

DIALOGVÆRKTØJ – KULTURINDSATSER I VELFÆRDSOMRÅDERNE



Ved arbejdsgruppen for netværket Kulturinitiativers Sundhedsfremme, september 2022

Intro

Mange regioner og kommuner har ideer til kultur- og sundhedsindsatser, som har til hensigt at fremme borgernes sundhed og trivsel. Når vi taler om sundhed, mener vi sundhed i bred forstand herunder trivsel, det gode liv, fravær af sygdom, livskvalitet og tilstedeværelse i samvær med andre mennesker. Med kultur- til sundhedsfremme er målet, at borgere gennem aktiv deltagelse i en kulturaktivitet opnår en sundhedsfremmende effekt både fysisk, psyisk og socialt.

Kulturinitiativers Sundhedsfremme peger her på en række punkter, du kan overveje, inden I sætter nye kultur- og sundhedsindsatser i gang. Dette gælder særligt, når samarbejdet sker på tværs af afdelinger og med aktører fra civilsamfundet. Punkterne kan bruges som guidelines for medarbejdere i region og kommune til dialog om kultur- og sundhedsindsatser med ledere, chefer, politikere og ved intern drøftelse af prioritering af indsatser i feltet kultur og sundhed.

Bystrategisk ophæng

De overordnede værdier og visioner i region og kommune dækker alle forvaltninger og indsatser. Det er derfor disse, I kan bruge til at skabe en fælles forståelse og et fælles værdikodeks, I kan arbejde ud fra. Det kan også være et ophæng som FN's Verdensmål.

I bør afsøge, hvordan de overordnede strategiske mål kan anvendes som løftestang for strategi for kultur og sundhed, og hvordan kulturindsatser kan ses i sammenhæng med det, I gerne vil inden for velfærdsområderne.

Fællessprog og sammenhæng med kerneopgaven

Et redskab til at finde et fælles sprog er at skabe et overblik over nuværende kulturelle indsatser, som foregår i jeres region eller kommune, herunder hvilke samarbejdspartnere I allerede samarbejder med.

Der kan være mange forskellige måder at italesætte værdier på tværs af afdelinger, og ofte er den enkelte afdeling optaget af sin egen kerneopgave. Det er vigtigt, at I mødes på tværs og får fælles indsigter og forståelse af de betingelser, der er retningsgivende.

I Holstebro har man eksempelvis etableret samarbejde på tværs ved en tværfaglig arbejdsgruppe og styregruppe på tværs af kultur, beskæftigelse, social og sundhed.

Inddragelse af viden, evidens, best practice og netværk

Der eksisterer god evidens for, at kulturindsatser kan bidrage til at fremme sundhed og trivsel.

Rapporten [*What is the evidence on the role of the arts in improving health and well-being*](#) fra 2019 sætter fokus på den globale evidens om kunstens rolle til at forbedre sundhed og velvære i europæisk kontekst. Resultaterne af over 3000 undersøgelser identificerede kunstens vigtige rolle i forebyggelse af dårligt helbred, fremme af sundhed og håndtering og behandling af sygdom gennem hele levetiden. Kunstens gavnlige virkning kunne fremmes ved at anerkende og handle på det voksende bevisgrundlag; fremme af aktiv deltagelse og engagement i kunst og kultur på individuelt, lokalt og nationalt niveau og understøtte tværsektorielt samarbejde.

På hjemmesiden for [*Nordjysk Center for Kultur og Sundhed*](#) på Aalborg Universitet er der samlet en række publikationer, der handler om kultur og sundhed. Her kan du indhente viden om, hvordan kulturprodukter og kulturoplevelser kan bruges til at forbedre borgernes sundhed

På hjemmeside for [*Centre for Cultural Values*](#) finder du inspiration til tværsektorielt samarbejde. Centre for Cultural Values er et nationalt forskningscenter (University of Leeds), der på tværs af aktører udforsker aktuelle spørgsmål om kulturens værdi.

Kontinuitet

Når indsatser går på tværs af afdelinger, kan det give udfordringer i relation til beslutningskompetence, rollefordeling og løsning af opgaver. Det relationelle samarbejde og netværksdannelse er afgørende for det gode resultat.

