

# MANDLIGE HJÆLPERE I HJEMMEPLEJEN

Birgit Hjermov og Trine Land Hansen

Kønsdimensionen bliver ofte overset i udviklingen af de offentlige organisationer. I et projekt gennemført af Århus Amt og Århus Kommune var kønnet netop i fokus: Et forsøg blev gjort i en hjemmehjælpsgruppe i hjemmeplejen, og resultaterne herfra viser at mandlige hjælpere kan tilføre hjemmeplejen og hjælpemodtagerne noget værdifuldt, men at integrationen er ikke nogen let proces.

Konsulent Birgit Hjermov, cand.scient. i kulturgeografi fra Kubix Aps og konsulent Trine Land Hansen, cand.scient.soc. fra Teknologisk Institut, Arbejdsliv fulgte forsøget og har beskrevet forløbet i rapporten »Integration af mænd og andre minoriteter på social- og sundhedsområdet«<sup>1</sup>.

*Gerontologi og samfund 2001, 17; 2: 36–38*

Integration af mandlige og kvindelige social- og sundhedshjælpere i en gruppe går ikke nødvendigvis af sig selv. I en gruppe der i en periode bevidst arbejdede hen mod en mere lige kønssammensætning, viste det sig at der opstod konflikter, især mellem de unge mænd og de ældre kvinder. Hvor de unge mænd og kvinder kunne finde fælles bølgelængder, og det samme i en vis udstrækning var gældende for den ene ældre mand og de ældre kvinder, var det svært at finde fodslag mellem de unge mænd og de ældre kvindelige hjælpere.

I denne artikel vil vi indkredse hvordan uoverensstemmelserne opstår og udvikler sig til konflikter, og hvad ledelsen kan gøre for at give plads til begge køn og begge generationer.

## AT TILTRÆKKE MÆND

Forsøget var et led i kommunens og amtets fælles satsning på at tiltrække og fastholde

mandlige social- og sundhedshjælpere og -assistenter. Udgangspunktet for projektet var en tese om at begge køn er vigtige fordi de kan tilføre noget forskelligt i forhold til både brugere og arbejdsfællesskabet. Formodningen var at et personale med både mænd og kvinder kan give en bedre service og et bedre arbejdsmiljø for de ansatte. Men amt og kommune var usikre på om formodningen holdt stik, og hvad forskellene mere konkret ville vise sig at være. Viste tesen sig at holde stik, ville rekrutteringsgrundlaget blive større.

På det lokalcenter i hjemmeplejen som deltog i projektet, var der mange praktiske problemer forbundet med at ændre personalessammensætningen. Der blev ikke tilført ekstra ressourcer, så der skulle vakante stillinger eller flytninger af ansatte til, for at ændre kønssammensætningen. En gruppe ønskede ikke at deltage fordi ingen ønskede at forlade gruppen, en anden indvilgede i at deltage mod at ingen blev flyttet mod deres vilje. Der var heller ikke så mange mænd at flytte med! En mand gik med til at blive flyttet fra en anden gruppe i en periode, men ville så tilbage igen. Øvrige mænd blev ansat i forbindelse med vakanser. De nyanførte mænd var relativt nyuddannede med erfaringer fra enkelte vikaransættelser. For dem var det dels udsigten til en fast ansættelse, dels ansættelse i en gruppe hvor der var andre mænd, som taltale dem.

## UDVIKLINGEN I HJEMMEPLEJEN

Hjemmeplejen har udviklet sig meget de seneste 10–15 år. Tidligere havde den enkelte hjemmehjælper faste brugere i faste tidsrum. Her havde hjælpere og bruger et vist råderum for at definere hvilke opgaver der skulle løses. I dag er området langt mere standardiseret og dokumentationskravene stærkt forøget. Hjælpen udmåles ikke længere i blokke á 2 timer, men gives til ydelser som tilstræbes lagt på bestemte tidspunkter hvilket planlægges og dokumenteres ved hjælp af edb. Behovet for hjælp revideres årligt (eller ved pludselige ændringer). Også arbejdsorganiseringen er ændret. Hjælperne er organiseret i grupper som sammen med gruppelederen har ansvaret for at gruppens brugere får den tildelte service.<sup>2</sup>

