

Motivasjon strategier i arbeid hos personer med ASF

«Motivasjon, samlebetegnelse for de faktorer som setter i gang og som styrer atferden i mennesker og dyr. Det første omtales ofte som motivasjonens energikomponent (hva som setter oss i sving, og hva som bestemmer innsats og utholdenhet), det andre handler om motivasjonens retning (hvilke mål vi setter oss, og hvilke valg vi tar).» (Kilde: Store norske leksikon.)

Av Eli Marte Rusten

Innledning

Motivasjon er et samlebegrep vi bruker om de faktorene som setter i gang, opprettholder og styrer det vi gjør. Hvilke faktorer som er motiverende er forskjellig fra person til person. Vi kan si det er avhengig av hvert enkelt menneskets læringshistorie, hva personen har erfart og hvordan de opplevde erfaringen. Det vil si at et fellestrekk for motivasjon er elementer av forventning. Vi vet noe om det vi skal gjøre, hvordan det føles og om vi likte det eller synes det var ubehagelig forrige gang vi var i en lignende situasjon. Det gjør at vi kan velge om vi ønsker å gjøre det igjen.

Vi kan også tenke oss situasjoner vi ikke har vært i før og forestille oss hvordan det kommer til å bli. Vi kan forestille oss sydenferier, rideturer ny jobb eller hvordan det er å ha kjæreste selv om vi ikke har opplevd det. Vi kan skaffe oss informasjon ved å snakke med venner som har erfaring, se på bilder eller vi kan lese om det. Gjennom dette kan vi øke våre egne forventninger og dermed få motivasjonen som skal til for å spare og bestille tur eller lage profil på Tinder.

Vi kan også gjøre ting vi ikke liker så godt fordi det fører til noe vi liker på sikt. Det er ganske vanlig at vi rydder og vasker selv om vi synes det er kjedelig fordi det fører til at huset blir fint og koselig samtidig som vi slipper at folk som kommer innom synes det er rotete og skittent. Mange har en jobb de ikke liker så godt men vi trenger jo penger og da gjelder det å finne andre positive ting som motiverer. Det kan hjelpe med hyggelige kolleger, god kaffe og så kan vi tenke på hva vi kan bruke pengene vi tjener til.

Vi lærer også hvordan vi kan unngå det vi ikke liker, det er veldig motiverende å gjøre ting for å slippe ubehag. Vi går på jobben selv om vi ikke har lyst for å slippe kritikk fra kolleger, vi tar på lue for å slippe å bli kald på hodet, vi lyver for å slippe å stå til rette for ting vi har gjort osv. Vi velger også vekk ting vi har dårlig erfaring med eller forestiller oss at vi ikke kommer til å like.

Det er viktig å huske på at dette er en viktig del av sosialiseringsprosessen. Små barn kan ikke sette ting i sammenheng hvis det er for lang tid mellom hendelser. Det tar flere år og gjentatte erfaringer før barnet klarer å forstå at når mamma eller pappa går på do, så kommer de snart tilbake. Etter hvert kan vi si: «Jeg kommer snart tilbake» uten at barnet vil være med eller begynner å gråte. Etter hvert lærer de seg at det de ønsker kommer snart, til lørdag eller til jul. De lærer å vente og å gjøre andre ting de liker imens. De lærer etter hvert hvordan de kan oppnå goder ved å snakke. De kan spørre om å gjøre eller få ting. De kan skaffe seg venner ved å leke sammen i barnehagen og å ha med venner hjem.

Hva er vanlig?

Sosiale systemer er kanskje det viktigste for de fleste av oss. Det er noe gir oss venner og gruppetilhørighet, som regel finner vi mennesker vi liker å være sammen med og vi vil gjerne at de skal like oss. Mange har venner som de liker å være sammen med. Det kan være folk som får oss til å le, har felles interesser, eller en sammenfallende livsstil. Disse vennskapene kan motivere oss til å kle oss på bestemte måter, fortelle vitse, gjøre folk tjenester, være flink på jobben eller snakke om ting på bestemte måter osv. For å få det til er vi avhengig av å ha en viss dynamikk i væremåten vår. Vi må ha evne til å observere og reagere på små sosiale signaler fra de vi er sammen med og de må kunne gjøre det samme med oss. Vi bør kanskje oppføre oss litt forskjellig når vi er sammen med ektefellen en når vi er sammen med kolleger, uten å bli helt annerledes. **Det er dette vi kaller Sosial kompetanse.** Her har folk med ASF store utfordringer, Mange synes det er ubehagelig å være sammen med andre mennesker fordi de ikke får det til. De har kommet i mange vanskelige situasjoner gjennom oppvekst og ungdomstid, som har ført til at de trekker seg vekk fra sosiale situasjoner. De fleste er også veldig opptatt av sine interesser, fordyper seg i disse og kan oppleve sosial kontakt som forstyrrende. Derfor er det ikke særlig motiverende for folk med ASF å foreta seg ting som gir dem tilgang til disse sosiale systemene, noe som fører til at mange blir isolert fordi de dropper ut av skole, studier og arbeidsliv.

