

Võimestamine ja võimestumine – mõisteanalüüs

Kristi Puusepp^{1, 2}, Ilme Aro² – ¹Pärnu Haigla, ²TÜ arstiteaduskonna õendusteaduse osakond

võimestamine, võimestumine, mõisteanalüüs, *empowerment*

Empowerment on ingliskeelne termin, mida on juba aastakümneid kasutatud eri valdkondades, sealhulgas ka tervishoius. Eestikeelsetes allikates on alates 2000. a kasutatud mõistet “võimestamine”. Kahjuks on termini sisu ebaselge nii eesti- kui ka ingliskeelses kirjanduses ning seda ei ole siiani ühemõtteliselt defineeritud. Kasutades Walkeri ja Avanti mõisteanalüüsi meetodit, uuriti mõistete “võimestamine” ja “võimestumine” sisu selgemaks tegemiseks, täpsustamiseks ning defineerimiseks eesti- ja ingliskeelseid sõnaraamatuid, teatmeteoseid ja erialakirjandust. Mõisteanalüüsi tulemusena selgus, et mõiste *empowerment* sisaldab ühteagu nii eneses toimuvat muutumist kui ka väljapoole suunatud mõjutamisprotsessi, mille käigus võimestujat võimestumisel toetatakse. Eesti keeles on kummagi nähtuse kirjeldamiseks otstarbekas kasutada eraldi mõisteid.

Empowerment on ingliskeelne mitmetähenduslik termin, mis on aastakümneid olnud käibel eri valdkondades. Kõige sagedamini kasutatakse mõistet sotsiaal-, tervishoiu- ja juhtimisel kirjanuduses.

Kuigi tegu on väga vana mõistega, jõudis see eestikeelsetesse allikatesse alles pärast 2000. aastat ning selle tõlkena kasutatakse terminit “võimestamine”. Vaatamata sellele et “võimestamine” on tervishoiuterminoloogias juba oma koha leidnud, ei ole see veel eesti keelde juurdunud. Näiteks ei leia mõistet ei 2006. aastal ilmunud eesti õigekeelsussõnaraamatust (1) ega ka teistest eestikeelsetest sõnaraamatutest ja teatmeteostest (2–7).

Allikatele tuginedes võib väita, et mõiste sisu on ebaselge nii eesti- kui ka ingliskeelses kirjanduses ning seda ei ole siiani ühemõtteliselt defineeritud. Mõisteanalüüs annab hea võimaluse uute ja vähetuntud mõistete selgemaks tegemiseks ning mõistmiseks (8, 9). Käesoleva mõisteanalüüsi eesmärk on mõistete “võimestamine” ja “võimestumine” sisu selgitamine, täpsustamine ning defineerimine.

Meetod ja protsess

Mõisteanalüüs on mõiste arendamise strateegia, mille käigus parandatakse/täiustatakse või täpsustatakse mõnd olemasolevat mõistet ning tehakse kindlaks selle suhe/seos teiste mõistetega (8).

Töös kasutati Walkeri ja Avanti kaheksaetapilist mõisteanalüüsi meetodit (8). Uuritavaks materjaliks olid eesti- ja ingliskeelsed sõnaraamatud, teatmeteosed ja erialakirjandus. Kõigepealt otsiti mõiste tähendusi eesti- ja ingliskeelsetest sõnaraamatutest ning teatmeteostest ja vaadeldi selle kasutamist eri valdkondades. Seejärel toodi esile mõiste iseloomulikud omadused ehk kriitilised tunnused, loodi näidismudel ja esitati lisanäited. Järgmisena aktsepteeriti mõiste eeltingimused ja tulemused/tagajärjed ning leiti mõiste empiirilised tähendused. Analüüsi tulemusena defineeriti mõistet “võimestamine” ja “võimestumine”.

Mõiste kasutamise näiteid

Selles etapis on oluline, et ei piirduks mõiste kasutamisega ainult ühes valdkonnas, vaid toodaks esile kõik võimalikud mõiste kasutusalaad nii teadus- kui ka üldkeeles (8).

