

Dokumentation från abonnentmöte i Norrköping
14 september 2000

En hälsofrämjande
organisation eller en
ohälsoskapande -
hur kan vi lära oss att se skillnaden?

Britt-Inger Aspgård

Norrköping

Samarbetsdynamik AB
Ölsdalen 6173, 693 91 Degerfors, tel 0586-726121
www.samarbetsdynamik.se

Denna sida har med avsikt lämnats tom

En hälsofrämjande organisation eller en ohälsoskapande - hur kan vi lära oss att se skillnaden?

Dokumentatör: Britt-Inger Aspgård, Norrköping

Mötet den 14 september 2000 i Norrköping tog sin utgångspunkt i en bok av Ewa Lundgren där hon använder sig av metaforen "den sociala väven" för att beskriva hur människor och händelser kan bidra till hälsa / ohälsa genom att stärka väven eller förstöra den genom att ta saxen och klippa i den. En strävan skulle kunna vara att ta bort alla saxar så att väven inte går sönder. En annan skulle kunna vara att försöka göra väven så stark att saxen inte kan göra lika stor skada. Vi inriktade oss på det senare - dvs hur stärker vi väven istället för att försöka ta bort saxarna? Dokumentationen inleds med en forskningsmässig bakgrund.

Synen på hälsa

Synen på hälsa och sjukdom har förändrats. Individens egen roll i hälsoprocessen påverkas av vilket synsätt på hälsa man företräder från samhällets och vårdens sida. Inom hälsopolitisk verksamhet har det under de senaste årtiondena skett en förändring från en medicinsk definition på begreppet hälsa till olika helhetsdefinitioner (jmf WHO:s olika definitioner från 1995, 1988, 1992) som kan ses som idealbegrepp för sin respektive tid.

Synsättet på sådana förhållanden som anses befrämja eller hindra hälsa/ ohälsa har därvid förändrats från att vara relativt snävt inriktat på individens inre resurser i form av vilja, förmåga, motivation, till att även omfatta vilka yttre förhållanden som befrämjar att individen får utlopp för dessa och därför på sikt kan bevara sin hälsa. Detta förhållningssätt kallas ofta processinriktat.

Det processinriktade förhållningssättet bygger således på en annan människosyn än den som hittills dominerat

samhällets insatser gentemot personer som är i behov av stöd eller hjälp. De nya tankegångarna utgår i högre grad från att individen har egna resurser och kapacitet som kan mobiliseras och utvecklas samt att förändringsprocesser, som t.ex. en rehabiliteringsprocess, sker i samspel med omgivningen (Ekberg 2000).

Med ett processinriktat synsätt kommer således hälsofrämjande arbete att kunna inriktas inte bara på att stärka individen utan också på vilka *förhållanden* som leder till hälsa respektive ohälsa för olika grupper och individer.

Hälsans dynamik

Nära knutet till det processinriktade förhållningssättet är det holistiska perspektivet. I det medicinska perspektivet ses ofta hälsa som frånvaro av sjukdom. I ett holistiskt perspektiv tar man istället fasta på människan som helhet och beaktar samspelet med den omgivning som hon befinner sig.

I holistiska definitioner av hälsa är människans handlingsförmåga och egen aktivitet utgångspunkten. Nordenfelt (1986, 1995) har t.ex. definierat människans hälsotillstånd som balansen mellan hennes uttalade mål för handling och hennes inre resurser eller förmåga att förverkliga dessa mål, i den omgivning (kontext, standardomständigheter) hon befinner sig i.

Min tolkning av Pörn (i Klockars & Österman (red), 1995) är att hälsa kan ses som anpassning. Hälsa nås då genom en balansering av människans mål (vilje-profil), yttre omständigheter (miljö) och repertoar (handlingsförmåga, färdigheter och interpersonella handlingsresurser).

Inom denna tolkningsmodell är det möjligt att påverka hälsoläget, och därmed också de processer som leder till hälsa, genom förändring av någon av dessa tre förhållanden eller någon kombination av dem. Det är således rimligt att tro att inte enbart förändringar av den individuella kunnigheten och repertoaren utan även förändringar av mål eller i individens omvärld, t.ex. den organisatoriska miljö individerna verkar i, skulle kunna förbättra och vidmakthålla hälsa.

