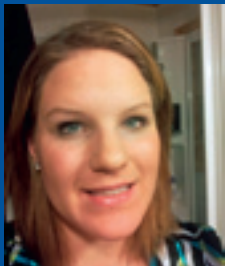




Anette Lindahl Hauglid



Kari Megrund



Lisa Munkeboe



Ole Morten Skaarod

I hvilken grad har et kurs i Lavaffektive tilnærminger effekt på personalets opplevelse av sikkerhet i deres arbeid med personer med utfordrende atferd?

Anette Lindahl Hauglid, anelin@fredrikstad.kommune.no

Kari Megrund, kari.megrund@hiof.no

Lisa Munkeboe, lisamunkeboe@live.no

Ole Morten Skaarod, skaarod@live.no.

Alle ved Høgskolen i Østfold

Resymé

Artikkelen er basert på en studie hvor effekten av et tre dagers Lavaffekt-kurs ble evaluert. Opplæringen gikk ut på håndtering av utfordrende atferd, og ti deltakere deltok i undersøkelsen. Målet var å undersøke om kurset kunne gi personalet økt sikkerhet i form av selvtillit og trygghet i forhold til sine kollegaer. Det ble gjennomført en pretest, i form av spørreundersøkelse, hvor deltakernes subjektive opplevelse av å arbeide med mennesker med utfordrende atferd ble kartlagt. I etterkant av kurset ble det gjennomført

posttest og post-posttest. For å få en forståelse av resultatene fra spørreundersøkelsene, ble det gjennomført dybdeintervjuer. Resultatene viser en liten økning i deltakernes trygghet, men i noe varierende grad.

Nøkkelord: Utviklingshemning, Utfordrende atferd, Trygghet, Personalopplæring

Innledning

De siste to tiårene har det vært større fokus enn tidligere på å utvikle strategier for håndtering av utfordrende atferd hos

Den lavaffektive tilnærmingen:

En tilnærming hvor man blant annet trenes på å være oppmerksom på forhold i en situasjon som kan bidra til å øke eller dempe frustrasjon, irritabilitet og andre faktorer som kan føre til selvskadende og/eller utagerende atferd.

Hovedstrategiene for å unngå å øke brukers utfordrende atferd inneholder:

- Avledningsstrategier
- Håndtering av aversive stimuli
- Håndtering av krav fra de ansatte
- Håndtering av responskjeder
- Håndtering av forventninger
- Færre krav under kriser

Noen av strategiene som benyttes er å stille færre forventninger og krav, samt unngå ikke-verbale signaler og triggere (faktorer ved kroppsspråket som kan utløse og forsterke utfordrende atferd). Ved å håndtere slike forhold som i tidlige faser, vil man kunne redusere utagerende atferd. I tillegg trenes man i å håndtere allerede oppståtte situasjoner med selvskading og utagerende atferd på en mest mulig skånsom måte. Målsetting med kurset er at deltagerne får et «verktøy» som kan gi gode og trygge løsninger når de håndterer utagerende atferd.

Det legges vekt på skadeavvergende teknikker og tilnærminger som reduserer problemene både for personen med utviklingshemning og deres nærpersoner.

(McDonnell, 1997; McDonnell m.fl., 2002 og 2008)

<http://lowarousal.no/?pArticleId=28900&pArticleCollectionId=4537>

mennesker med utviklingshemning. Personalopplæring i håndtering av utfordrende atferd, tar ikke bare sikte på å forbedre personalets trygghet og trivsel, men også på å ivareta brukers integritet (McDonnell, 2013).

Kurs med lavaffektive tilnæringer, inneholder teknikker som kan forebygge og håndtere utfordrende atferd hos mennesker med utviklingshemning. Man trenes til å håndtere allerede oppståtte krisesituasjoner på en mest mulig skånsom måte. Målet er å håndtere utfordrende atferd, ikke å endre atferd (McDonnell, 2010). Kurset er utviklet av Andrew McDonnell, direktør for Studio3 Training Systems sammen med kollegaer i løpet av 1990 tallet. Bakgrunnen for å utvikle kurset var at deres egne erfaringer i arbeidet med utviklingshemmede med utfordrende atferd, samt forskning, viste at mange intervensjoner foregikk på til dels uformell basis. Mange av metodene som ble benyttet var av straffende og krenkende karakter for den som ble utsatt for det (McDonnell, 2013).