Fysiske/biologiske prosesser som det å være sulten er selvfølgelig veldig motiverende for å spise, men også for å handle, lage mat eller svippe innom en kafe. Ingenting er vel mere motiverende en å gå og legge seg i senga når man er trøtt. Ønske om sex er motiverende for å gå på byen, tenke på spesielle personer, ringe og oppsøke personer man liker. Det er så motiverende at folk velger å leve dobbeltliv i en del situasjoner. Mange føler seg levende når de opplever fare og setter seg derfor i stadig mere risikable situasjoner for å få «kicket» Dette er gjerne ting som skjer der og da, men som vi etter hvert kan planlegge med stor grad av forventning. Eks. å glede seg til middag mens vi lager den eller tenke på hva vi skal spise framover. Denne typen motivasjon er veldig avhengig av tidspunkt og situasjon. Det er ubehagelig å spise når vi er mette, det vil føre til at motivasjonen for å lage mat eller gå i middagsselskap er lav. Det er ikke moro å legge seg når vi ikke er trøtte og det er ubehagelig å ligge våken i senga når vi vet vi burde sove. Vi vil kanskje ikke ha sex med noen vi ikke liker så det vil de fleste av oss prøve å unngå. Det samme er det kanskje hvis spenningen vi søker ikke gir oss «kick», meg bare skremmer oss skikkelig. **Her blir det viktig å kunne forestille seg og planlegge fram i tid.** Mange med ASF har problemer med å planlegge. De klarer ikke se for seg hva som skal skje eller hvordan de skal oppnå det de ønsker. Mange har store problemer med å orientere seg i tid, eller er ikke særlig flinke til å finne kilder til informasjon eller spørre om det de lurer på, men lever litt her og nå.

Materielle goder/penger er en sterk motivasjonsfaktor for å jobbe, jobbe mer, gjøre folk tjenester, spare ol. Dette er ofte noe som ligger i fram i tid og kanskje vi må gjøre en del ting vi ikke liker så godt for å komme til målet. Pengene i seg selv har for så vit ingen verdi hvis man ikke er onkel Skrue og elsker å bade i dem, det er det vi kan bytte pengene inn i som har verdi for oss. De fleste av oss kan disponere egne penger og bestemme hva vi vil bruke dem til. Vi kan velge å bruke dem her og nå eller spare. Det er ganske vanlig å gjøre begge deler. Noen mennesker er flinke til å spare mens andre gir opp underveis og bruker pengene på noe annet de fikk lyst på eller for å betale en uforutsett utgift. **Her blir det viktig å vite hva penger er og hvordan vi kan skaffe dem.** Vi må også kunne administrere en konto, bruke et kort og forstå at vi sparer selv om vi ikke ser det. Mange med ASF finner både dette og generell administrasjon av penger utfordrende. Det kan være vanskelig å få betalt faste utgifter, kjøpe ting man liker, spare litt og fortsatt ha igjen penger til mat.

Å slippe unna ubehag er en sterk motivasjonsfaktor for mye av det vi gjør. Det kan være vanskelig å legge merke til, siden mye av det vi gjør for å slippe ubehag er automatisert og etablert da vi var små.

