

Empowerment på norsk: en ressurs?

NSFLOS konferansen 06 sept 2013

Frode F. Jacobsen
Senter for omsorgsforskning - Vest

Tema:

- Hva er myndiggjøring?
- Hvorfor er det viktig?
- Historikk
- Muligheter og fallgruver
 - For pasienter
 - For helsepersonell (fagfokus, dokumentasjon, prioritering)

Empowerment på norsk

Risikoen er stor for at litteratur om myndiggjøring beskriver «empowerment» som noe profesjonelle gjør med folk, for eksempel tjenestebrukere innen sosialt arbeid eller psykiatri. Med en slik oppfatning står man i fare for at profesjonelle invaderer tjenestebrukernes eget aktivitetsterritorium og reduserer dermed deres muligheter for selv-myndiggjøring (self-empowerment).

Fra "Det er bruk for alle", NOU 1998:18

Hvordan blir man empowered?

- ”Bemyndigelse innebærer å overføre makt fra den overlegne i relasjonen til den underlegne...
Bemyndigelse handler kort og godt om å overføre myndighet og gjøre noen i stand til noe”
(Ingun Stang 2001, Forord)

Hvorfor er empowerment-begrepet viktig?

- Knyttet til viktige offentlige tekster (bl.a. NOU 1998:18: «Det er bruk for alle. Styrking av folkehelsearbeidet i kommunene»)
- I økende grad knyttet til frivillige organisasjoners målsetting
- Stadig mer brukt som begrep knyttet til sykepleieforskning og annen helsefaglig forskning
- Og også, og ikke minst, knyttet til engasjement fra brukerorganisasjoner

Hvorfor bør man også ha en kritisk og forsiktig tilnærming til begrepet?

- Begrepet er flertydig
 - Brukes ulikt i ulike sammenhenger og i ulike faglige og politiske tekster
 - En tvetydig bruk av begrepet kan være strategisk
- Begrepet kan inngå i en tilsynelatende upolitisk debatt
 - For eksempel i hjelpere og hjelpeorganisasjoners ”nøytrale” hjelpespråk



Empowerment i ulike viktige dokumenter og fagtekster

Eksempel I: Empowerment erstatter tidligere paternalisme?

”De nevnte føringene representerer et perspektivskifte, bort fra en dels paternalistisk tenkemåte der fagutøverne vet hva som er best for brukeren og tar beslutninger på vegne av brukeren, mot en tenkemåte basert på rettigheter og som vektlegger brukermedvirkning og synet på brukeren som ekspert på seg selv. Perspektivskiftet innebærer at fagutøverne skal bruke sin ekspertkompetanse i samhandling med brukeren. Fagutøvernes rolle blir dermed en veilederrolle.”

Høgskolen i Akershus, v.utd. ”Helse og empowerment” (se også Stang 2001:153: om å gi fra seg kontroll)

«Sentralt i empowerment-tankegangen står omfordeling av makt, medvirkning og anerkjennelse av brukerens eller pasientens kompetanse.»

Høgskolen i Oslo og Akershus «Helse og empowerment» (fra nettet sept 2013)

Eksempel II: Er empowerment overføring av makt?

”Bemyndigelse betyr maktoverføring... (og) kan sammenfattes i tre hovedelementer. Det første er å stimulere den hjelpetrequendes ressurser og muligheter. Den neste innebærer å fremme den hjelpetrequendes krefter og energi. Det tredje elementet er å redusere forekomsten av ... stress hos den hjelpetrequende” (Stang 2001:12)

Eksempel III: Empowerment = egenomsorg?

“The nurse's role as a facilitator is undertaken with individuals, families, groups and communities in health promotion. The objective of the nurse's role is *to empower actual and potential clients* to take care of their own health through *engaging in self-care health activities* to enhance wellness. Both the primary health care approach and Orem self-care theory assume that human beings have the inherent capability to exercise self-care ([Orem, 1991](#)).”

*2000 Online Journal of Issues in Nursing
Article published May 31, 2000*

Eksempel IV: Empowerment = styrke egen helse?

- «Begrepet "empowerment" ble lansert i Ottawa-chartret i 1986, og ble der definert som en prosess som gjør folk i stand til å øke sin kontroll over egen helsetilstand og til å forbedre egen helse»
(forebygging.no)

Eksempel V: Empowerment og markedsøkonomi I

“The discussion thus far has focused on the concept of self-care itself, but there are other concepts that inform our understanding of self-care. Those described briefly here include *the active consumer*, empowerment, *self-efficacy* and *self-help*.”

The Health Canada Web Site: Supporting Self-Care: “The Contribution of Nurses and Physicians” (1997)

Eksempel VI: Empowerment og markedsökonomi II:

The main objective of the EU Consumer Policy Strategy is to empower EU consumers through:

- Choice;
- Information;
- Awareness of consumer rights and means of redress.