Et grunnleggende forhold i tilnærmingen er sammenhengen mellom fysiologisk aktivering og atferd, «aktiveringskurven». Det er en sterk sammenheng mellom aktivering, vold og aggresjon, og graden av aktivering påvirker informasjonsprosesseringen. Et høyt aktiveringsnivå vil derfor virke negativt på en persons utførelsevne. Ved å forstå hvilken rolle aktiveringen har, kan vi finne reaksjonsmåter som bidrar til å redusere og håndtere utageringssituasjoner og dermed senke aktiveringsnivået (McDonnell, 2013).

Dagens Lavaffektkurs har som

hovedformål at håndteringen av utfordrende atferd skal være minst mulig inn- og utvirkende, ikke gå lenger enn nødvendig for å hindre eller begrense vesentlig skade og – ikke påføre den det gjelder smerte og i så liten grad som mulig ubehag. Strategiene er utviklet med bakgrunn i Tai Chi-teknikker. Kurs i Lavaffekt benyttes nå i tolv land, og vokser stadig i utbredelse (McDonnell, 1997; McDonnell, 2013). Formålet er at helse- og sosialarbeidere innehar de teoretiske og fysiske ferdighetene for å kunne deeskalere, som vil si å nedtrappe eller svekke og en krisesituasjon på en korrekt måte. Vår forforståelse er at et slikt kurs vil kunne gi personalet økt selvtillit i sin håndtering av utfordrende atferd. Det kan gi økt trygghet til kollegaer, som igjen kan bidra til at det blir gitt tjenester av god kvalitet.

Det foreligger lite forskning på effekten av personalopplæring i fysiske intervensjoner med mennesker med utviklingshemning (McDonnell, 2010; McDonnell, 2013). Ett tre dagers kurs i håndtering av utfordrende atferd ble evaluert av McDonnell (1997). Studien viste en økning av personalets selvtillit og kunnskap etter gjennomført kurs. I McDonnell sin studie var det ikke målt noen effekt på om kurset hadde generalisert selvtilliten til personalet fra kurset til deres arbeidsplass. I en studie av helsepersonell i 2004 ble det utviklet og evaluert et kurs i håndtering av utfordrende atferd. Resultatene viste at kunnskap og ferdigheter økte, og de ble adskillig mer selvsikre i håndtering av utfordrende atferd etter å ha deltatt på kurs (Grenyer et al., 2004).

Hensikten med denne undersøkelsen er å finne sammenhengen mellom et Lavaffektkurs og de ansattes subjektive opplevelse av sikkerhet i å håndtere utfordrende atferd. Målet var å evaluere et kurs med Lavaffektive tilnærminger i håndtering av utfordrende atferd i regi av Stiftelsen SOR/Studio3 Norge. Engelske begreper har vært benyttet en del i kursvirksomheten i Norge, da kursingen startet med engelske veiledere. I etterkant har en norsk utgave av boken om lavaffekt blitt gitt ut og de norske begrepene brukes nå konsistent. Noen av informantene i undersøkelsene referer derfor til begreper på engelsk. Problemstillingen lyder som følger: «I hvilken grad har et kurs i Lavaffektive tilnærminger effekt på personalets sikkerhet?»

