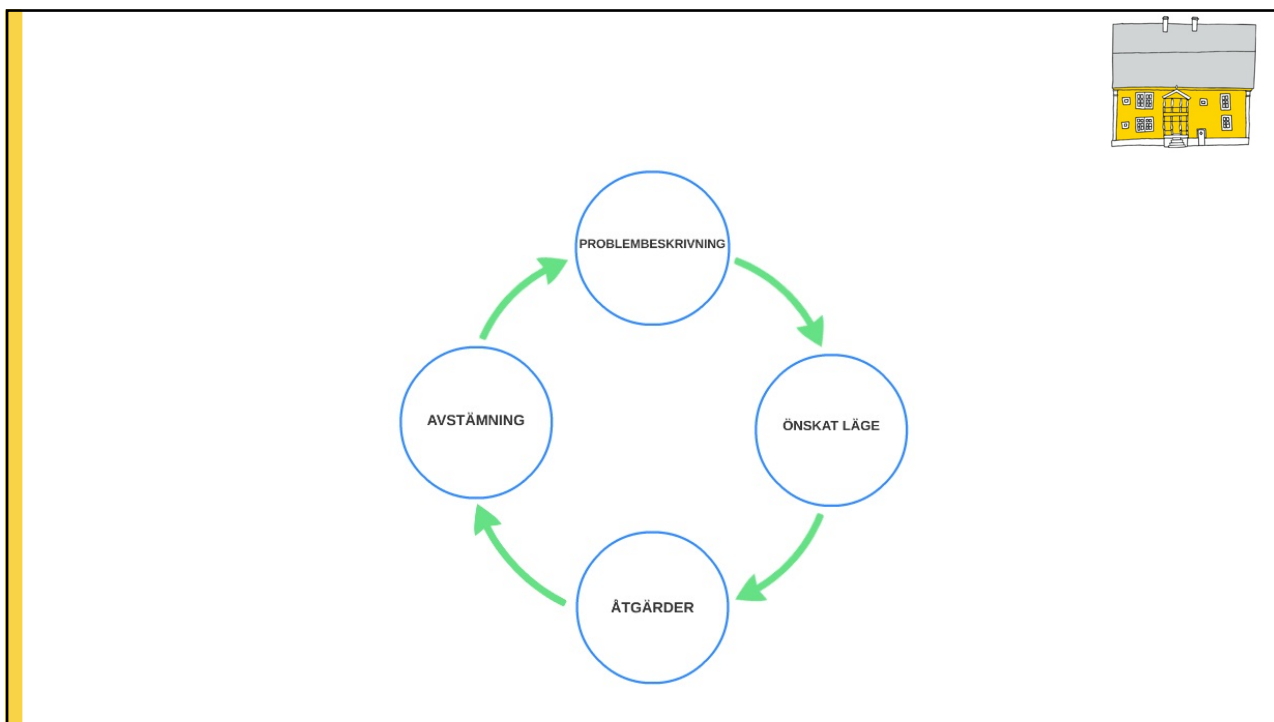
Christian Bergbom © 2015  
 Fritt att kopiera och använda, pdf version finns att beställa på:  
 www.bergbompsykologi.se  
 Skrivet på 90 Högskolan Örebro-böcker om Läraffektiva handlingar

Christian Bergbom  
 Leg. psykolog

Modell av: Leg. psykolog  
 Christian Bergbom

www.bergbompsykologi.se

152



153

The image shows a collection of educational worksheets for problem-solving, arranged on a page. The worksheets are:

- Beskrivning av problemsituation**: A form with sections for 'Vad?' (Describe a specific problem situation), 'När?' (When?), 'Typ av uppgift/situation?' (Type of task/situation?), 'Krav?' (Requirements), 'Dialog och samarbete?' (Dialogue and cooperation), 'Organisation?' (Organization), and 'Vet eleven?' (Does the student know?).
- Avstämning**: A form with sections for 'Anpassningar och åtgärder' (Adjustments and actions), 'Vet eleven?' (Does the student know?), 'Dialog och samarbete?' (Dialogue and cooperation), 'Förändring/fortsättning' (Change/continuation), and 'Önskat läge' (Desired situation).
- Anpassningar och åtgärder**: A form with sections for 'Förhållningsstämning' (Attitude), 'Strategistid' (Strategy time), 'Kommunikationstid' (Communication time), and 'Organisation - organisering' (Organization - organization).
- Önskat läge**: A form with sections for 'Problemlösning - handling' (Problem-solving - action) and 'Önskat läge' (Desired situation).

There is also a small house icon in the top right corner of the page.