Otsingutulemused sõnaraamatutest ja teatmeteostest osutusid kasinaks. Mõiste *empowerment* koos sõnaseletusega oli ära toodud vaid kahes allikas: 1) *empowerment* – vastutuse delegeerimine (4), 2) *empowerment* – võimu või õiguse andmine või delegeerimine, volitamine; suutlikkuse andmine, võimaldamine, lubamine (10). Sagedamini võis kohata mõistet *empower* ja selle sõnaseletusi: 1) volitama, õigustama, õigust andma (5, 11);

2) juhtima; võimaldama; võimu kasutama või ise otsustama (*to empower*) (12, 13); 3) tugevust, kindlust ja usaldust andma; võimaldama (12); seal-samas juhitakse tähelepanu sellele, et *empower* on tuletatud sõnast *empowerment*, kuid viimase tähendus jäetakse tähelepanuta; 4) jõudu või võimu kasutama; võimaldama, volitama, võimalust või õigust andma; võimaliseks tegema (14). Vikipeedia (vaba entsüklopeedia) käsitleb *empowerment*'i kui indiviidide ja kogukondade hingeliste, poliitiliste, sotsiaalsete või majanduslike jõuvarude suurendamist, mis sisaldab ka usu suurendamist oma võimetele (15). Sageli kasutatakse *empowerment*'i rassiliste, etniliste ja religioossete rühmade huvide kaitsmisel ning soolise võrdõigusslikkuse tagamisel, näiteks feministlikus liikumises (16–19).

Kirjandusega tutvumisel selgus, et tegelikult on *empowerment* üsna vana mõiste, mille tähendusmaht on aja jooksul laienenud (17, 20). Esmased kirjanekud pärinevad 17. sajandi haldusdokumentidest, kus *empowerment* tähendas legaalse või formaalse võimu andmist (21). *Empowerment*'i kasutamine sages 1960ndate lõpus ja 1970ndate alguses, mil selle tähendust seostati üha rohkem eneseabi ja ühiskonnas toimetulekuga.

Tänapäeval on mõiste kasutusala veelgi laienenud ning see on kui süntees psühholoogilisest ja sotsiaalsest mudelist (21–23). Gibson (24) leiab, et *empowerment* sisaldab individuaalset, organisatsioonilist ja ühiskondlikku otsustuspädevust. Indiviidi tasandil kätkeb *empowerment* kriitilist eneseanalüüsi ja võimet muuta väljakujunenud käitumismudeleid vastavalt vajadustele ning püstitatud eesmärkidele (17, 24–26). Ühiskonna tasandil sisaldab *empowerment* kõrvalise mõjuvõimu kasutamist ning ideede ja vaadete toetamist (17, 26). *Empowerment* viitab põhiliselt põhjendatud otsustele ja positiivsetele muutustele (15, 17, 26). Rodwell (27) defineerib *empowerment*'i üksteist väärtustaval ja abistaval koostööl põhineva protsessina, mille käigus jagatakse ressursid ning võimalused ja mis aitab teha valikuid, langetada otsuseid ning saavutada kontroll oma elu üle. Ryles (23) märgib, et *empowerment* on tegevus,

mis põhineb muutuvate ja vahelduvate sotsiaalsete olukordade suunamisel ja/või nendega kohane-misel.

Sotsiaalvaldkonnas on *empowerment* seotud eeskätt vähemusrühmade (seksuaalvähemused, etnilised, usulised ja rassilised vähemusrühmad) huvide kaitsega ühiskonnas (16, 18, 19, 21, 28, 29). Näiteks kasutatakse mõistet naisliikumises, kus see on seotud naiste julgustamise ja toetamisega nende seismisel oma õiguste eest (17, 28, 29). Võitlus soolise võrdõigusslikkuse eest kätkeb ühiskonna suhtumise ja poliitiliste otsuste mõjutamist, tasakaalu otsimist töö- ja pereelu vahel, õigusi haridusele, tervisele ning kultuurierinevustele (15, 17, 22, 28, 29).

Viimastel aastakümnetel võib *empowerment*'i väga sageli kohata ka tervishoiukirjanduses, kus seda kasutatakse enamasti seoses patsiendi/kliendi ja tema perekonna/lähedaste mõjutamisega nende toimetuleku toetamise eesmärgil (30–33). *Empowerment*'i on defineeritud kui sotsiaalset protsessi, mis avaldub inimeste tervisekäsituses välise kontrolli ja mõjutamise tulemusena (17, 24). See on osa enesearengu protsessist, mille käigus toimuvad positiivsed muutused ning kasvab inimese eneseteadlikkus. Mõjutades indiviidi ja/või tema lähedasi, võimaldab *empowerment* saavutada tal/neil kontrolli oma tervise üle ning keskenduda oma jõule, õigustele ja võimetele. See aitab inimesel langetada individuaalseid otsuseid ning tegutseda muutuste saavutamise nimel (17, 24–26).