Hälsobefrämjande arbete

Individens handlande formas i hög grad av de begränsningar och möjligheter som den aktuella omgivningen erbjuder (Ellström 1992). Det individerna gör beror, med andra ord, i hög grad på interaktionen med omgivningen genom successiva anpassningar till förändrade omständigheter.

Ett hälsobefrämjande arbete kan således definieras som insatser som skapar en omvärld som ökar individens handlings-

utrymme och i vilken dennes egen kompetens att bevara och stärka sin hälsa får genomslag. Ett hälsobefrämjande arbete i denna riktning förutsätter att stödet ges på individens egna villkor och inte i ett perspektiv uppifrån och ner.

Starrin skiljer den klassiska folkhälsomodellen från den folkliga (Starrin 1997). Den klassiska utgår från experten. Den bygger på begrepp som; förhindra och intervensera, förändrade attityder, top-down (rel subjekt – objekt), lojalitet och lydnad.

Den folkliga utgår från att alla är experter på sitt sätt, och bygger på begrepp som; att gemensamt motverka, lägga till och stärka, handlingskompetens, fördjupad demokrati – ändra betingelser, sida vid sida (subjekt – subjekt tillsammans), solidaritet, ansvar, mobilisering. Ett nyckelord i denna folkliga hälsomodell är ”empowerment”.

Empowermentbegreppet

Ordet empowerment är svårt att översätta men det är förknippat med makt-mobilisering, gräsrotsorganisering, självtil-lit, självstyre och egenkontroll; man ökar kontrollen över sitt liv. Man utvecklar ett speciellt sätt att tänka om sig själv (förändring inåt) och man uppfattar att samhället eller t ex arbetsplatsen med sina strukturer faktiskt kan modifieras och förändras (förändras utåt) (Starrin 1997).

Empowerment framhåller betydelsen av att ha makt över det egna livet och att minska sin mottaglighet för andras makt (Lindén 1991). Empowerment handlar om att förändra beteende (förändring inåt) eller förändra min faktiska situation (förändras utåt) för att stärka min hälsa.

Förändringsprocessen

Studier av empowerment har lett till att man i processen mot empowerment kan urskilja tre stadier (Swift, Levin 1987):

Ett kunskapsmässigt stadie – min och min grups position i förhållande till övriga samhället. Att upptäcka sina egna behov. Att upptäcka att andra har liknade behov.

Ett känslomässigt stadie – Jag värderar, tycker jag om det jag ser?, tycker jag att det är ok? Detta skapar energi för handling.

Ett viljemässigt stadie – jag handlar och vill åstadkomma något beroende på vad jag sett och tyckt. Vilja göra något åt min situation.

Samma processbeskrivning kan också appliceras på en grups eller en organisations väg mot ökad empowerment. Aronsson använder begreppet kollektiv förändringskompetens som dels har att göra med kollektiv samordning - få helheten att fungera - dels med kollektiv sammanhållning dvs att öka inflytandet (Aronsson 1995).

Lärande och utveckling av en grupp sker därvid i hög grad genom att man under resans gång och i efterhand reflekterar över samspelet /handlandet och dess konsekvenser. En konsekvens av denna insikt är att det inte finns någon ”quick fix”.

Vill man tillämpa insikter om betydelsen av empowerment kan man således inte skapa hälsa enbart genom åtgärder uppifrån. Man måste också initiera en förändringsprocess på bredden i verksamheten, ge den sin tid och låta den bygga på feedback och kommunikation.

De salutogena faktorerna

Livet har sina goda och svåra sidor även när det gäller att försöka förstå hälsans villkor. Ett stärkande / främjande perspektiv skiljer således ut sig från ett perspektiv där man fokuserar på att förebygga eller behandla / åtgärda.

I de senare perspektiven handlar det om att utgå från det sjuka, det onda, att utrota och att förhindra medan det i ett främjande perspektiv handlar om att utgå från det friska, det goda, att stimulera och stärka (Nilsson 1998).

Faktorer som stärker eller skyddar hälsa kallas salutogena faktorer (Haglund m fl 1991, Antonovsky 1991). Fokuseringen på sådana faktorer möjliggör en helhetsyn på människors upplevelser och erfarenheter samt att människor själva definierar sina behov.

Motsatsen till en omvärld som leder till risk för sjukdom är inte en hälsobringande omvärld. Motsatsen till risk är enligt Nilsson chans och möjlighet (Nilsson 1998). Det finns alltid risker att bli sjuk men också alltid möjligheter att förbli frisk. I detta synsätt balanserar individen mellan risken för sjukdom och ohälsa och möjligheterna till hälsa.

