

Hvordan reagerer personalet over for udviklingshæmmede, der opfører sig aggressivt?

Flere undersøgelser har beskæftiget sig med den mulige rolle tilknytning spiller i forbindelse med udadreagerende adfærd. To forskere fra Glasgow Universitet har også beskæftiget sig med denne form for adfærd (kaldet challenging behaviour) men med fokus på, hvordan personalet reagerer over for denne adfærd.

Af Line Rosenlund Nielsen, Psykolog ved Videnscenter for psykiatri og udviklingshæmning, www.euromind.com

Hvad undersøgte man?

Der er en stor interesse for at undersøge udadreagerende adfærd, fordi det virker meget forstyrrende på det sociale liv. Det påvirker både den, der udfører adfærden, og de, der står over for den.

Derudover har adfærden vidtrækkende konsekvenser, fordi den ikke bare påvirker forholdet mellem de to parter lige i situationen. En person, der er kendt for at reagere på denne måde, vil blive mødt på en særlig, forbeholden måde, også i situationer hvor der ikke er nogen adfærdsproblemer. På den måde kan adfærden til dels vedligeholdes af personalets reaktioner i forhold til personen.

I Wanless & Jahodas undersøgelse lagde de særligt vægt på at undersøge, hvad personalet tænkte om den udfordrende adfærd. Fokus var ikke som tidligere så meget på, hvordan personalet reagerede (deres adfærd), men mere på hvordan de vurderede situationen, eller hvilke betydninger de tillagde den, som så danner baggrund for personalets måde at handle på.

Undersøgelsen udspringer af en kognitiv referenceramme, og derfor ligger vægten på at identificere det led, der går forud for handlingen og den følelsesmæssige betydning, nemlig tanken.

I undersøgelsen deltog 38 personer, som arbejdede med i alt 6 udviklings-hæmmede, der ofte var aggressive. Deres måde at forholde sig over for aggressiv adfærd blev kortlagt dels med udgangspunkt i små historier, der beskrev relevante situationer, dels med udgangspunkt i virkelige, oplevede situationer. Personalet blev spurgt om, hvordan de vurderede situationerne med hensyn til tillægelse af ansvaret for adfærden.

Det drejede sig om spørgsmål om, hvorvidt den udviklingshæmmede havde kontrol over situationen, hvor stabil adfærden var, og om det var den udviklingshæmmede selv eller forhold i omgivelserne, der var skyld i adfærden. Derudover blev personalet spurgt til deres følelser i situationen, hvor optimistiske de var med hensyn til ændringer, og hvilken hjælp de ville være villig til at yde i situationen.

Hvad fandt man?

Et af hovedformålene med undersøgelsen var at sammenligne personalets svar i forbindelse med den opdigtede historie og den oplevede hændelse med udadreagerende adfærd. Resultatet af denne sammenligning var, at personalet oplevede mere vrede og mindre sympati i forhold til den oplevede hændelse, og den udviklingshæmmede blev opfattet mere negativt end i de forestillede historier.

Derefter undersøgte man sammenhængen mellem personalets opfattelse af situationen og deres måde at hjælpe på. For de opdigtede historier gjaldt det, at hvis personalet opfattede, at den udviklingshæmmede selv havde kontrol over situationen udviste de højere grad af vrede og var mindre sympatisk indstillede over for personen.

Næsten de samme sammenhænge gjorde sig gældende for de virkelige, oplevede hændelser. Oplevelsen af, at den udviklingshæmmede havde kontrol over situationen, førte til vrede og mindre sympati. Kontrol og vrede førte til en øget villighed til at hjælpe, mens sympati var negativt sammenhængende med villigheden til at hjælpe. Dette er igen et overraskende resultat, fordi man hidtil har fundet, at den modsatte sammenhæng gjorde sig gældende.

Man fandt, at personale, der vurderede den udviklingshæmmede negativt, også tillagde personen ansvar for og kontrol over situationen og blev mere vrede i situationen. Også i forhold til den virkelige hændelse var der en sammenhæng mellem personalets

alder og deres vurdering af den udviklingshæmmede og hans handlinger, på den måde at yngre personale vurderede dem mere negativt.

Ét er, hvad man siger, noget andet er, hvad man gør

Wanless & Jahodas undersøgelse viser altså, at hvis man ønsker at undersøge, hvordan personale forholder sig til udadreagerende adfærd, bliver man nødt til at tage udgangspunkt i virkelige situationer. Hidtil har man brugt opdigtede historier for at få indblik i personalets reaktioner, men dette giver altså ikke et realistisk billede af, hvordan de rent faktisk forholder sig i virkelige situationer.

I virkeligheden bliver personalet mere berørt af situationen og reagerer med stærkere følelser og mere negative vurderinger af den udviklingshæmmede og hans adfærd.

Det tyder på, at personalets måde at tackle situationen på i højere grad afhænger af deres forhold til den aktuelle bruger, end af deres overordnede forståelse af grundene til udadreagerende adfærd. Dette kan også forklare, hvorfor personalets reaktion her og nu ikke altid stemmer overens med, hvad de anser for at være den bedste langsigtede strategi.

Det virker meget muligt, at ens adfærd i en tilspidset situation i højere grad bliver bestemt af ens erfaringer med og forestillinger om den anden part end af, hvad der rent faktisk sker i situationen. Det vil være interessant at undersøge dette nærmere i fremtiden, og det vil være godt, om

man kan undersøge personalets reaktioner umiddelbart efter, de har stået i situationen.

På den måde kan man få et mere præcist billede og måske også modvirke den tendens, der kan være til ikke at svare alt for negativt på de opdigtede historier. Det vil også være et mål at udvikle skalaer, som kan skelne mellem reaktionerne på fysisk og verbal aggression, for man kan formode, at det giver anledning til forskellige følelser hos personalet.

Som nævnt indledningsvis virker udadreagerende adfærd meget indgribende i det sociale liv, og derfor er det af stor betydning at kunne vejlede personalet i, hvordan man tackler det.

For at kunne give den mest præcise, brugbare og nuancerede vejledning, er det vigtigt at fortsætte med at få klarlagt den påvirkning, udadreagerende adfærd har på personalet, og Wanless & Jahodas undersøgelse er et lille skridt på vejen.

Se også: L. K. Wanless & A. Jahoda (2002). "Responses of staff towards people with mild to moderate intellectual disability who behave aggressively: a cognitive emotional analysis". *Journal of Intellectual Disability Research*, vol. 46(6), s. 507-516.