Samuti on suurenenud *empowerment*'i osatähtsus ühiskonna arvamuse kujundamisel tervisedenduslike projektide kaudu (34). Ottawa harta järgi on kogukondade võimestamine tervisedenduse tuum ning see tähendab kogukondade omanditunde ning kontrolli suurendamist oma püüdluste ja saaduse üle (35). Mõistet kasutatakse mitmesugustes abiprogrammides, mis on suunatud eakatele (33), krooniliste haigustega patsientidele (30), aga ka suitsetamisest loobujatele, alkoholi- ja narkootikumide võõrutusravil olijatele (34).

Empowerment eeldab, et inimene väljub oma tervise mõjutamisel tavapärasest passiivsest rollist. Eelduseks on inimese tahe muuta oma

suhtumist tervisesse ja sedakaudu ka ise muutuda (30–33).

Väga harva, ent siiski esinevad mõlemad mõisted – “võimestamine” ja “võimestumine” – ka eestikeelses kirjanduses. Mõistet “võimestamine” võib kohata tervisedendusliku sisuga kirjutistes, kus see tähendab eelkõige tervist toetava füüsilise, kultuurilise ja sotsiaalse keskkonna loomist eesmärgiga saavutada üksikisikute, sotsiaalsete rühmade ning kogukondade paremad elamis- ja toimetulekuoskused (36). Sedasama tähendab võimestamine ka Tervise Arengu Instituudi programmides ja projektides, näiteks “Südame- ja veresoonkonna haiguste ennetamine”, “Suitsetamisest loobumise nõustamine”, “Eesti tervist edendavate haiglate võrgustik: väljakutsed ja võimalused 2004–2006” (37, 38). Pärnu linna koduleheküljel on võimestamist ja võimestumist (*empowerment for health*) defineeritud kui inimese sisemist kontrollitaju oma elu üle, milles on teadmised ja usk oma kompetentsusse ning toimimise tõhususse. Samuti öeldakse, et selle puudumine avaldub inimese märgatavas jõuetuses midagi korda saata, ta on tõrjutud ja tal avaldub õpidud abituse sündroom (39).

Viimastel aastatel on hakatud suuremat tähelepanu pöörama ka tervishoiupersonali võimestamisele (31, 33, 40). Juhtimises tähendab *empowerment* eelkõige eneseabivõimaluste rakendamist, mille peamine eesmärk on indiviidi sotsiaalne heaolu. Heaolu saavutamiseks pakutakse võimalust õppida tundma ja kasutama oma isiklikku potentsiaali. Siinkohal võib vaadelda *empowerment*'i kui eneseteostust. Oluliseks peetakse ka töötajate isikliku algatuse toetamist ja neile motivatsiooni loomist. Selleks püütakse suurendada töötajates eneseusku, paindlikkust ning frustratsioonitaluvust (40, 41).

Juhtimises mõistetakse *empowerment*'i all ka teadmiste ja oskuste rakendamist selleks, et langeda põhjendatud otsuseid, viia läbi muutusi ning mõjutada inimesi (17, 22, 26, 40, 42). Mõjutamise objektid võivad olla kas personal või meeskonna liikmed (17, 21, 40), aga ka kliendid (31). Personali on võimalik mõjutada näiteks toetussüsteemi loomisega organisatsiooni või töötajate professionaalse

enesearendamise toetamisega (31, 33, 40, 42). Eeltingimuseks on visiooni ja strateegiliste plaanide olemasolu ning otsusekindlus liikuda püstitatud eesmärkide poole (16).