Metode

Deltakere og setting

Respondentene var fra to ulike personalgrupper fordelt på to arbeidsplasser. Det var til sammen 18 deltakere på kurset i Lavaffektive tilnærminger, derav 10 ansatte som gav tjenester til en bruker med utviklingshemning og utfordrende atferd. Respondentene hadde ulik erfaringsbakgrunn med mennesker med utviklingshemning og utfordrende atferd, og ulik utdanning. Kursets hovedfokus er: (1) forståelse av lovverket i forhold til bruk av tvang og makt, (2) forståelse av årsaker til utfordrende atferd, (3) forståelse av egen og andres toleranse, herunder «aktiveringskurven», (4) forståelse av begrepene å «endre» og «håndtere» atferd, og (5) fysiske teknikker for å komme seg ut av krisesituasjoner (McDonnell, 2013).

Design

Studien ble utført i fem trinn hvor det ble gjennomført: (a) en spørreundersøkelse for å kartlegge personalets subjektive opplevelse av sikkerhet, samt trygghet i forhold til kollegaer i deres arbeid med utfordrende atferd (pretest), (b) et tre dagers kurs i håndtering av utfordrende atferd ved hjelp av «Lavaffekt-strategier», (c) en spørreundersøkelse, identisk med pretest, for å kartlegge om kurset hadde effekt på personalets subjektive opplevelse av deres sikkerhet, samt trygghet i forhold til kollegaer (posttest), (d) dybdeintervju med fire av respondentene for å få en innsikt i deres subjektive opplevelse av sikkerhet, og (e) en spørreundersøkelse identisk med de to tidligere utførte spørreundersøkelsene (pre- og posttest), for å se effekten 5 uker i etterkant av kurset. (post-posttest).

Vi utarbeidet ett spørreskjema til kartlegging av personalets subjektive opplevelser av egen sikkerhet i arbeidet med en bruker med utviklingshemning og utfordrende atferd. Respondentene besvarte spørsmålene ved å benytte en Likert-skala, som er en femtrinnskala der respondentene kan uttrykke sin enighet eller uenighet i en ytring (Langdrige, 2006). Spørreskjemaet inneholdt totalt ni spørsmål, hvorav tre spørsmål var åpne. I tillegg ble det utarbeidet intervjuguide der formålet var å oppklare eventuelle uklarheter fra de ulike delene av spørreskjemaet.