Vi snakker ikke høyt om rare folk på bussen og vi sier ikke alt vi tenker. De fleste av oss har lært å regulere det vi sier, så folk ikke blir sure på oss eller såret. Vi trekker for gardinen når vi ser sola komme for å slippe å få den i øynene og vi bremses litt ned foran fotoboksene for å slippe bot. Vi lærer oss å lyve litt for å slippe besøk på fredagskvelden hvis vi er slitne og ellers en masse ting som vi kanskje ikke tenker på. Det er også motiverende for å slippe ubehag at vi setter grenser ved å si nei til ting eller bli flinke til å se når noe utvikler seg i en retning vi ikke liker, så vi får avsluttet før det er for sent. Hvis vi mistrives på jobben kan vi prøve å løse problemet ved å snakke om det, eller begynne å lete etter en annen jobb. De fleste av oss kan etter hvert som vi blir voksne forutse en del av dette og foreta oss noe som gjør at vi slipper å havne i problemer og ubehag. **Her blir sosial kompetanse og erfaringene vi har hatt tidligere veldig viktig og hvordan vi har lært å slippe unna ubehagelige situasjoner. Har vi sluppet unna ved å si: «nei, jeg har ikke lyst?» eller ble vi presset til vi begynte å gråte og slapp unna på den måten.** De fleste med ASF har store utfordringer i når det gjelder å styre disse faktorene. For en del av dem er det umulig å forstå hvorfor de får kjeft, hvorfor de blir presset og mast på for å komme seg på skolen eller de klarer ikke å finne ut av hvorfor venner og familie reagerer negativt på ting de sier. De ser ikke sammenhengene i det de gjør og reaksjonene de får. Mange blir også bestemt over av andre selv i godt voksen alder og den eneste måten de kan slippe unna ubehag er ved å isolere seg eller true og angripe folk som trår dem for nær.

De fleste med ASF er utenfor eller på siden av de «vanlige» motivasjonssystemene.

Mange har lite interesse for personer og ting rundt seg.

Mange er overfokuset på «særinteressene» sine.

Mange sliter der samtalen fungerer som et «sosialt lim» og der man ikke snakke om spesielle tema.

Mange sliter med å tolke og forstå dobbeltkommunikasjon, ironi, metaforer ol.

Mange sliter med å forstå språk generelt.

Mange sliter med å forstå årsak/virkning og å gjenkjenne situasjoner som ligner på noe de har erfart tidligere.

Mange sliter med å forestille seg noe fram i tid og mangler dermed evne til å planlegge eller få mulighet til å glede seg til noe.

Mange sliter med å unngå situasjoner de ikke liker på en enkel måte grei måte eller å skaffe seg det de ønsker.

Mange har dårlig erfaring med å prøve.

Grad av utviklingshemming i kombinasjon med ASF vil være avgjørende for hvor store motivasjonsutfordringene er og hva vi som tjenesteytere kan gjøre.

Hvordan starter vi?

Skap en relasjon som motiverer til å tilbringe tid med deg.

En god relasjon skaper vi først og fremst ved å være hyggelig og imøtekommende, ikke ved å være streng og grensesettende. Du må delta i de tingene tjenestemottakeren er interessert i, gjerne ved å snakke med dem om det, be dem vise oss og fortelle mere. Du kan ta med ting du vet klaffer med deres interesser og foreslå aktiviteter du vet de liker.

Vi kan tulle og gjøre rare morsomme ting som får folk til å le eller spennende uvanlige ting som fanger oppmerksomheten.

Vi kan tilby god mat, brus eller godteri så de du jobber med skal ønske å tilbringe tid med deg.

Hovedmålet her er at de skal like å være sammen med deg selv om du går turnus og får lønn for det. En profesjonell relasjon er noe annet en personlig gjensidig relasjon. Mange av de vi jobber med kan ikke etablere gode relasjoner til andre mennesker så her må du ta ansvaret og gjøre det som skal til, selv om det ikke faller deg naturlig. Alle trives best sammen med folk de liker og dette gjelder selvfølgelig også for dem men ASF. Det vil også gjøre det lettere for deg å få dem med på nye ting.

Gjør deg selv attraktiv.

Finn ut hva personen du skal jobbe hos liker/misliker. Her er det lurt å registrere litt så du får en oversikt. Du kan observere, snakke med den du jobber hos, snakke med pårørende og lese papirene. Når du har fått oversikt skal du finne ut hvordan han eller hun skaffer seg det de ønsker og hvordan de slipper unna det de ikke ønsker. Her må du være litt detektiv!

Den enkleste måten er å observere hva de vi jobber hos gjør eller sier når de har lyst på noe. Noen med ASF henter selvfølgelig det de vil ha eller spør om hjelp. Noen kaster seg over det de vil ha og rapper det. Andre vandrer rundt eller dunker i bordet til noen spør om de er tørste eller begynner å tilby dem ting. Dette er lurt å registrere så du får oversikt over hva som er motiverende og dermed fører til handling.