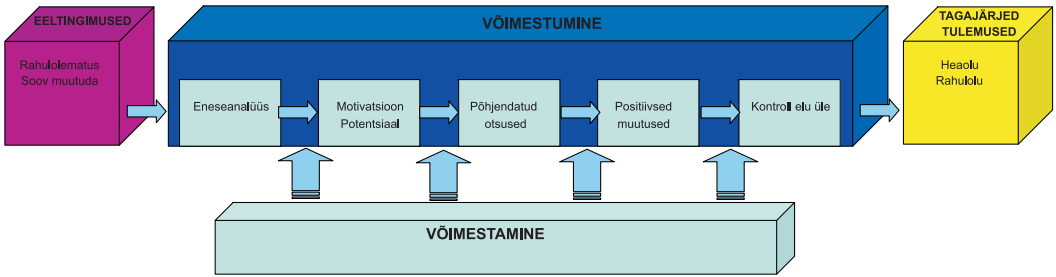
Niisiis nähakse juhtimises *empowerment*'i eelkõige kui inimeste psühholoogilise mõjutamise vahendit (31, 40), millega on võimalik parandada indiviidi või rühma heaolu ning rahulolu oma elu ja tööga (43). Eeldatakse, et tööga rahulolu suurendab töö efektiivsust ning tulemuseks on parem suutlikkus teenust pakkuda või midagi toota (40, 44), mistõttu peaksid organisatsioonid olema huvitatud sellisest lähenemisest. Lincoln jt (21) ning Irvine jt (22) juhivad tähelepanu *empowerment*'i osatähtsusele täieliku juhtimissüsteemi (*Total Quality Management, TQM*) rakendamisel ning hindamisel. Kanter (42) ning Nyatanga ja Dann (31) leiavad, et *empowerment*'i tulemused olenevad osapoolte positsioonist ühiskonna, kogukonna, organisatsiooni või rühma hierarhias ning juhi formaalsest võimust, mõjuvõimust, teadmistest ja oskustest. Personali kaasatus otsustamisse, ülesannete delegeerimine, usaldus ja võimu jagamine – need on võimestamise eeldused töökohal (21, 22, 40–42).

Mõiste iseloomulikud tunnused

Mõisteanalüüsi selles etapis tuleb koostada loetelu nendest mõistet iseloomustavatest tunnustest, mida esineb kõige sagedamini. Need on mõiste kõige iseloomulikud omadused ehk kriitilised tunnused (*defining or critical attributes*) ehk tunnused, mis eristavad mõistet teistest mõistetest (8).

Mõiste *empowerment* kasutamist vaadeldes selgub, et sellel on kaks selgelt eristatavat tähendust. *Empowerment* sisaldab endas üheaegu nii enesele suunatud eneses toimuvat muutumist (võimestumine) kui ka väljapoole suunatud mõjutamist, mille käigus võimestujat muutumisel toetatakse (võimestamine) (vt jn). Kuna eesti keeles on nende nähtuste kirjeldamiseks võimalik kasutada kaht mõistet, siis vaatlemegi kummagi mõiste iseloomulikke tunnuseid eraldi.

Mõiste “võimestamine” iseloomulikud tunnused on järgmised:



Joonis. Võimestumine, selle eeltingimused ja tagajärjed/tulemused.

- sotsiaalne protsess,
- mille käigus mõjutatakse inimesi (üksikisikuid või rühmi) psühholoogiliselt
- eesmärgiga kujundada nende hoiakuid ja käitumist nii, et toimuksid positiivsed muutused eluga toimetulekul ning saavutatakse kontroll oma elu üle.

Mõiste "võimestumine" iseloomulikud tunnused on järgmised:

- enesearengu protsess,
- mille käigus tehakse kriitiline eneseanalüüs, leitakse isiklik motivatsioon ja potentsiaal, langeatakse põhjendatud otsused ning muudetakse isiklike hoiakuid ja käitumist
- eesmärgiga saavutada positiivsed muutused eluga toimetulekul ja kontroll oma elu üle.

Näidismudeli koostamine

Näidismudel (*model/case*) on reaalsest elust võetud näide mõiste kasutamise kohta ehk selle esinemist kirjeldav situatsioon, milles on olemas kõik mõiste iseloomulikud tunnused (8).

Tiia on 40aastane kõrgharidusega naine, kes on viimased kümme aastat töötanud ülisuure koormuse ja pingega. Mõned aastad tagasi astus ta magistriõppesse, kuid suure töökoormuse tõttu õpingud ei edenenud. Oma pere jaoks Tiial aega ei olnud, sõpradest rääkimata. Seetõttu muutus tavaliselt väga hea tervisega ja tegus naine poolteist aastat tagasi nukrameelseks ning närviliseks, kaebas kroonilise väsimuse üle ja jäi kolmel korral haigena voodisse. Ebakorrapärase toitumisrežiimi tõttu võttis ta märgatavalt kaalus alla. Väsimusest tingituna loobus ta regulaarsetest treeningutest ning

kurvameelsuse peletamiseks ja une soodustamiseks jõi igal õhtul enne magamaminekut ära üks-kaks pudelit õlut.

