

FÖRDJUPNING Kommunikationsträning och friskfaktorer

Sambanden mellan balanserad kommunikation och hälsa samt psykosociala friskfaktorer

I studien om Balanserad Kommunikation studerades om kommunikations-
träning kan knytas till psykosociala friskfaktorer. Tidigare forskning om
kommunikationsmodellen om balanserad kommunikation, som genomfördes
i USA, kopplades helt till prestation och effektivitet i arbetsteam.

I den Svenska studien ville forskarna dessutom undersöka kommunikationens
eventuella samband med hälsa och välbefinnande samt vilken roll den spelar
för medarbetares hälsa, välbefinnande, för stämning på arbetsplatsen, för
rolltydligheten, för upplevt engagemang och för lärande?

Om samband mellan kommunikationsträning och hälsa

En fråga som undersöktes var hur man förväntar sig att ens hälsa kommer att
vara om något år, och hur man hälsomässigt orkar med sitt arbete. Forskarna
fann inte något samband med förändrad kommunikation och självskattad hälsa,
vilket var förväntat, då träningen inte var längre än ett år, samt att eftermätningen
skedde på en gång efter träningen. Det var inte heller förvånande med tanke på de
många andra aspekter i (arbets- och privat-) livet som spelar roll för individens
friskhet, och med tanke på den allmänna press som grupperna var utsatta för.

Om psykosociala friskfaktorer (1) och sambanden mellan kommunikationsträning och psykosociala friskfaktorer (2).

Forskarna fann flera signifikanta samband mellan förändringar i
kommunikationsdimensionerna och psykosociala friskfaktorer i arbetslivet som:

- Välbefinnande
- Stämning/socialt stöd
- Rolltydlighet
- Engagemang
- Lärande

Dessa kan på sikt ge indirekta effekter på individers hälsa.

1. Om friskfaktorerna

Fem friskfaktorer valdes ut för att ge en uppfattning om den psykosociala
arbetsmiljön hade ett samband med kommunikationen i arbetsgruppen:

Välbefinnande

Välbefinnandet är ett psykologiskt begrepp som handlar om hur vi mår, oavsett
vår hälsa, exempelvis om du känner dig pigg, glad, trött, utsliten eller nervös.

Stämning/Socialt stöd

Tidigare arbetsmiljöforskning visar att socialt stöd och upplevelsen av en god

stämning främjar arbetshälsa. Socialt stöd är det stöd som en person upplever från sin omgivning, t ex från chef och medarbetare. Allt hjälpsamt socialt utbyte kan räknas hit, till exempel en god sammanhållning, att man ställer upp för varandra och hur man kommer överens med sina chefer.

Rolltydlighet

Varje medarbetare i en organisation har en roll som formas kontinuerligt i samspel med personer i omgivningen. För att samarbetet ska fungera är det viktigt med tydlighet i rollen, inklusive förståelse kring de formella förväntningar som finns kring den roll man har. Vilket är ditt ansvarsområde, vet du vad som krävs av dig, finns det klart definierade mål?

Engagemang

Begreppet arbetsengagemang bygger på lust, motivation och arbetsglädje. Arbetsengagemang består av tre olika dimensioner; vilken kraft man har, vilken entusiasm och hängivenhet man visar i arbetet och hur mycket arbetet upptar ens tankar och känslor. Arbetsengagemang brukar kopplas till hälsa, till delaktighet i att skapa sin arbetsroll, samt till feedback och stöd. En väldigt bra effekt av engagerade medarbetare är att de sprider sitt engagemang till andra i sin omgivning. Engagemang handlar också om personens psykologiska närvaro i sin arbetsroll. Hur hen fokuserar sin uppmärksamhet, blir uppslukad och använder sin energi för att utföra sina arbetsuppgifter.

Lärande

Möjligheten att lära i arbetslivet, brukar inte kopplas direkt till hälsa. Däremot finns studier som visar att ett gott emotionellt klimat och positiva relationer ökar förmågan till både lärande och agerande. Goda förutsättningar för lärande bidrar också till att skapa ett bra psykosocialt arbetsklimat. Ett glädjefyllt lärande har också kopplats till flow och till att ta vara på människans potential.