Det metoden kan du også bruke for å få oversikt over hva personen gjør for å slippe ting de ikke liker. Sier de nei? Gå vekk? Legger seg på gulvet? Eller later som de ikke hører det du sier ol. Dette må du finne ut av. To ukers registrering holder fint, deretter legger du registreringene inn i Excel og lager et diagram. Det gir deg en visuell oversikt over hvilke strategier tjenestemottaker bruker mest for å oppnå hva, og en baseline så du kan se om det du setter i gang etter hvert virker.

Når du har gjort dette, vet du noe om personen du skal jobbe hos. Du vet hva som skal til for at han eller hun er glad og har det hyggelig sammen med deg, det gjør det lettere å finne måter å samarbeide på og stemningen blir god. Det gjør at både du og tjenestemottaker er motivert til å være sammen og dermed er du i en bedre posisjon i jobben din

Du vet videre noe om hvordan han eller hun skaffer seg eller unngår ting. Du vet også noe om hva tjenestemottaker er villig til å gjøre for å skaffe seg en brus, nettbrett eller unngå å dusje osv. Du vet også noe om graden av motivasjon hos tjenestemottaker basert på intensitet og stayerevne for å få det som han eller hun vil.

Hva gjør vi?

Det første spørsmålet vi må stille oss er om Personen med ASF har strategier, ferdigheter og hjelpemidler som er nyttige for han eller henne, ikke for oss men for han eller henne. Hvis tjenestemottaker løper i kjøleskapet og bælmer ned cola, skal vi ikke jobbe for å få personen med ASF til å slutte å stjele. Du skal finne ut hva han eller hun kan gjøre istedenfor å løpe og stjele. Det må være noe som gir samme resultat, nemlig cola og noe som er enklere og gjerne mere sosialt akseptabelt. Her vet du at motivasjonen er høy.

Det neste spørsmålet vi må stille oss er om personen med ASF kan snakke og dermed be om cola på vanlig måte eller lære å si: »Få cola». Hvis ikke må du finne ut om han eller hun har lært en annen kommunikasjonsform, tegn, bilder ol. Hvis ikke må vi etablere enkle tegn eller bilder personen kan bruke for å skaffe seg cola. Dersom det er snakk om ungdom/voksne med lite kommunikasjon er det lurt å etablere bilder (Pecs, ASK), siden det ofte er mange ulike folk som jobber i boliger og tegn kan være vanskelige å forstå.

Det neste vi gjør er å sette cola på bordet og gi tjenestemottaker et glass. Videre hjelper du han eller henne til å levere et bilde eller si: «Få cola». Du må svare JA med en gang og helle litt i glasset. Det er viktig å gi litt av gangen så dere får trent mye på det. Etter hvert vil det å spørre eller levere bildet konkurrere ut stjelingen. Her er det en del viktige ting du som tjenesteyter må huske på. Du må svare JA hver gang. Alle andre som jobber med personen må også svare JA hver gang. Det kan ta noen uker før det er skikkelig etablert og alle må gjøre det samme.

Når det gjelder folk som kan snakke er det viktig at du følger opp verbale henvendelser. Her er det også viktig å svare JA hvis de spør om noe på en vanlig måte selv om det kanskje ikke passer helt. Gå vekk hvis de sier: «Gå vekk» ikke vent til de kaster deg ut. Det skal være lettere og dermed mer motiverende å si: «Gå vekk» en å kaste deg ut for å få være alene.

Vi må beskrive tiltaket nøyaktig og ta det opp til diskusjon og gjennomgang i hele personalgruppa. Alle må gjøre det samme så tjenestemottaker opplever at det han eller hun gjør gir samme resultat uansett hvem som er på jobb.

Vi bør også gi applaus, ros og goder når de vi jobber hos eller kolleger gjør noe bra, vi må ikke ta det som en selvfølge.

Dette er eksempler på hvordan vi bør tenke når målet er å få et menneske til å velge mere sosialt akseptable strategier for å skaffe seg goder eller slippe unna ubehag. Vi kan også gjøre det på denne måten når vi skal lære folk å henvende seg til andre uansett hva det gjelder. Husk at motivasjonen ligger i å oppnå det vi er ute etter.

Ingen vil jobbe for noe de ikke liker!

Alle vil jobbe for noe de liker!