154

The image shows a detailed worksheet titled 'Beskrivning av problemsituation' (Description of problem situation). The header includes 'LEVA I URMILJÖN Grundskola 150615'. The worksheet is divided into several sections:

- Vad?** Beskriv en specifik problemsituation. Utgå från en enskild händelse som nyligen inträffat.
- När?** Includes icons for clock and person, and checkboxes for:
  - Genomgång i större grupp
  - Arbeta med uppgift/verkställande av instruktion
    - Enskilt
    - Par
    - Grupp
    - Uppstart
    - Genomförande
    - Avslut
  - I samband "fri" aktivitet (ex. rast)
    - Uppstart
    - Genomförande
    - Avslut
  - Vid övergång/förflyttning
  - Social situation
  - Annan situation \_\_\_\_\_
- Typ av uppgift/situation?** Vad är karaktäristiskt för uppgiften/situationen?
- Krav?** Vilka förväntningar finns på eleven/eleverna i just den här situationen? Är förväntningarna möjliga att uppnå?
- Dialog och samarbete?** Har du tid och möjlighet till problemlösning och diskussion tillsammans...
 


	Ja	Nej
med elev/elever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
med arbetslag/kollegor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
med vårdnadshavare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
med rektor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
med _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Organisation?** Vilka förutsättningar finns för att hantera och förhindra problemsituationer som denna? Vad kan utvecklas?
- Vet eleven?**

	Ja	Nej
Vad hen ska göra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
När saker äger rum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I vilken ordningsföljd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hur det ska gå till	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Visar eleven detta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

There is also a small house icon in the top right corner of the page.

155

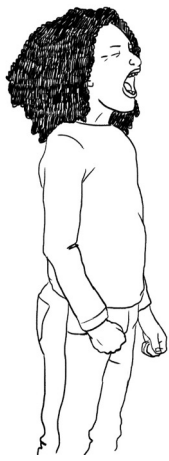
# Tre verktygslådor



Hantera

Utvärdera

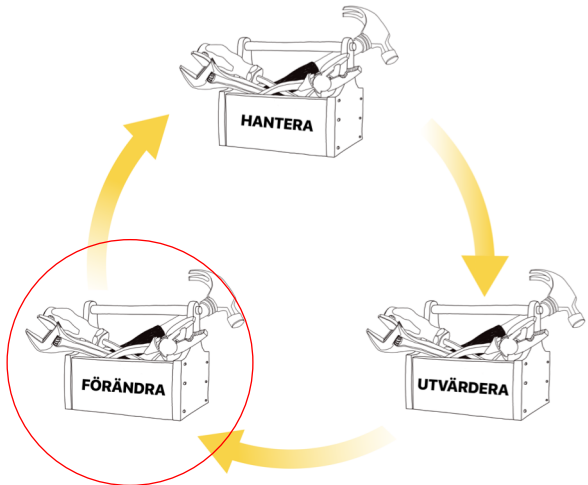

Förändra



157

157

# Verktygslåda: Förändra



HANTERA

UTVÄRDERA

FÖRÄNDRA

158

## Förändra: Kravanpassning

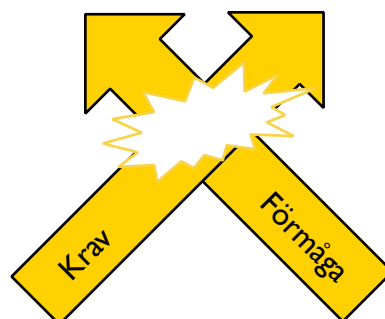
- Ställa krav på ett sådant sätt att ungdomen kan klara av dem
- Öka begripligheten
- Släppa överkrav – proaktivt



162

## Förändra: Kravanpassning

- Öka begripligheten t.ex. genom att:



163

## Förändra: Kravanpassning



- Öka begripligheten t.ex. genom att:
  - *Göra saker tillsammans.*

164

## Förändra: Kravanpassning



- Öka begripligheten t.ex. genom att:
  - *Göra saker tillsammans.*
  - *Förbättra överblicken av situationen*

165



## Förändra: Kravanpassning



- Öka begripligheten t.ex. genom att:
  - *Göra saker tillsammans.*
  - *Förbättra överblicken av situationen*
  - *Introducera ett krav just när något annat är färdigt.*

166

## Förändra: Kravanpassning



- Öka begripligheten t.ex. genom att:
  - *Göra saker tillsammans.*
  - *Förbättra överblicken av situationen*
  - *Introducera ett krav just när något annat är färdigt.*
  - *Skapa en så kallad prompt.*

167

## Förändra: Kravanpassning



- Öka begripligheten t.ex. genom att:
  - Göra saker tillsammans.
  - Förbättra överblicken av situationen
  - Introducera ett krav just när något annat är färdigt.
  - Skapa en så kallad prompt.
  - Skapa en känsla av delaktighet.

168

## Förändra: Kravanpassning



- Släppa krav när de överstiger förmåga
  - Ingen mening att ställa krav som man vet att eleven inte klarar av
  - Släppa kravet reaktivt eller proaktivt
- Den som är van att misslyckas lär sig inget av att misslyckas på nytt.