(http://ec.europa.eu/consumers/consumer_empowerment/index_en.htm aug 2013)

Eksempel VII: Empowerment og evidens

“Patient empowerment is a high priority for healthcare policy makers in many countries. By *increasing the role of patients*, health care providers should become more responsive to patient’s needs and preferences and deliver better quality care. Patients can *participate in health care* in many ways. These include communicating directly to healthcare professionals in *patient centred consultations*; contributing to routine practice outside the consultation to *quality of life questionnaires and patient satisfaction surveys*; and, increasingly, by using information on health and health care through internet channels.”

M Wensing. 2000. Evidence-based patient empowerment. *Quality in Health Care* 9, pp.200-201 (editorial), p.200

Indirekte myndiggjøring?

”Heller enn å bemyndige pasienter, skal sykepleiere legge til rette for at det skjer”

Kuokkanen & Leino-Kilpi 2000:238)

Sitatet synes å avsløre et ubehag. Dersom vi som sykepleiere er dem som bemyndiger pasientene, blir det da deres bemyndigelse?

«Frivillig empowerment»

«Erfaringene fra Primærmedisinsk verksted har vist at det er viktig ikke å blande seg inn i hvordan folk lever sine liv, vi må ikke gjøre forsøk på å forandre mennesker. Poenget er å mobilisere folks egen styrke, evne til å ta beslutninger og kanskje spesielt viktig, vi må finne fram til hva de er flinke til. Å være med i empowermentprosesser kan ikke baseres på tvang. Deltakerne må få et tilbud om å delta i noe de har lyst til, noe de kan noe om, eller har lyst til å lære. Med andre ord betones frivillig deltakelse sterkt.» (NOU 1998:18, mine understrekninger)

Hvilke opphav har begrepet?

- ”Empowerment”
- To ulike historiske røtter
 - Latinamerikansk frigjøringspedagogikk og frigjøringssteologi
 - Paolo Freire og frigjøringspedagogikk
 - På gruppenivå
 - Initiativ innenfra
 - Ut fra egen innsikt
 - Definert innenfra
 - Ut fra egne midler

Hva er myndiggjøring?

- Nyere økonomisk teori ("nyliberal": ny tro på "markedet")
 - Kvalitetssikring og myndiggjøring: fra konkurranse på 50-tallet frem til i dag
 - Historisk riss fra "kvalitetsforbedringskurs":
 - Etter 2. verdenskrig: amerikansk oppbygning av japansk telekommunikasjon
 - Japanerne overfører lærdom til egen bilindustri
 - Amerikansk bekymring over svekket egen konkurransevne
 - Amerikanerne lærer av japansk kvalitetssikring i bilindustrien
 - Overføring av modell fra bilindustrien til skole og helsevesen (modell for ny offentlig forvaltning)
 - WHO forplikter seg på kvalitetssikringssystemer fra denne modellen

Hva er myndiggjøring?

- Kvalitetssikring og myndiggjøring:
 - Desentralisering av ansvar, bestemmelse og ressurser
 - Monitoring av egen praksis: tallfestede mål på kvalitet
 - Myndiggjøring først og fremst på individplan
 - Opplæring i myndiggjøring
 - Standardiserte prosedyrer for kvalitetssikring og myndiggjøring
 - Ressurser tilføres utenfra i en myndiggjøringsprosess

Hva er myndiggjøring?

- Nåtidig ambivalens (klart synlig bl.a. hos Stang 1990)
 - Initiativ utenfra eller innenfra?
 - Definert utenfra eller innenfra?
 - Ut fra egne eller andres ressurser?
 - Gruppe eller individplan? (Stang: samfunns- vs individnivå)
 - Større valgfrihet? Som individer?
 - Frivillig?
 - Økt press på førstelinjetjenester?

Noen synspunkter hos Ingun Stang:

”Men uansett kontekst vil kjernen allikevel være felles... at enkeltmennesket gis muligheter for selvbestemmelse og innflytelse i saker som angår en selv” (s.14)

”Sykepleiere må også rette sine intervensjoner mot systemnivået med tanke på å fremme forandringer av strukturelle faktorer som virker negativt inn på individers liv og helse” (s.13)

”Noen vil i større grad enn andre tilpasse seg og bruke systemet eller samfunnet til egen fordel, mens andre ikke finner fotfeste og faller igjennom” (s.122)

Hvem skal den myndiggjorte medarbeider betjene?

- Den myndiggjorte kunde?
- Den myndiggjorte bruker?
- Den myndiggjorte klient?
- Den myndiggjorte pasient?

Noen sentrale paradokser I

- Hvorfor vokser toppadministrasjonen ofte i en desentraliseringsprosess?
- Hvorfor vokser avstanden til toppadministrasjonen, og til sentrale politikere, når man myndiggjøres?
- Hvordan kan man kritisere høyere styringsnivåer når man er blitt myndiggjort på laveste nivå?