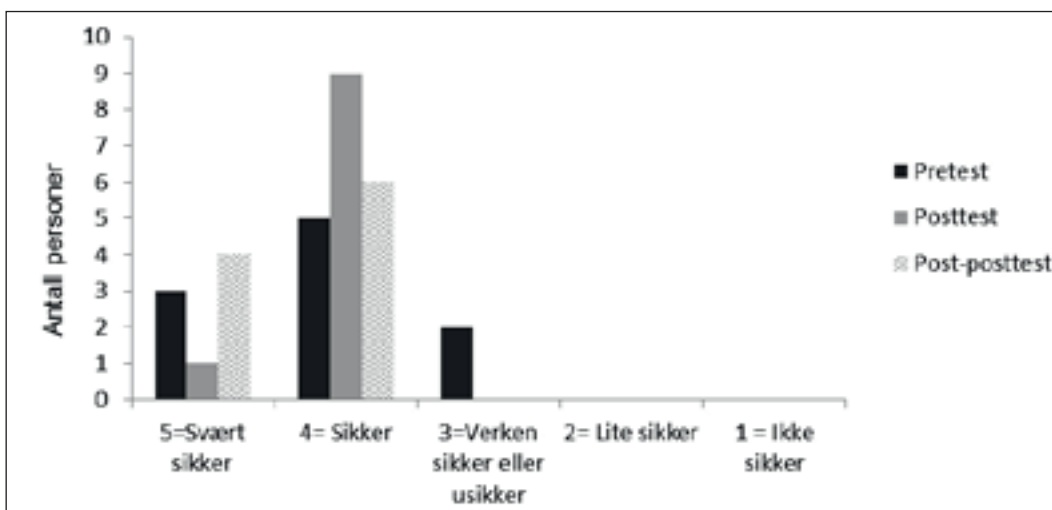
Resultater

Resultatene fra to av spørsmålene fra spørreundersøkelsen presenteres i

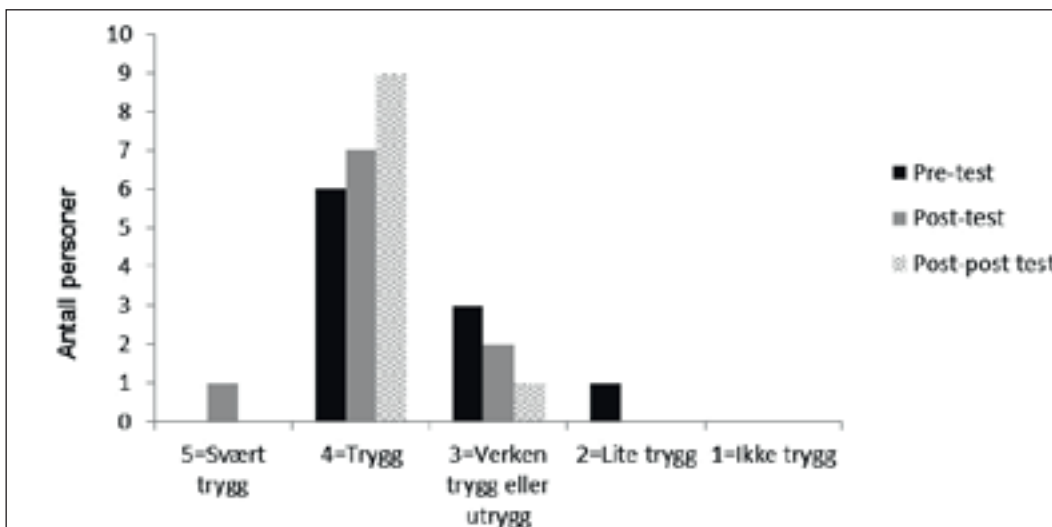
søylediagram, hvor fordelingen innenfor gruppen vises. Respondentenes gjennomsnittlige score fra spørreskjemaet vil bli presentert i en tabell. Videre følger en presentasjon av ytterpunktene fra spørreundersøkelsen på individnivå,

deretter en beskrivelse av hovedfunnene fra dybdeintervjuene i tekst.

Respondentene ble spurt i spørsmål fem: «Per dags dato, i hvilken grad vet du hvordan du skal håndtere situasjoner der utfordrende atferd oppstår?»



Figur 1. Fordeling av respondentenes svar på spørsmål 5; sikkerhet i håndtering av utfordrende atferd, i pre-, post- og post-posttest. Fordelingen innenfor en gruppe på 10 respondenter. Tallverdi.



Figur 2. Fordelingen av respondentenes svar på spørsmål 7; opplevelsen av trygghet på deres kollegaer. Fordelingen innenfor en gruppe på 10 respondenter. Tallverdi.

Tabell 1*Respondentenes gjennomsnittlig score på spørsmål 5 og spørsmål 7*

Spørsmål	Resultater		
	pretest	posttest	post-posttest
5	4,1	4,1	4,4
7	3,5	3,9	3,9

Note. Spørsmål 5 = sikkerhet på håndtering av utfordrende atferd og spørsmål 7 = trygghet på kollegaer. N=10.

På dette spørsmålet er det en liten økning i hvor sikre deltagerne føler seg i å håndtere situasjoner med utfordrende atferd før og etter kurs. På posttesten var det en klar økning på hvor sikre deltagerne følte seg, men denne økningen gikk noe tilbake på post-posttesten. Samlet sett svarte respondentene at de var noe sikrere i sin håndtering av utfordrende atferd på post-posttesten enn de var før de deltok på kurs.

I spørsmål syv ble respondentene spurt om følgende: «I hvilken grad føler du deg trygg på dine kollegaer når det oppstår truende situasjoner med utfordrende atferd?».

Svarene respondentene gav endret seg også her mellom de tre undersøkelsene. I pretesten svarte en av respondentene at den var lite trygg på sine kollegaer, mens i post- og post-posttesten var det ingen som svarte dette. På post-posttesten svarer majoriteten at de er trygge på sine kollegaer, noe som er en økning.