Disse ændringer har medført at der knytter sig andre forventninger til hjælperen i dag end for 10–15 år siden, ligesom hjæl-

perne i dag har andre opfattelser af hvad det vil sige at være professionel. At få adgang til det professionelle fællesskab kræver en adfærd der er i overensstemmelse med forestillingerne knyttet hertil. Overskrider den enkelte i for høj grad grænserne, vil de øvrige professionsindehavere reagere, som regel med gode råd i første omgang, senere med mere barske metoder der har til formål at få »overskrideren« til at finde sig til rette. At opfatte og respektere grænserne er derfor en væsentlig kvalifikation, uanset profession, og det er når grænserne bliver overskredet, at forestillingerne især bliver tydelige.<sup>3</sup>

## DEN MODERNE HJEMMEHJÆLPER

Tidligere blev hjælperen forbundet med billedet af en »husmoder« og dermed med de kvalifikationer og erfaringer en husmor typisk havde erhvervet sig<sup>4</sup>. Rekrutteringen var da også typisk af mere modne kvinder der havde de mindste børn fra hånden, og derfor nu havde tid til et (deltids)job. Billedet af en hjælper er anderledes i dag.

For det første er det vigtigt for en hjælper at kunne være formidler mellem brugerens behov, og de muligheder som »kvalitetsstandarder« og serviceniveau sætter – hvilket udmåles af topledelsen. Hjælperen skal være loyal over for kommunen, men også give brugeren en indlevende og fleksibel service.

For det andet må den enkelte hjælper formå at være personlig uden at blive privat. Det er i orden at fortælle brugeren enkelte detaljer om eget liv, men ikke at læse sine bekymringer over på brugeren. Og det er samtidig vigtigt at styre sin egen grad af involvering – og kunne adskille »arbejde« fra »privat«.

For det tredje er et vigtigt element i jobbet at kunne samarbejde med resten af gruppen om at få hverdagen til at gå op. Det giver sig fx udslag i en forventning om at tilbyde sin hjælp i pressede situationer, at være fleksibel i forhold til egen planlægning og at vise kollegial omsorg. Også stabilitet er vigtigt i et fag med arbejdsskader og nedslidning – sygefravær følges nøje.

For det fjerde er det vigtigt at respektere sin plads i det professionelle hierarki og fx ikke sætte spørgsmålstegn ved andre, mere uddannede, faggruppers kompetence. Det vækker således anstød hvis en hjælper udfordrer andre faggruppers domæne ved at ikke at respektere medicinering, hjælpemidler mv.<sup>1,5</sup>

Birgit Hjermov  
Kubix Aps  
Nørre Voldgade 2  
1358 København K  
Birgit.Hjermov@kubix.dk

Trine Land Hansen  
Teknologisk institut, Arbejdsliv  
Postboks 141  
2630 Taastrup  
Trine.Land.Hansen@teknologisk.dk

## UNGE OG ÆLDRE HJEMMEHJÆLPERE

Unge og ældre hjemmehjælpere har forskellige forudsætninger for at tackle udviklingen. Via gruppe- og projektarbejde i folkeskolen er de unge mere vant til at arbejde sammen og have et fælles ansvar. De har alle gennemført den et-årige social- og sundhedshjælperuddannelse, mens de ældre ikke har taget imod tilbudet om opskoling. Samtidig har de unge en mindre »varig« tilgang til deres uddannelse og job; mange forestiller sig at skifte job og evt. branche. De ældre har derimod en lang arbejds erfaring og en forventning om at blive i samme funktion til de går på efterløn eller pensioneres.

Det viste sig da også at unge og ældre i en vis udstrækning opfatter opgaveudførelsen inden for hjemmeplejen forskelligt. Hvor de ældre i vid udstrækning identificerer sig med brugernes ønsker og behov, og har deres faste brugere som de har et næsten familiært forhold til, er de yngre mere åbne for at denne identifikation må suppleres med en accept af at ressourcerne må prioriteres. De unge har lettere ved at se at nogle brugere måske kan klare sig med mindre hjælp, og at revurdering af hjælpen derfor er et relevant instrument for den kommunale ledelse. De yngre er også mere indstillede på at arbejdet skal planlægges og dokumenteres i fællesskab og er mere vant til edb. Mange ældre hjemmehjælpere kan på deres side føle sig særligt trængt af hurtigt skiftende krav til arbejdet fra ledelsen på den ene side, og brugernes krav om eller behov for fleksibilitet på den anden.