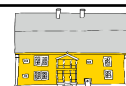
169

## Förändra: Kravanpassning



- Öka begripligheten t.ex. genom att:
  - *Göra saker tillsammans.*
  - *Förbättra överblicken av situationen*
  - *Introducera ett krav just när något annat är färdigt.*
  - *Skapa en så kallad prompt.*
  - *Skapa en känsla av delaktighet.*
  - *Skapa förtroende*

170



Rova & Sjögren  
Psykologi AB

## Bikupa - Kravanpassning

- Kan du komma på exempel då du lyckats ställa ett krav på ett nytt sätt så att ungdomen lyckats möta det? Vilken sorts kravanpassning var det du använde dig av?



171

## Smf: Lågaffektiva principer



- Vi som personal måste **ta ansvar** för att inte bli uppgivna. Personen vi arbetar med ska inte förlora sin **självkontroll**, det måste finnas en utväg.
- En bra utgångspunkt för att ungdomen ska behålla sin självkontroll är att vi har en trygg och lugn kontroll över vår egen **affekt**.

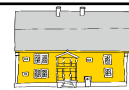
175

## Smf: Lågaffektiva metoder



- Vid beteendeproblem måste vi hålla isär hantering, utvärdering och förändring
- Vid kaos är det centrala att personen återfår sin självkontroll
- Vi måste anpassa kraven så att det matchar med ungdomens förmågor, annars kommer problemet kvarstå
- Misslyckanden kräver utvärdering

176



Rova & Sjögren  
Psykologi AB

## Vad tar ni med er?

- Prata med din granne - vad kommer ni ta med er från dagens föreläsning?

**MENTI.COM**  
**50 48 8**

177



## Tack för oss!



**Carin Lindgren**  
070-855 76 99  
carin@rovasjogren.se

**Johan Långström**  
070-65 88 432  
carin@rovasjogren.se

178

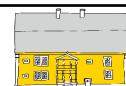
178



[www.pedagogiskpsykologi.se/material](http://www.pedagogiskpsykologi.se/material)



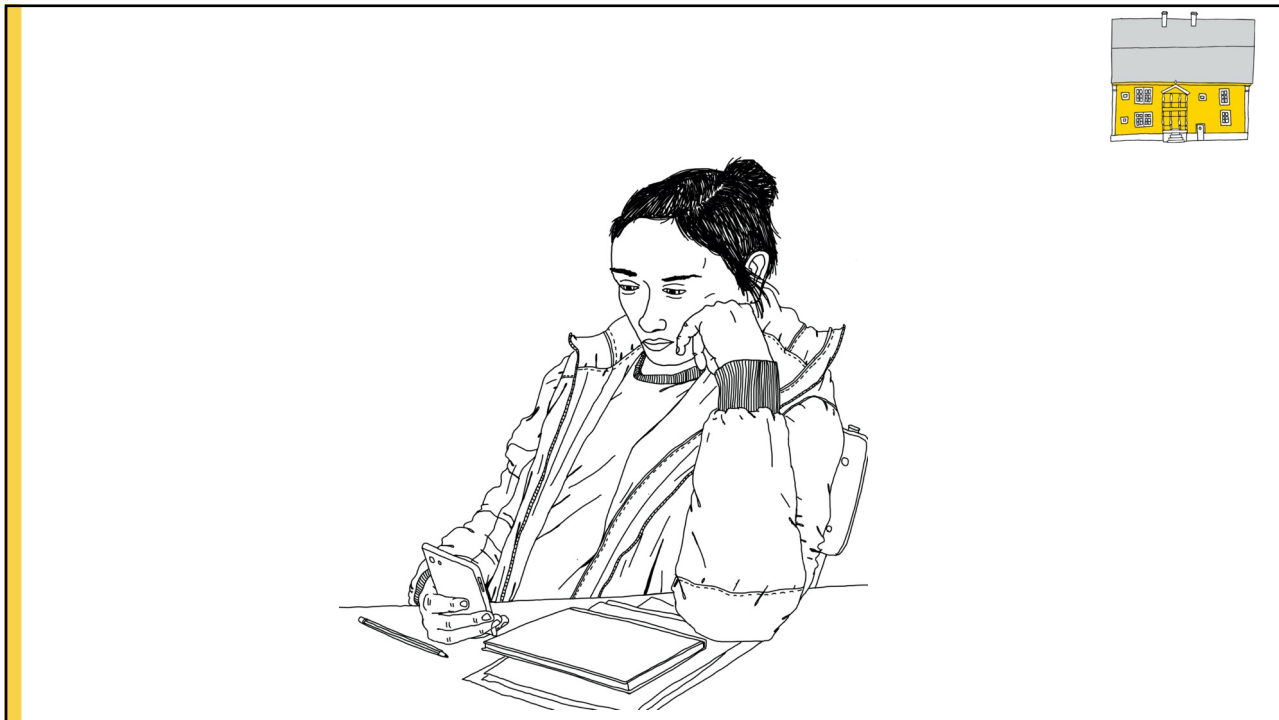
179



Rova & Sjögren  
Psykologi AB

Frågor och reflektion?

183



184