I Horsens Kommune er arbejdet med udviklingen af feltet kultur, sundhed og beskæftigelse baseret på en "nedefra og op" tilgang. Med afsæt i Kulturinitiativers Sundhedsfremme har Horsens Kommune dannet et lokalt netværk. I Horsens opleves det, at der er stor opbakning, at man bidrager ind i det fælles arbejde og at der er gode samarbejdsrelationer på tværs, hvilket har medført, at Horsens Kommune i sit seneste budgetforlig har besluttet at arbejde videre med "kultur på recept"- konceptet.

Rekruttering

Vi plejer at snakke om rekruttering af borgere, men i virkeligheden er der i lige så høj grad tale om rekruttering af faglige medarbejdere, ledere, konsulenter og andre. Det er vigtigt, at de ansvarlige sundhedsfaglige medarbejdere tror på sagen og på initiativet, så der er gode kår for indsatsen.

Det gode budskab sælger ikke altid sig selv, og selvom I har skabt en fantastisk indsats, er det stadig ikke sikkert, at deltagerne kommer i et løbende flow. Nye sundhedsinitiativer, der får gennembrud, er ofte større initiativer med en lang udviklingshistorie i mange faglige fora. Vi skal måske også (somme tider) være tilfredse med at have sået nogle frø hos en mindre gruppe mennesker, som uden en indsats fortsat var blevet betragtet som patienter.

Det er også oplagt, at vi skal sørge for kontakten mellem samarbejdspartnere på tværs. Sundhed er ofte, at folk får et arbejde, et andet arbejde eller andre beskæftigelser sammen med andre. Sundhed er at få det bedre med sine omgivelser og sig selv. Også selv om det ikke kaldes sundhed.

Under radaren

Nogle gange er tiden ikke moden til at igangsætte en proces med henblik på en egentlig strategi for kultur og sundhed, eller tiden er ikke moden til at igangsætte flere initiativer. Under alle omstændigheder er det en god idé at være opmærksom på de ildsjæle, der bærer budskabet omkring kulturens betydning i velfærdsområderne. Dette kan være medarbejdere og/eller ledere. Det kan i nogle tilfælde være nødvendigt at vente på, at timingen er rigtig, hvilket kræver en vis portion tålmodighed. Her vil det være en god idé at have overvejet sine argumenter på forhånd, så disse er klar, når timingen viser sig at være rigtig. Dette kan eksempelvis være, når der inviteres til dialog om, hvilke svar der kan være på udfordringer inden for velfærden, eller det kan opstå tilfældigt under et møde, der egentlig omhandlede noget helt andet.

Igangsættelse

Igangsættelse af projekter og indsatser gør, at I kan bygge oven på, hvad der virker, og I kan gøre jer erfaringer med, hvad der ikke virker.

Ved opstart af nye indsatser, bør I overveje, hvordan indsatsen kan være bæredygtig på sigt. Det er ligeledes vigtigt at overveje, hvordan en indsats kan se ud, hvis den skal udbredes til andre målgrupper, eller skal afholdes i større skala.

Evaluering af kulturindsatser i velfærdsområderne

Evaluering af kulturindsatser i velfærdsområderne kan være med til at sikre, at I får viden om effekterne af jeres indsats og dermed også viden, der kan kvalificere fremtidige indsatser.

Evalueringer skal bruges, og det er jer, der skal overveje, hvad jeres evaluering skal bruges til. Derfor er det vigtigt, at I allerede i igangsættelsesprocessen overvejer, hvordan I vil evaluere, og hvor mange ressourcer I vil afsætte til det. Ved at indtænke evaluering fra start, vil I sandsynligvis også opleve, at I bliver skarpere på indsatsens formål og muliggør en løbende dataindsamling.

Overvej især hvilke typer data, I har brug for, og om der er andre evalueringspraksisser i egen region, kommune eller andre steder, som I kan lade jer inspirere af.

Sørg for at rammesætte evalueringen og tildel ansvaret til én eller flere medarbejdere, så evalueringen bliver et lærings- og refleksionsrum, der ellers kan være svært at skabe i en travl hverdag.

I kan finde flere ressourcer til evaluering her:

<https://www.applaus.nu/den-gode-evaluering/>

<https://www.kultursomsundhedsfremme.dk/project/evalueringsguide>

<https://nordeafonden.dk/evaluering>