2. Sambanden mellan kommunikationsträning och psykosociala friskfaktorer

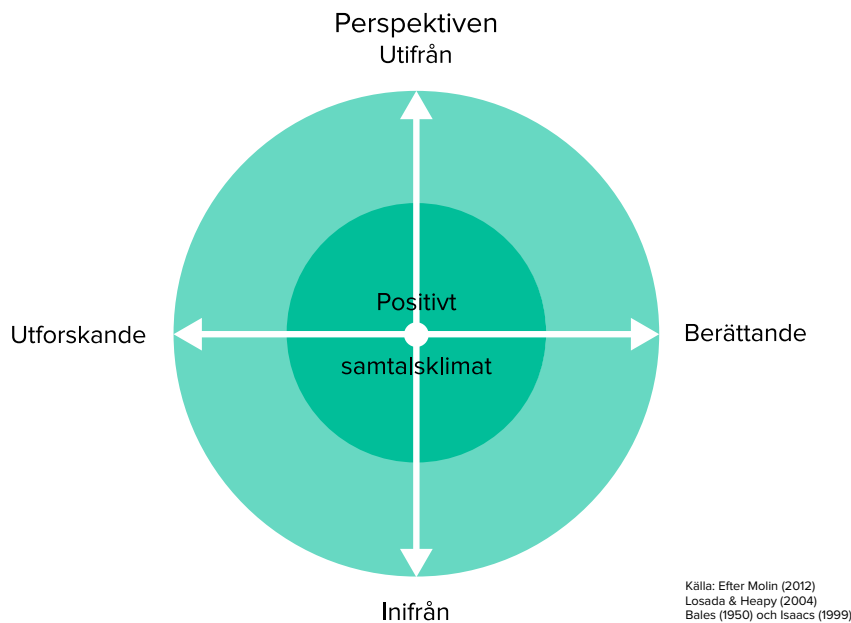
Kommunikationsträning och psykosociala arbetsmiljöfaktorer

Efter genomgång av och träning i modellen balanserad kommunikation såg forskarna tendenser till förändringar i de deltagande gruppernas kommunikation, både genom kvalitativa observationer och via deltagarnas egna skattningar.

Tendensen var genomgående att modellens perspektiv utvecklades i den förväntade riktningen och att det i sin tur även samvarierade med de psykosociala faktorerna:

- Berätta-perspektivet avtog för att ge utrymme åt det ofta förstärkt utforska perspektivet.
- Det Positiva samtalsklimatet och Utifrån-perspektivet stärktes också.
- Negativa inslag i möten minskade.

Sammanfattningsvis hade gruppernas kommunikation blivit mer lik modellens idealtyp ("stora bollen"), som är en förebild för positiv kommunikation.



Rolltydligheten var den faktor som tydligast stärktes i samvariation med en mer balanserad kommunikation enligt modellen. Rolltydligheten ökade då kommunikationen inkluderade mer av perspektiven Utforska och Inifrån, samt bestod av ett mer Positivt samtalsklimat.

Det här kan ses som att medarbetarens roll i gruppen förtydligades med mer feedback och återkoppling, med mer informationssökning samt med ett mer uttalat fokus på att bejaka sig själv och den egna rollen. Självkommunikationen handlade då mer om att våga uttrycka sin egen åsikt. Förloppet kan enligt forskarna förstås som att dessa perspektiv hjälper gruppdeltagarna att våga ta ansvar för sin arbetssituation.

Det kan till exempel ske genom att man kan uttrycka sina behov och undersöka olika alternativ samt att man får ett positivt bemötande.

Välbefinnande upplevdes högre när det var ett positivt samtalsklimat. I en arbetsmiljö där medarbetare blir bekräftade och får feedback ökar delaktigheten, sammanhållningen och trivseln. En viktig faktor för välbefinnande är att arbetsinsatser uppskattas. Ett sätt att få reda på det är genom feedback från både chefer och arbetskamrater.

Lärande samvarierade med ett Positivt samtalsklimat, vilket stämmer med kunskapen om att ett positivt förhållningssätt har effekter på människors förmåga att ta in och analysera information. Lärande samvarierade också med Utifrån-perspektivet. Det kan tolkas som att ett ökat fokus på omvärlden kan skapa ett behov av att ta reda på hur saker förhåller sig, vilket kan stimulera ett gemensamt och ömsesidigt lärande.

Stämningen verkade stärkas av en nyfiken utforskande miljö. Det emotionella klimatet i arbetsgruppen är viktig på många sätt och ett gott sådant inkluderar en god kommunikation med högt i tak.

Engagemanget tenderade att vara högre i de grupper som utvecklade sin kommunikation gällande Utifrån-perspektivet, dvs. när gruppen var mer omvärldsriktad. När omvärldens behov (de man arbetar och är till för) var en del i dialogen så stärktes både motivation och arbetsglädje.

Text:

Åsa Stöllman, forskare i studien om Balanserad Kommunikation, leg psykolog och forskare inom Arbets- och Miljömedicin, Uppsala Universitet.