Videre presenteres respondentenes gjennomsnittlige score i en tabell.

På gruppenivå var det ingen endring i pre- og posttest på den gjennomsnittlige score i spørsmål fem. I post-posttest var det

en økning fra 4,1 til 4,4. I spørsmål syv var det gjennomsnittlige svaralternativet 3,5 i pretest, og økte til 3,9 i posttest. Det var ingen forandring fra posttest til post-posttest. Det siste spørsmålet i spørreundersøkelsen var et åpent spørsmål. Respondentene ble spurt om hvilke faktorer ved deres kroppsspråk som kunne utløse og forsterke utfordrende atferd. De utløsende årsakene ble kategorisert til: utrygghet, plassering, øyekontakt, stemmeleie, negativt kroppsspråk, liten respekt, lav kongruens, uoppmerksomhet og kravsituasjoner. Resultatene viste en minimal økning av antall ganger en utløsende årsak ble nevnt fra pre-, til post-, til post-posttest, på gruppenivå.

Funnene fra dybdeintervjuene viste tre temaer som var i samsvar med problemstillingen. Det første temaet var (1) definisjon av begrepet trygghet. Vi spurte respondentene om deres trygghet i forhold til seg selv og deres kollegaer. Funnene viser: fravær av redsel, ikke å føle seg truet, kunne håndtere situasjoner med utfordrende atferd, og at begrepet trygghet var vanskelig å forklare. Det andre temaet (2) opplevelse av trygghet i forhold til



Foto: Mikkel Eknes.

kollegaer gav følgende funn: forutsigbarhet, felles kunnskap, og møte på felles arena. Det tredje temaet (3) håndtering av utfordrende atferd ble delt inn i to undertemaer: teori og teknikker. Teori gav følgende funn: kroppsspråk, utløsende årsaker og læring av ny teori. Teknikker gav følgende funn: læring av nye teknikker, og bruk av teknikker i praksis. Det siste temaet (4) vedlikehold, hadde følgende sentrale funn: ikke fastsatt tid til trening på teknikker, samt fastsatt tid til trening på teknikker.

Analyse av dybdeintervjuene

Intervjuene identifiserte flere temaer knyttet til personalopplæring i håndtering av utfordrende atferd. Her belyses kun de temaene som er sentrale for problem-

stillingen: «I hvilken grad har et Low arousal kurs effekt på personalets sikkerhet?» Temaene som belyses er: «opplevelse av trygghet i forhold til kollegaer» og «håndtering av utfordrende atferd».

Respondentene ble spurt «Hvordan har kurset bidratt til at du er tryggere på dine kollegaer i situasjoner med utfordrende atferd?» Samtlige respondenter snakket om at de hadde lært de samme teknikkene som deres kollegaer. Dette kan indikere at deres trygghet har økt, da alle har de samme ferdighetene i håndtering av utfordrende atferd. Følgende er sitater fra respondentene: «For dem som deltok på kurset, så er jeg trygg på at dem også kan det samme som meg, det er jo en stor fordel», «At man var der sammen med kollegaene sine, og at

man har lært det samme. Som vi snakka om, at man vet hva de andre kommer til å gjøre hvis det skjer en situasjon med utfordrende atferd.» Utvikling av positive relasjoner mellom kollegaene, kan antas å være en bieffekt av kurset. Noen av de viktigste arenaene for sosial kontakt-skaping er knyttet til arbeid og undervisning (Schieffoe, 2011). Personalopplæringen var en sosial arena, et sted der mennesker møtte hverandre og engasjerte seg i samhandling. Det var et felles samhandlingsgrunnlag på kurset; å lære hvordan man skulle håndtere den utfordrende atferden til en bruker som personalgruppen arbeider med.