Dagsplan

Mange mennesker med ASF ser ikke meningen med å rydde, pusse tenner eller andre dagligdagse gjøremål vi andre tar som en selvfølge. Det betyr i praksis at de mangler den motivasjonen som skal til. Vi bør derfor gi dem noe som gjør at de velger å gjøre disse tingene frivillig. Noen trenger hjelpemidler som en dagsplan, det gir oversikt over det som skal skje så de slipper å få overraskelser hele tiden. Det gjør også at de slipper mas og instruksjoner fra personalet, noe som er veldig demotiverende for frivillig aktivitet. Husk at de kan si nei hvis det er noe de ikke vil. Mange folk med ASF blir også motivert av å kunne krysse av det de er ferdig med og på den måten se at de kommer videre på planen. Planene kan være med bilder, piktogram, tekst og bilde eller bare tekst for de som kan lese. Graden av utviklingshemming i tillegg til ASF må være avgjørende for hvordan planen utformes og etableres. Det finnes også elektroniske varianter som app på mobil og nettbrett, der du som tjenesteyter kan utforme og tilpasse innholdet til personen du jobber hos. Dette gir mange med ASF mulighet til å orientere seg fram i tid.

Tegnøkonomi

Siden mange med ASF har problemer med å orientere seg fram i tid og dermed kunne spare til noe de ønsker seg, kan de trenge hjelpemidler. Tegnøkonomi er et sparesystem der vi bruker brikker, penger, kryss, klinkekuler osv. for å indikere hvor langt man er kommet i sparingen og hvor lenge det er til målet. Det er viktig å ta bilde av det personen ønsker seg og sparer til eller skrive noe om det.

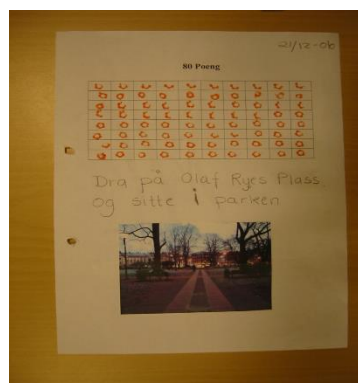
Tjenestemottaker kan nå følge med på hvor lenge det er igjen til målet, De kan glede seg til noe som ligger fram i tid. Dette øker motivasjonen for å gjøre ting hvis det som ligger i enden er noe de gjerne vil ha/gjøre. Tegnøkonomi gjør det mulig å gjøre oppgaver eller delta på ting i en lengre periode, uten at personen med ASF blir lei av tingene de liker.

Passer godt sammen med en tydelig og konkret dagsplan.

Kan få mye poeng for ting de ikke liker å gjøre og lite poeng for ting de liker å gjøre.

Velge tegn som sannsynligvis vil "fenge" den du jobber hos.

Kartlegg hva personen du jobber hos virkelig ønsker å jobbe for og dermed spare til.



Atferds avtaler

Siden mange med ASF sliter med å få oversikt og planlegge livet sitt, samtidig som de ikke liker å bli bestemt over, kan atferdsavtaler være et godt alternativ. Noen har utviklet så sterk motstand mot instruksjoner, beskjeder og mas at de lar være å gjøre ting de egentlig liker bare for å slippe unna. Atferdsavtaler er som navnet sier, skriftlige avtaler vi kan gjøre med tjenestemottaker for så å la han eller henne administrere systemet selv uten innblanding fra personalet. Systemer krever at man kan lese litt og at man kan gjøre en del ting selvstendig.

Hovedelementer i Atferdsavtaler

Møte

Der planlegger og evaluerer vi tjenestemottakers dag. Fremmøte og gjennomføring er tjenestemottakers eget ansvar. Vi gjennomgår hvilke oppgaver som er gjort og hvilke som ikke er gjort i nøytrale former. Videre teller vi opp hvor mange poeng som er opptjent og setter det over på sparing.

Tegnøkonomisystem

Som er tilpasset tjenestemottakers nivå og interesser, han eller hun kan gjerne spare til flere ting samtidig.

Oppgavekriterier

Nøyaktige og enkle beskrivelser av hva de ulike oppgavene innebærer og hvor mange poeng de er verdt.

Møterom og inspirert personal.

Tjenestemottaker kan påvirke sin egen hverdag og må ta konsekvensene av egne valg. Fokus blir satt på mestring/gjennomføring av oppgaver uten at noen maser, noe som gjerne fører til at han eller hun får lyst til å gjøre oppgaver fordi det lønner seg og dermed er motiverende.

Du lager lister over alle sentrale oppgaver/aktiviteter fra elevens hverdag, også de oppgavene tjenestemottaker vanligvis gjennomfører.

Lag en bank med skal og bør oppgaver med poengskala.

Lage et tegnøkonomisystem som passer for tjenestemottaker, dvs. som "matcher" funksjonsnivå og interesser. Dersom vedkommende forstår tall kan du bruke poengsystem eller penger. Brikker, ord/bokstaver, nøkler og puslespill kan også være lurt.