Pidev halb enesetunne ja eluga rahulolematuse sundisid Tiia otsustama, et nii see enam edasi kesta ei saa. Ta analüüsis olukorda ja selle tekkepõhjusti ning jõudis järeldusele, et peab oma eluga midagi ette võtma. Ta tahtis tagasi saada head enesetunnet, tööst rõõmu tunda, lõpetada magistriõpingud ja olla rohkem toeks oma perele. Ta otsustas vähendada töökoormust ja keskenduda magistriõpingutele. Samuti otsustas ta piirata ollejoomist ning hakata tervislikult toituma ja treeningutel osalema. Tiia mõistis, et töökoormust vähendades vähenevad ka pere sissetulekud. Ta rääkis oma plaanidest perele. Pere leidis ühiselt, et vaatamata sissetulekute vähenemisele ei teki veel toimetulekuraskusi, ning kõik pereliikmed toetasid tema otsust.

Nüüdseks on Tiia juba pool aastat töötanud osalise koormusega ning ülejäänud ajal kirjutanud magistritööd. Ta käib iga päev treeningul, toitub tervislikult, korra nädalas lubab endale klaasi veini või pudeli õlut. Tal on aega ka oma pere ja sõprade jaoks. Ta on tasakaalus ja eluga rahul ning tema perel läheb hästi.

Kirjeldatud näites esinevad kõik võimestumise iseloomulikud tunnused. Rahulolematuse oma eluga ning soov seda muuta sunnivad Tiia olukorda kriitiliselt analüüsima ja lükkavad käima enesearengu protsessi. Ta leiab oma seemise jõu ja motivatsiooni ning teeb olulised otsused oma elukorralduse muutmiseks. Ta muudab märkimisväärselt oma senist käitumist, mille tulemusena ta tunneb, et on taas iseenda ja oma elu peremees.

Kuigi perekond toetas Tiia elu üle kontrolli saavutamisel, ei esine selles näites võimestamist. Võimestamisega oluks tegemist juhul, kui näiteks tööandja oleks märganud Tiia elu negatiivseid ilminguid ning oma teadmisi ja oskusi rakendades suunanuks teda olulisi otsuseid langetama ja toetanuks muutuste elluviimisel.

Lisanäited

Lisanäited (*additional cases*) esitatakse selleks, et näidata, mida analüüsitava mõiste ei ole. Selles etapis eristatakse analüüsitava mõistega sarnased piiripealsed (*borderline cases*) ja lähedased (*related cases*) mõisted ning vastandid (*contrary cases*). See aitab veel kord üle vaadata ja täpsustada uuritava mõiste iseloomulikke tunnuseid. Piiripealsed mõisted on need, millel on uuritava mõiste tunnuseid, kuid mitte kõiki. Lähedased mõisted meenutavad uuritavat mõistet ja on selle sugulased, kuid neil ei ole selle tunnuseid. Vastandid on selged näited sellest, mida uuritav mõiste kindlasti ei tähenda (8).

Võimestamise piiripealseks näiteks võiks olla nõustamine, mida iseloomustavad küll sotsiaalsus ja protsessipärasus, ent mitte inimeste psühholoogiline mõjutamine eesmärgiga kujundada nende hoiakuid ning käitumist. Lähedasteks mõisteteks võiksid olla "võimeliseks tegemine" ja "sotsiaalne toetamine", mis tunduvad olevat küll võimestamisega sarnased, kuid neil puuduvad selle tunnused. Võimestamise vastandiks on mittevõimestamine ehk võimestamata jätmine, s.t võimestumise mittetoetamine või selle takistamine.

Võimestumise piiripealseks näiteks võiks olla enesetäiendamine, mida iseloomustavad samuti enesearendamine ja otsuste langetamine, kuid siin ei taotleta ilmingimata elu üle kontrolli saavutamist. Lähedaseks mõisteks võiks olla "võimu võtmine", mis küll meenutab võimestumist, kuid tal puuduvad selle tunnused. Võimestumise vastandiks on mandumine ehk degeneratiivne protsess, mis väljendub jõuetuse ja õpitud abituse süvenemises ning mille tagajärjel kaotab inimene kontrolli oma elu üle ja võime oma elu juhtida.

Eeltingimuste ja tulemuste/tagajärgede aktsepteerimine

Eeltingimus (*antecedent*) on olukord või sündmus, mis eelneb mõistele ehk esineb enne mõistet. Tulemus/tagajärg (*consequence*) on olukord, mis järgneb mõistele ehk esineb pärast mõistet (8).

Võimestamise eeltingimus on võimestuda sooviv või võimestamist vajav indiviid või rühm ning võimestamiseks vajalike teadmiste ja oskuste olemasolu. Võimestamise tulemus on võimestatava indiviidi või rühma heaolu ja eluga rahulolu.