Man kan således enligt detta perspektiv förbättra balansen mellan risk för sjukdom och möjlighet till hälsa genom en förbättrad organisering, dvs en organisering som skapar chanser till hälsa, som möjliggör hälsa och som frigör salutogena resurser.

Dokumentation från mötet den 14 september

De flesta definitioner av hälsa för tankarna till individnivå. Nu skulle vi försöka att lyfta oss från att endast tänka kring individen och sträva efter att främja hälsa på organisationsnivå:

- * Hur ser den organisering ut som skapar förutsättningar för att hälsa uppstår?
- * Vad är det som möjliggör hälsa?
- * Vad är det som stärker hälsa?

Bland deltagarnas berättelser om det hälsosamma, har jag uttolkat, samlat ihop och försökt uttrycka vad som bland oss deltagare ansågs ge chans eller möjlighet till hälsa till skillnad från det som upplevs hindrande för att hälsa uppstår.

Detta gav följande trådar som skapar goda förutsättningar för hälsa och kan ses som delar av hälsoväven:

Bra bemötande

Ett bra bemötande innebär att bli sedd, att någon bryr sig, att vi visar nyfikenhet och intresse för varandra. Genom att referera till andra visar man att man ser andras förmågor. Här ingår även möjligheten att känna trygghet och förtroende samt att bli ärligt bemött.

Olikhet ses som en tillgång och tas till vara. Vi skulle kunna utgå från att vi ej förstår varandra, inte ta för givet att vi tänker likadant utan behöver veta mer om varandra för att kunna förstå eller skapa gemensam förståelse. Där en nyansering sker, blir allt inte bara svart eller vitt.

Tid, självkännedom och egenkontroll

Upplevelsen av att det finns tid är av betydelse för möjligheten att reflektera själv och tillsammans med andra, över sig själv och samspelet med andra. Det behövs vilopauser för att bottna, landa och smälta.

Det är även en fråga om balans mellan ensam tid, tid för reflektion och samvaro med andra. Att lära om sig själv, vad man klarar av och att sätta sina egna gränser. Att själv ta rodret och styra sitt liv.

Hantera tillsammans

Hälsa underlättas av att vi skapar och när sociala nätverk. Social samvaro och socialt samspel är livet. Att skapa något gemensamt som man delar i gruppen. Att göra något ihop ger en upplevelse av gemenskap. Upplevelsen av att något växer fram och växer till sig när människor möts och samspelar. Att något nytt blir till. En närvaro i nuet och en närvaro i blivandet.

Arbetets utformning har därvid stor betydelse dvs om vi har möjlighet att arbeta gemensamt eller ej. I gemensamt arbete utvecklar vi tillsammans en slags beredskap att klara av påfrestningar. Man hjälps åt att utveckla stabilitet genom att hantera tillvaron tillsammans.

När vi skapar och utformar vårt jobb tillsammans, skapar vi förståelse gemensamt. Genom detta får vi förståelse för varandra och för arbetet, inte bara gemensam förståelse!!!

Skapa realistiska föreställningar

En realistisk föreställningsvärld underlättar hälsan. Den nås genom att gapet mellan egna och andras föreställningar och för-

väntningar överbryggas. Det gäller att tillsammans skapa en ökad medvetenhet, en mer känd och gemensam bild av verkligheten.

I viss mån väljer vi att se eller blunda. Vi behöver därför gemensamma referenspunkter som stävjar fantasier om hur det "borde vara". Samspelet med andra möjliggör en sund förmåga att genomskåda våra egna myter. Vi kan välja mellan att fördumma eller upplysa varandra. Ärlighet och uppriktighet varar längst.

Att lära nytt

Möjligheter till nya influenser. Positiva attityder till att prova på annat jobb eller till att välja ett nytt. Att lära sig, ej bli lärd. Att ha reflektionsmöjligheter. Genom att skapa förståelse gemensamt växer även den kollektiva förmågan. Att relevanta göra sin kunskap. Värdet av en intresserad åhörare, att ha någon att berätta för.

Att utveckla förmågor är emellertid en process över tid. Beakta att kunskapen sitter i den som har varit med. Att förstå underifrån och inifrån samt att påverka utåt. Med ökad medvetenhet växer individen.