Respondentene fikk tre spørsmål som omhandlet hvordan kurset har påvirket dem i deres arbeid med håndtering av utfordrende atferd. Temaet handlet om respondentenes økning av forståelse i utfordrende atferd, samt den faktiske utførelsen av teknikkene. De fire respondentene som deltok i dybdeintervjuene var alle enige om at teorien var nyttig i dette kurset. Følgende er sitater fra respondentene: «Jeg synes det ble tatt opp mye teori som jeg trengte i min jobb», «Det var mye teori som jeg hadde brukt for å høre, som jeg synes var kjempebra», «Jeg er tryggere på brukeren nå, det har faktisk en del med teorien å gjøre», og «Jeg har fått en litt annen innfallsvinkel, som gjør at jeg tenker enda mer på utførelsen av teknikkene». En rapport skrevet av Svalund (2009) viser viktigheten med kompetanseheving hos ansatte i håndtering av utfordrende atferd. Her konkluderes det med at dersom de ansatte ikke hadde tilstrekkelig kompetanse i arbeidet

som ble utført, kunne dette medføre høyere forekomst av utageringssituasjoner. Personalopplæringen kan derfor være en faktor i forebygging av utfordrende atferd på lang sikt.

Respondentene sa følgende: «Det er ikke alltid oss der og da som gjør at bruker utagerer, men at bruker har bygd seg opp. Det er mye på grunn av Low arousal (aktiverings) kurven, den hjalp meg å skjønne litt mer», «Jeg har tenkt en del på triggere i etterkant av kurset. Nå ser jeg på en måte at det stiger, hvis jeg da også setter inn et krav så smeller det», og «Jeg er mer bevisst på utløsende årsaker til utfordrende atferd. Tenker mye mer på det å være i forkant.» McDonnell (2010) skriver at en forståelse av utløsende årsaker til utfordrende atferd kan være med på å hindre ekstreme situasjoner, altså man kan unngå å håndtere denne atferden fysisk, ved å være i forkant. McDonnell et al. (2002) skriver at et «Lavaffekt-kurs» fokuserer på triggere i forhold til utløsende årsaker til utfordrende atferd. Dette svarer respondentene at de har lært på kurset: «Jeg har lært at hvis vi er roligere, så er bruker roligere», og «Jeg er mer bevisst på hvordan man står i forhold til brukeren, og at man ikke alltid bør gå inn. Det er bedre å holde avstand fordi mitt kroppsspråk kan føre til utagering.»

McDonnell (2010) skriver at håndtering av utfordrende atferd skal kunne være effektiv, men også hindre skade på bruker og personale. Samtlige respondenter sier i intervjuet at de ikke ønsker å skade seg selv eller bruker under håndtering av utfordrende atferd: «Man prøver jo på at ingen parter skal bli skadet, og gjøre det



Foto: Mikkel Eknes.

mest mulig skånsomt», og «Man vil jo ikke skade bruker, og da er det jo veldig greit å lære grep der du gjør det på minst mulig... hva skal man si, uten å bruke for mye tvang.» McDonnell (2010) beskriver videre at han utarbeidet en teknikk med kalt walk-around (på norsk; ledsagerteknikken). Denne teknikken brukes ved de mest ekstreme håndteringene av utfordrende atferd. To av respondentene sier at de har

fått brukt for denne: «Jeg har brukt walk-around i flere utfordrende situasjoner flere ganger faktisk». Teknikken går kort oppsummert ut på at to ansatte tar tak i armene til bruker og følger brukerens bevegelser rundt i rommet. Hvis bruker viser tegn til å sette seg ned, skal personalet hjelpe bruker med dette og trekke seg tilbake (McDonnell, 2010). Ved bruk av ledsagerteknikken må det utarbeides en

prosedyre og fattes et vedtak om bruk av tvang og makt jf. Helse- og omsorgstjenesteloven kapittel 9. En respondent omtalte «ledsagerteknikken» ved å si: «Jeg lærte en del nye teknikker, spesielt den holdeteknikken. Det å følge brukerens bevegelser var veldig nytt for meg, det var godt å kjenne på seg selv hvordan teknikkene vil føles for brukerne.»