Võimestumise eeltingimus on heaolu ja rahulolu puudumine ehk rahulolematuse oma elukorraldusega ning tahe seda muuta. Võimestumise tulemuseks on isiklik heaolu ja eluga rahulolu. Sealjuures tuleb arvestada, et heaolu, rahulolu ja ka võimestatus on subjektiivselt kogetavad seisundid ning seetõttu väga individuaalsed.

Empiiriliste tähenduste leidmine

Empiirilised tähendused (*empirical referents*) on konkreetset vaadeldavad ja mõõdetavad tunnused või nähtused, mis viitavad mõiste esinemisele tegelikkuses. Eriti oluline on empiiriliste tähenduste fikseerimine juhul, kui on kavas luua või arendada mõõdikut (8). Kuidas saame kindlaks määrata võimestamise või võimestumise olemasolu? Võimestumise empiirilisi tähendusi võib leida eespool esitatud näidismudelitest, kus on fikseeritavad nii olukorra kriitiline analüüs, otsuste langetamine oma elukorralduse parendamiseks kui ka käitumise muutmine (töökoormuse vähendamine, magistriõpingutele keskendumine, treeningutel osalemine, tervislikult toitumine ja alkoholi liigtarvitamisest loobumine). Võimestunud inimene on enesekindel ja rahulolev, tema otsused on läbimõeldud, tegevused on eesmärgistatud ning plaanipärased.

Tulemused ja arutelu

Empowerment on positiivse tähendusvarjundiga mitmemõõtmeline ja dünaamiline mõiste (17, 21, 24), mille tähendus varieerub sõltuvalt kasutusvaldkonnast või kultuurikontekstist (27). Tuleb aru saada, et iga mõiste on mõistetav ainult temale omases

kontekstis ning mõiste tõelise tähenduse määravad selle seosed teiste samas kontekstis kasutatavate mõistetega. Samuti tuleb arvestada, et mõisted ja nendevahelised seosed võivad muutuda.

Ingliskeelse kirjanduse lugemisel tuleb silmas pidada, et tegevust tähistav teonimi viitab samal ajal nii enesekohasele tegevusele kui ka tegevuse suunatusele. Teisi sõnu, *empowerment*i tähenduse määrab mõttetervik, millest arusaamine nõuab lause või kogu teksti terviklikku mõistmist. Eesti keele verbiliited võimaldavad moodustada enesekohaseid verbe (refleksiive), mis väljendavad subjekti enesega toimuvat või enesele suunatud tegevust, ja subjekti väljapoole suunatud põhjustavat tegevust väljendavaid verbe (kausatiive). Praegusel juhul on tegemist liidetega *-sta-* ja *-u-* ning vastavatest verbidest moodustatud teonimede või tegijanimedega. Võimestamine viitab, et tegevus on suunatud subjekti väljapoole (X võimestab Y-t), võimestumine annab märku sellest, et tegevus on suunatud subjektile enesele ehk protsess kulgeb temas eneses (Y võimestub = Y võimestab ennast).

Mõisteanalüüsi tulemusena selgus, et mõiste *empowerment* sisaldab endas ühteaegu nii eneses toimuvat muutumist kui ka teistele suunatud mõjutamisprotsessi, mille käigus võimestujat muutmisel toetatakse. Eesti keeles on kummagi nähtuse kirjeldamiseks võimalik ja otstarbekas kasutada eraldi mõisteid.

Võimestamine on sotsiaalne protsess, mille käigus mõjutatakse inimesi (üksikisikuid või grupe) psühholoogiliselt eesmärgiga kujundada nende hoiakuid ja käitumist nii, et toimuksid positiivsed muutused eluga toimetulekul ning saavutatakse kontroll oma elu üle. Võimestamine taotleb inimeste

heaolu ja eluga rahulolu saavutamist ning eeldab võimestajalt asjakohaste teadmiste ja oskuste olemasolu. Mõjutusvahendid võivad olla näiteks mõjutatava teadmiste ja oskuste suurendamine, motivatsiooni ja potentsiaali otsimine või toetus-süsteemi loomine.

Võimestumine on enesearengu protsess, mille käigus analüüsitakse ennast kriitiliselt, leitakse isiklik motivatsioon ja potentsiaal, langetatakse põhjendatud otsused ning muudetakse oma isiklike hoiakuid ja käitumist eesmärgiga saavutada positiivsed muutused eluga toimetulekul ning kontroll oma elu üle. Võimestumine eeldab, et võimestujal on tahe oma elu muuta, ning taotleb isiklikku heaolu ja eluga rahulolu. Võimestumisega kaasneb eneseteadlikkuse suurendamine ja enesesusu tugevnemine. Võimestumine võib toimuda nii välisel toel kui ka ilma selleta.