Medskapande

Att bidra till något viktigt. Att kunna uppleva meningsfullhet genom att känna till vad verksamheten är till för, vad som är väsentligt och vad vi är satta att göra.

Det måste vara möjligt att se vad som händer med det jag / vi gör, dvs få möjligheten att uppleva och bedöma om det är meningsfullt eller ej (feedback, uppföljning, utvärdering).

Goda erfarenheter av att kunna påverka och vara medskapande. Känna att

mina kunskaper tillvaratas. Att kunna bidra till verksamheten är lättast när man är ny på jobbet (ej Jantelagen som råder). Tillåtelse att misslyckas, vilket hierarkier motverkar och jämlikhet underlättar.

Stödjande ledare och struktur

Speciellt viktigt är det att bli sedd av chefen (kunden, eleven eller närmaste arbetsledare ej det samma). Att chefen får med sig sina medarbetare vid t ex förändringar och inte beslutar över huvudet.

Den goda byråkratin som ger struktur och gör det möjligt att sätta gränser. Ansvar och befogenheter i balans.

Helhetssyn på livet och i arbetet

Arbete – hem – fritid, tre delar som måste gå ihop. Delarna påverkar och balanserar varandra. Att i arbetsgruppen ha respekt för varandras hela liv. Ok att någon går hem eller arbetar mera.

När arbetssituationen möjliggör att uppdrag och form går ihop, vilket bl a är en fråga om timing.

Goda exempel

Goda cirklar stärks av goda berättelser och minnet av goda ögonblick. Egna berättelser eller bilder som vi bär med oss stärker.

Här fanns t ex berättelsen om den goda arbetssituationen där personalgruppen gemensamt skapar en levande och stabil arbetsplats och minnet av skördegemenskap i forna tider.

Mötets teman och hälsoväven

De teman jag här presenterat växte således fram ur diskussionen i Norrköping som stommen i den gemensamma väven för en hälsobringande organisering. Dessa trådar kan organiseras olika framgångsrikt. De ger chans och möjlighet till ett samspel i väven - en hälsosam dynamik.

Det gäller inte bara att skapa en väv för framtiden utan också att väva på ett hälsosamt sätt, att göra hälsosamma val utifrån de möjligheter och chanser som finns och påverka de mönster som skapas. Ibland menade deltagarna att det går lätt att väva, ibland är det ett hårt och idogt arbete.

Referenslista

Aronsson, G, Svensson, L, Leksell, K, & Sjögren, A. (1995). Förändringskompetens. Projektledares erfarenhet från 300 arbetslivsfondsprojekt., Arbetslivsinstitutet

Antonovsky, A. (1991) Hälsans mysterium. Natur och Kultur

Boorse, C. (1977) "Health as a Theoretical Concept", Philosophy of Science 44

Ellström, P.-E. (1992). Kompetens, lärande och utbildning i arbetslivet. Prisma

Ekberg, K. (2000) Arbetsmateriel till AR-utredningen

Klockars, K & Österman, B (red.) (1995). Begrepp om hälsa. Filosofiska och etiska perspektiv på livskvalitet, hälsa och vård. Stockholm, Liber Utbildning

Lindén, K. (1991) Kvinnor, hälsa, handling. Avhandling Göteborgs universitet.

Nordenfelt, L. (red.) (1986) Hälsa Sjukdom Dödsorsak. Linköping, Liber förlag.

Nordenfelt, L. (1995). Om holistiska hälsoteorier. I Klockars, K & Österman, B (red.) Begrepp om hälsa. Filosofiska och etiska perspektiv på livskvalitet, hälsa och vård. Stockholm, Liber Utbildning

Starrin, B. (1997). Empowerment som tankemodell. I Forsberg E & Starrin B (red.) Frigörande kraft. Gothia.

Starrin, B. Reviderad version. (1997). Fig ursprungligen hämtad från Lundberg, Starrin, Enman & Pettersson, Rätt till hälsa, LO:s folkhälsoprojekt 1987 – 1992. Stockholm. LO:1993.

Nilsson, A. (1998). Att främja kvinnors hälsa. Ett diskussionsunderlag utifrån 15 hälsoområden. Yrkesmedicinska enheten, Norrbacka. Stockholm.

Swift C & Levin, G. (1987). Empowerment: An emerging Mental Health Technology. Journal of Primary Prevention.