Tre av fire respondenter bekrefter gjennom intervjuene at teknikkene som ble presentert på kurset har blitt benyttet i situasjoner med utfordrende atferd. Én respondent sa «Jeg har vel brukt det at bruker kommer mot meg, og at jeg får

bruker til å gå forbi meg. Også brukte jeg det med å komme seg ut av lugging med en annen bruker. Det kom automatisk.»

Vår konklusjonen er at etter endt kurs økte kunnskapsnivået ved håndtering av utfordrende atferd. Da respondentene, i vår studie, forteller at de har lært ny teori og fått økt forståelse av utfordrende atferd, kan dette antas å være en faktor som bidrar til at personalet blir mer sikker i sitt arbeid.

Diskusjon

Problemstillingen vi ønsket å besvare var i hvilken grad et kurs i «Lavaffektive tilnærminger» har effekt på personalets



Foto: Mikkel Eknes.

opplevelse av sikkerhet i håndtering av utfordrende atferd. Resultatene fra spørreundersøkelsen viste at før kurs svarte to av ti respondenter at de verken var sikre eller usikre i sin håndtering av utfordrende atferd. I post- og post-posttest var det ingen av respondentene som svarte dette, det kom frem at samtlige respondenter opplevde å være sikre eller svært sikre i sin håndtering. Da respondentene ble spurt om deres trygghet i forhold til sine kollegaer, fremkom det i resultatene at tryggheten deres økte etter kurs, mens svaralternativene «verken trygg eller utrygg», og «lite trygg» ble redusert. Respondenten fikk også spørsmål om deres opplevde trygghet i forhold til kollegaer. Felles kunnskap og forutsigbarhet var to sentrale begreper som ofte ble omtalt. Ved spørsmål om hvor sikre de var i deres håndtering av utfordrende atferd, var de mest sentrale svarene at de hadde lært ny teori og nye teknikker som de siden har anvendt i sitt daglige arbeid.

Etter gjennomføringen av Lavaffekt-kurset kan det være flere grunner til økningen av respondentens opplevelse av sikkerhet. For det første kan det skyldes at kursets fokus var å forebygge og håndtere utfordrende atferd hos mennesker med utviklingshemning (McDonnell, 2008; McDonnell, 2010; McDonnell, 2013). Funnene fra dybdeintervjuene, hvor samtlige respondenter understreker viktigheten av å håndtere situasjoner med utfordrende atferd på en skånsom måte, støtter dette. En annen faktor som kan ha påvirket respondentens opplevelse er at personalgruppen møttes på en sosial arena. Schiefloe (2011) beskriver at et felles

samhandlingsgrunnlag kan føre til at personalet kan ha knyttet positive relasjoner seg i mellom. Samhandlingen på kurset kan ha påvirket personalets trygghet i forhold til hverandre. Da trygghet handler om tillitt til hverandre, vil dette si at man har positive forventninger til kollegaens atferd i situasjoner som er vanskelige å kontrollere (Schiefloe, 2011). Samtlige respondenter i vår undersøkelse rapporterte økt trygghet til sine kollegaer etter kurset. Denne rapporteringen av økt trygghet til hverandre kan antas å ha påvirket respondentenes sikkerhet i håndtering av utfordrende atferd.

En tredje faktor som kan ha påvirket resultatene i denne studien kan være kursholdernes karaktertrekk. McDonnell (1997) skriver i sin studie at ferdighetene til kursholderne hadde en betydelig effekt på atferden til de ansatte som deltok på kurset. På det aktuelle kurset, var kursholderne engasjerte, viste faglig dyktighet, og de inkluderte hver enkelt deltaker i diskusjon og rollespill. Det kan derfor være naturlig å anta at kursholdernes væremåte kan ha påvirket respondentenes selvtillit. Resultatene fra spørreundersøkelsen viste en liten økning av antall ganger en utløsende årsak til utfordrende atferd ble nevnt av respondentene. Funnene fra dybdeintervjuene viste derimot at samtlige respondenter poengterte uoppfordret utløsende årsaker til utfordrende atferd. Med dette kan det antas at respondentene økte sin forståelse av utløsende årsaker, eller at utløsende årsaker er kategorisert feil under bearbeiding av data.