Oluline on mõista, et võimestamine on tulemuslik vaid juhul, kui mõjutataval inimesel on valmidus võimestuda. Seetõttu tuleb võimestamisel pöörata tähelepanu sellele, kuidas motiveerida indiviide või rühmi ise oma elukorraldust ja tervisekäitumist juhtima.

Tänapäeva tervishoius, kus pidevalt seistakse silmitsi piiratud ressursidega, tuleks võimestamist ja võimestumist käsitada kui olulisi ning tähelepanuväärseid nähtusi. Võimestamine (võimestumine) võimaldab suurendada nii patsientide/klientide kui ka tervishoiutöötajate isiklikku potentsiaali ning nende panust tervishoiureformide elluviimisse piiratud ressurside tingimustes.

Võimestamise (võimestumise) tulemusena suureneb patsientide/klientide ja personali rahulolu, paraneb tervishoiuteenuste kvaliteet ning töö tulemuslikkus.

Kirjandus

1. Eesti õigekeelsussõnaraamat ÕS 2006. Tallinn: Eesti Keele Sihtasutus; 2006.
2. Eesti-inglise sõnaraamat. Tallinn: OÜ Festart; 1999.
3. Eesti-inglise sõnaraamat. Tallinn: TEA Kirjastus; 2005.
4. Inglise-eesti seletav sõnaraamat Eelis. Tallinn: OÜ Festart; 2001.
5. Silvet J. Inglise-eesti sõnaraamat. 4. täiendatud ja ümbertöötatud trükk. Tallinn: TEA Kirjastus; 2002.
6. Suur inglise-eesti majandussõnaraamat. English-Estonian dictionary of economics. Tallinn: TEA Kirjastus; 2003.
7. Suur eesti-inglise majandussõnaraamat. Estonian-English dictionary of economics. Tallinn: TEA Kirjastus; 2004.
8. Walker LO, Avant KC. Strategies for theory construction in nursing. 4th ed. New Jersey: Upper Saddle River; 2005.
9. Meleis AI. Theoretical nursing: development and progress. 3rd ed. Revised reprint. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2005.
10. Collins English dictionary. Glasgow: Harper Collins Publishers; 2003.
11. Chambers / TEA. Suur inglise-eesti seletav sõnaraamat. Tallinn: TEA Kirjastus; 2000.
12. The concise Oxford dictionary. 10th ed. Oxford: Oxford University Press; 1999.
13. The Cassell concise dictionary. Revised ed. London: Cassell; 1998.
14. Guralnik DB. Webster's New World dictionary. Compact school & office edition. USA: William Collins World Publishing Co; 1977.
15. Wikipedia: the free encyclopedia. <http://en.wikipedia.org/wiki/Empowerment> (19.02.2007).
16. Fulton Y. Nurses' views on empowerment: a critical social theory perspective. *J Adv Nurs* 1997;26:529-36.
17. Kuokkanen L, Leino-Kilpi H. Power and empowerment in nursing: three theoretical approaches. *J Adv Nurs* 2000;31(1):235-41.
18. Houston S, Campbell J. Using critical social theory to develop a conceptual framework for comparative social work. *Int J Soc Welfare* 2001;10:66-73.
19. Wittmann-Price RA. Emancipation in decision-making in woman's health care. *J Adv Nurs* 2004;47(4):437-45.
20. Simpson JA, Weiner ESC. The Oxford English dictionary. Vol 5. Oxford: Clarendon Press; 1991.
21. Lincoln ND, Travers C, Ackers P. The meaning of empowerment: the interdisciplinary etymology of a new management concept. *Int J Manag Rev* 2002;4(3):271-90.
22. Irvine D, Leatt P, Evans MG. Measurement of staff empowerment within health service organization. *J Nurs Meas* 1999;7(1):79-96.
23. Ryles SM. A concept analysis of empowerment: its relationship to mental health nursing. *J Adv Nurs* 1999;29(3):600-7.
24. Gibson CH. A concept analysis of empowerment. *J Adv Nurs* 1991;16(3):354-61.
25. Spreitzer GM. An empirical test of comprehensive model of intrapersonal empowerment in the workplace. *Am J Community Psychol* 1995;23(5):601-29.
26. Kuokkanen L, Leino-Kilpi H. The qualities of an empowered nurse and the factors involved. *J Nurs Manag* 2001;9:273-80.
27. Rodwell CM. An analysis of the concept of empowerment. *J Adv Nurs* 1996;23(2):305-13.
28. Moghadam VM, Senftova L. Measuring women's empowerment: participation and rights in civil, political, social, economic, and cultural domains. *Int Soc Sci J* 2005;57(184):389-412.
29. Alsop R, Bertelsen M, Holland J. Empowerment in practice: from analysis to implementation. Washington: The World Bank; 2006.
30. Latner JD. Self-help in the long-term treatment of obesity. *Obes Rev* 2001;2(2):87-97.
31. Nyatanga L, Dann KL. Empowerment in nursing: the role of philosophical and psychological factors. *Nurs Philos* 2002;3:234-9.
32. Doherty C, Doherty W. Patients' preferences for involvement in clinical decision-making within secondary care and the factors that influence their preferences. *J Nurs Manag* 2005;13(2):119-27.
33. Hage AM, Lorenzen M. A philosophical analysis of the concept empowerment the fundament of an education-programme to the frail elderly. *Nurs Philos* 2005;6:235-46.
34. Irvine F. Examining the correspondence of theoretical and real interpretations of health promotion. *J Clin Nurs* 2007;16(3):593-602.
35. Ottawa Charter for Health Promotion; 1986. http://www.who.int/hpr/NPH/docs/ottawa_charter_hp.pdf (28.02.2007).
36. Härm T. Viis aastat tervist edendavate haiglate võrgustikku Eestis. Five years of health promoting hospitals network in Estonia. Tartu: OÜ Tartumaa Trükkoda; 2004.
37. Tervise Arengu Instituut. Paikkonna tervise areng. <http://www.tai.ee/?id=3934> (01.03.2007).
38. Sotsiaalministeerium. Rahva tervis. Tervisepoliitika. <http://www.sm.ee/est/pages/index.html> (05.03.2007).
39. Pärnu linna ametlik kodulehekülj. Lühisõnastik. <http://72.14.221.104/search?q=cache:VzcExapltOMJ:www.parnu.ee/index.php%3Fid%3D1361+v%C3%B5imesta ma&hl=en&ct=clnk&cd=1&gl=ee> (28.02.2007).
40. Suominen T, Savikko N, Puukka P, et al. Work empowerment as experienced by head nurses. *J Nurs Manag* 2005;13:147-53.
41. Almost J, Laschinger HK. Workplace empowerment, collaborative work relationships, and job strain in nurse practitioners. *J Am Acad Nurse Pract* 2002;14(9):408-20.
42. Kanter RM. Men and women of the corporation. 2nd ed. New York: Basic Books; 1993.