Skal- oppgaver

kjennetegnes ved at de er viktige for helse eller for å få evaluert dagens plan (Eks, Møte på møtet)

Bør- oppgaver

kjennetegnes ved at de kan utsettes eller hoppes over fra tid til annen, uten at dette har store konsekvenser verken for brukeren av systemet eller andre (gå ut med søpla).

De fleste oppgavene skal være børoppgaver.

Møtet

Møtet skal være hyggelig men formelt, og man kan gjerne tilby kaffe, te, saft eller lignende

En avtaleplan gjelder fra et møte til neste

Møtet starter med å evaluere forrige plan

Personalet går igjennom oppgavene tjenestemottaker har utført eventuelt ikke utført. For hver gjennomført oppgave settes poengene/tokens over på en bonussøyle og telles opp. Eleven kan videre sette disse over på tegnøkonomisystemet sitt

Man kan gi en egen møtepremie dersom han eller hun har utført skal- oppgaven og en bør- oppgave

Skal- oppgavene presenteres av tjenesteyter et utvalg av bør- oppgaver som han eller hun kan velge mellom, eventuelt velge vekk to eller tre av oppgavene. De valgte oppgavene skrives inn på avtaleskjema og begge parter underskriver avtalen.

Det er lurt å sette av tid så tjenestemottaker kan benytte resten av møtet til å ta opp aktuelle temaer

Møtet avsluttes med å ønske han eller henne "lykke til".

Regler for personalet

Systemet skal alltid forklares for personen med ASF før igangsetting

Man skal ikke lokke eller true han eller henne til å gjennomføre aktiviteter eller oppgaver

Dersom tjenestemottaker ikke følger opp avtaler eller oppgaver som er avtalt på dagsplanen, kommenteres ikke dette.

Du bør ikke å minne tjenestemottaker på oppgavene, det er viktigere å snakke med han eller henne om andre dagligdagse ting og holde god stemning. Det kan ta tid før noen kommer i gang, spesielt hvis de har utviklet strategier mot å bli bestemt over.

Du må alltid møte presis, og vær nøye med å overholde din del av avtalen selv om tjenestemottaker ikke møter. Ved boikotting, forstyrrelser eller problematferd under møtet, bør du avvente til han eller hun selv fortsetter møteavholdelsen. Husk at det spiller ingen rolle for deg, så vær blid og hyggelig uansett.

Ingen vil spare til noe de ikke vil ha!

Alle vil spare til noe de gjerne vil ha!

Noen kan spare lenge, andre mister motivasjonen, hvis det er for langt fram til målet.

Mennesker med ASF har ofte uvanlige interesser.

Når du har lest dette skal du kunne noe om:

Hva motivasjon er.

Hva som motiverer de fleste av oss.

Hvordan motivasjon etableres.

Hva som er de vanligste utfordringene folk med ASF har i forhold til motivasjon.

Hvordan du som tjenesteyter kan identifisere hva som motiverer de du jobber hos.

Hvordan du kan gjøre deg selv attraktiv og dermed øke tjenestemottakers motivasjon til å være sammen med deg.

Hvordan du kan lage enkle planer for å gi tjenestemottaker oversikt over det som kommer.

Hvordan du og dine kolleger kan etablere og følge opp enkle funksjoner hos tjenestemottaker, så han eller hun lettere kan skaffe seg goder eller slippe ubehag.

Hva tegnøkonomi er og hvordan det kan hjelpe folk til å spare og å glede seg til noe som ligger fram i tid.

Hva atferdsavtaler er og hvordan det kan hjelpe folk til å oppnå større grad av selvstendighet.

Faktaboks

Midler for å øke motivasjon hos mennesker med ASF

Gjør deg selv attraktiv å være sammen med.

Lær folk handlingsmønstre som lønner seg for dem.

La folk få påvirke omgivelsene sine på en hensiktsmessig måte (svar JA når de ber om hjelp eller cola på en grei måte).

Gi folk applaus, ros og goder når de gjør noe bra.

Mest mulig selvstendighet er et mål for alle.

Tilrettelegg for frivillighet.

Gi folk hjelpemidler hvis de trenger det.

Jobb mot systemer folk kan drive mest mulig selv.

Ikke mas og vær streng.

Gå trinnvis fram og bygg opp.

Få i stand et godt samarbeid i personalgruppen.

Skriv ned metoder og følg opp.