Tallene i undersøkelsen viser en liten

økning i personalets opplevelse av sikkerhet i sitt arbeid med personer med utfordrende atferd. I spørreundersøkelsen kommer det likevel fram mange positive ytringer om hva respondentene opplevde at de fikk med seg etter kurset. Samtlige var begeistret og mente at de har stor utbytte av det de lærte på kurset, og ser nytten av å anvende dette i sitt arbeide. Det anbefales derfor at det forskes mer på dette temaet. ●●●

Referanser:

- Allen, D. og Tynan, H. (2000). Responding to Aggressive Behavior: Impact of Training on Staff Members' Knowledge and Confidence. *Mental Retardation*, 38(2), 97-104.
- Baker, P. A. og Bissmire, D. (2000). A pilot study of the use of physical intervention in the crisis management of people with intellectual disabilities who present challenging behavior. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, (13), 38-45. doi:10.1046/j.1468-3148.2000.00004.x
- Cooper, J. O., Heron, T. E. og Heward, W. L. (2007). *Applied behavior analysis*. (2. utg.) Upper Saddle River, N.J.: Pearson/Merrill Prentice Hall.
- Grenyer, B.F.S., Illkiw-Lavalle, O., Biro, P., Middleby-Clemments, J., Comminos, A. og Coleman, M. (2004). Safer at work: development and evaluation of an aggression and violence minimization program. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, (38), 804-810. doi:10.1111/j.1440-1614.2004.01465.x
- Jacobsen, D. I. (2010). *Forståelse, beskrivelse og forklaring. Innføring i metode for helse- og sosialfagene*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Langdridge, D. (2006). *Psykologisk forskningsmetode: En innføring i kvalitative og kvantitative tilnærminger*. Trondheim: Tapir akademisk forlag.
- Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester (2012). *Kapittel 9. Rettssikkerhet ved bruk av tvang og makt overfor enkelte personer med psykisk utviklingshemning*. Hentet 17.04.2013 fra <http://www.lovdatab.no/all/tl-20110624-030-009.html>
- McDonnell, A. (1997). Training care staff to manage challenging behavior: an evaluation of a three day training course. *The British Journal of Developmental Disabilities*, 43(85), 156-162.
- McDonnell, A., Waters, T. og Jones, D. (2002). *Low arousal approaches in management of challenging behavior*. I Allen, D. (Red.), *Ethical approaches to physical interventions: Responding to challenging behavior in people with intellectual disabilities* (104-114). Kidderminster: BILD Publications.
- McDonnell, A., Sturmey, P., Oliver, C., Cunningham, J., Hayes, S., Galvin, M., Walshe, C. og Cunningham, C. (2008). The effect of staff training on staff confidence and challenging behavior in services for people with autism spectrum disorders. *Research in Autism Spectrum Disorders*, (2), 311-319. doi:10.1016/j.rasd.2007.08.001
- McDonnell, A. A. (2010). *Managing aggressive behavior in care settings: Understanding and applying low arousal approaches*. Chichester: Wiley-Blackwell.
- McDonnell, A. (2013) *Håndtering av aggressiv atferd med laveffektive tilnærminger*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Schieffloe, P.M. (2011). *Mennesker og samfunn: Innføring i sosiologisk forståelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Svalund, J. (2009). *Vold og trusler om vold i offentlig sektor*. Hentet 23.04.2013 fra: <http://www.fafo.no/pub/rapp/20120/20120.pdf>
- Thorsen, R. (2011). *Trygghet*. I Kristoffersen, N.J., Nortvedt, F. og Skaug E-A. (Red.), *Grunnleggende sykepleie bind 3* (s. 13-38). Oslo: Gyldendal Akademisk.