43. Chiok Foong Loke K. Leadership behaviours: effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment. *J Nurs Manag* 2001;9:191–204.

44. Hechanova MRM, Alampay RBA, Franco EP. Psychological empowerment, job satisfaction and performance among Filipino service workers. *Asian J Soc Psychol* 2006;9:72–8.

Summary

Empowerment: concept analysis

Empowerment is an English term with multiple meanings that has been in use for decades in various areas including health care. The concept reached Estonian sources only after the year 2000 and the equivalent Estonian term is *võimestamine*. Unfortunately, the essence of the concept is unclear in both Estonian and English literature and it has not yet been unambiguously defined. The aim of the present concept analysis is to clarify, specify and define the essence of the concept “võimestamine” and its reflexive form “võimestumine”. In this paper Walker’s and Avant’s method of concept analysis was used. The studied material included Estonian and English dictionaries, reference books and special literature. The concept analysis revealed that the concept *empowerment* simultaneously comprises internal change as well as the outward-directed influencing process where the empowerer is being supported in his/her empowering. In the Estonian language it is rational to use separate concepts

for describing either phenomenon. “Võimestamine” is a social process meant to affect persons psychologically with the aim of shaping their attitudes and behaviour so that it would bring about positive changes in coping with their life and gaining control of it. “Võimestamine” presumes that the empowerer (“võimestaja”) has knowledge and skills, and strives for well-being and contentedness to be achieved by people. The reflexive form “võimestumine” is a process of individual development where agents analyse themselves critically, find their personal motivation and potential, make grounded decisions, and change their personal attitudes and behaviour for the purpose of achieving positive changes in coping with life and gaining control of it. “Võimestumine” presumes that the empowerer (“võimestuja”) is willing to change his/her life, strives to achieve personal well-being and contentedness.

puusepk@ph.ee