Noen sentrale paradokser II

- Hvorfor medfører myndiggjøringen av personale at stadig mer av ens arbeidstid går med til rapporteringsarbeid for høyere styringsnivåer?
- Hvem har overordnet systemansvar når myndiggjøringen har bidratt til desentralisering og fragmentering?

Myndiggjøring og standardisering I:

- Hvorfor varierer prosedyrer for kvalitetssikring og for myndiggjøring så lite internasjonalt?
- Hvorfor varierer prosedyrene så lite i forhold til hva som skapes? (biler, transport, helse, utdanning...)
- Hvorfor varierer prosedyrene minimalt i forhold til de enkelte individer som hver "bedrift" skal betjene?
- Fører "myndiggjøring" til vekt på likebehandling heller enn resultatlikhet?

Myndiggjøring og standardisering II:

- Når myndiggjøring innebærer en stor grad av standardisering, hvordan kan vi da møte individuelle behov?
- Skjer standardiseringen på bekostning av tillit mellom personer på ulike styringsnivåer? Erstatte gradvis tillit til fagtradisjoner og til faglighet hos utøverne av pleie og omsorg av tillitt til nye rutiner?
- Ny offentlig forvaltning (NPM): en trend der mye av dette synes å skje. Begrepet myndiggjøring kan her fungere som «sukring av en litt bitter pille».

Alternativ til den myndiggjorte medarbeider:

- Den umyndiggjorte medarbeider?
 - Ansvarsfratakelse? Ansvarsfraskrivelse?
 - Mangel på dokumentasjon?
 - Manglende innflytelse over eget arbeid?
 - Manglende mulighet for forbedring av praksis?

Alternativ til den myndiggjorte medarbeider:

- Det myndiggjorte fellesskap?
 - Kunnskapsrike fellesskap
 - Fellesskap med organisasjonspotensiale
 - Fellesskap med indre sanksjoner
 - Unike fellesskap: fellesskap med særpreg
 - Unik og annerledes kompetanse: i stand til å møte særlige behov
 - ”Universell” kompetanse ivaretas: kompetanse som er verdifull i det daglige arbeid, men som vanskelig kan tallfestes

Farer ved ny offentlig forvaltning:

- Tro på at det meste kan løses ved økende desentralisering og annen reorganisering
- Underspilling av miljøkunnskap
- Underspilling av bemanningsnivåets betydning
- Økende tiltro til tall og tallfesting av arbeidsoppgaver og prosedyrer (evidensbasert praksis)
- Standardisering som nedtoner koblingen mellom unike behov, unike tjenester og unike mennesker og miljøer som trenger disse tjenestene.
- Enkeltpersoner og tjenester blir utbyttbare (eks. mellom sykehjem og hjemmesykepleie)

Myndiggjøring: et gode?

- Avhenger av hva som ligger i begrepet
- Et uavklart begrepsinnhold resulterer i tilsløring av politiske prosesser som virker inn offentlige tjenester og er uansett uheldig
- Myndiggjøring av individer (klienter, kunder, pasienter, medborgere) fokuserer positivt på den enkeltes ressurser til å hjelpe seg selv
- En myndiggjøringsideologi som utelukkende fokuserer på individer gjør blind for annerledeshet knyttet til unik gruppetilhørighet

Myndiggjøring: et gode?

- En myndiggjøringsideologi som utelukkende fokuserer på individer nedtoner betydningen av fagmiljøers kompetanse og ressurser
- En myndiggjøringsideologi som fokuserer på spesielle ressurser hos grupper kan bidra til et mer inkluderende samfunn
- En myndiggjøringsideologi som fokuserer på samfunns- og gruppenivå motvirker at enkeltmennesker blir endimensjonale og utbyttbare

Unikhet og annerledeshet:

- Det særegne ved enkeltmennesket er ikke minst dets plassering i unike grupper og unike sammenhenger
- Enkeltmenneskers ressurser består ikke minst i ressurser (økonomisk, kulturelt og organisatorisk) som deles i de nettverk enkeltmennesker inngår i
- Et inkluderende samfunn må ta utgangspunkt i disse større sammenhengene heller enn å ha en individualistisk tilnærming og målsetting

Konklusjon

- Viktige begrep, slik som også begrepene helefremming, eller sosial kapital, kan noen ganger endre innhold uten å etterlate seg spor av tidligere innhold
- ”Den myndiggjorte medarbeider” kan være et tilslørende uttrykk for en prosess som fragmenterer kompetanse, splitter faglige fellesskap og hindrer sosial inkludering
- ”Empowerment”-tankegang kan bidra til nedprioritering av pasienter som ikke er ressurssterke og har gode utsikter til helbredelse
- *Myndiggjøring kan alternativt peke mot positive prosesser der fagmiljøer og grupper som de betjener styrkes*