Konflikterne har dermed baggrund i den udvikling af arbejdets karakter som social- og sundhedsområdet har været scene for, i de ændrede professionsforestillinger og i det beredskab som generationerne har for at følge og leve med ændringerne.

### DEN MANDLIGE HJEMMEHJÆLPER

I dette perspektiv er det tydeligt at det var en udfordring for hjælpere, ledere og brugere at integrere forestillingen om »hjælper« med forestillingen om »mand« i et nyt billede: »den mandlige hjælper«. Kønnen er nemlig også forbundet med forestillinger og socialt konstrueret<sup>6-8</sup>.

Når to mennesker mødes, er det første de registrerer hvilket køn den anden har. Med registreringen følger bestemte forventninger til hvordan den anden forholder sig og handler i relationen – ligesom registreringen også fører til at hver enkelt forventer en særlig adfærd af sig selv. Samme handling fortolkes forskelligt, alt efter om det er en mand eller en kvinde der handler.

Disse forestillingsbilleder har betydning for livsbetingelserne for konkrete mænd og

kvinder. Den enkelte kan på den ene side ikke løbe fra en kvindelig henholdsvis mandlig anatomi – og de kønsbestemte forventninger dette indebærer. På den anden side er der et vist frirum; det er muligt for den enkelte at forsøge at påvirke forventningerne, at »forhandle« om hvad det vil sige at være mand eller kvinde. Denne forhandling skal imidlertid foregå inden for visse rammer – ellers risikerer den der søger at udvide opfattelsen af kønnen, at blive udgrænset.<sup>3</sup>

I hjemmeplejen viste det sig at være så klar en udfordring at forene forestillingerne om »mænd« med »hjælper« at kvindelige ledere og kollegaer i nogle situationer begyndte at operere med en ny kategori, »rigtige mænd«. Og »rigtige mænd« vil ikke være hjælpere!

### INTEGRATION ER GENSIDIG

Når en ny gruppe rekrutteres til en arbejdsplads, er der typisk en forventning om at den nye tilpasser sig. Ansvar for om den

nye gruppe bliver integreret placeres dermed næsten udelukkende hos de nye. Arbejdspladsen har langt mindre blik for at den har et ansvar; at ledelsen og kollegaerne ved deres handlinger og kommunikationsformer aktivt medvirker til at integrere eller støde ud. Sådan var det også på denne arbejdsplads. De nye, altså mændene, forventedes i høj grad selv at finde ind i tonen. På samme tid var der altså forventninger til mændene om at tilføre noget nyt, noget mandligt, og at de skulle ind- og underordne sig gruppens normer og omgangsformer.

Integration er imidlertid en gensidig proces. Den måde den nye (gruppe) nærmer sig og forholder sig til arbejdspladsen på, er naturligvis afgørende for integrationen, men lige så vigtig er hvordan arbejdspladsen inviterer den nye (gruppe) indenfor. Hvordan arbejdspladsen giver plads til at den nye kan vise hvad vedkommende indeholder og formår, tager imod inspiration fra den nye – og

### ALBERT

Albert ansættes i gruppen som den tredje mand – efter trekvart år. Albert tager mange initiativer, sætter fut i gruppen. To gamle hjælpere i gruppen reagerer på ham med passiv aggressivitet. Af og til taler de om ham bag hans ryg. Albert tager mere og mere plads. Andre i gruppen bliver irriterede på ham og begynder at lægge øre til snakken fra de to gamle hjælpere. Det hænder derfor at snakken forstummer når Albert træder ind ad døren. Han reagerer prompte: Anklager de andre for at lægge ham på is, for at have skjulte dagsordener og ikke at kunne lide ham. Det får endnu flere til at tage afstand fra ham. Enkelte prøver at sige noget til ham, men Albert accepterer ikke deres råd. Albert bliver desperat og virker på de andre som om han uden grund føler sig forfulgt. Flere i gruppen går til ledelsen for at få en ende på det.

### NIS

Nis er relativt nyuddannet og ung. Han er en stille fyr der sætter pris på at glæde andre. Han er glad for at der er andre mænd i gruppen og mener at det gør det lettere at blive hørt og taget alvorligt af kvinderne. Nis har selv svært ved at sige sin mening. Derfor oplever han det ekstra stærkt når han skal sige tingene flere gange inden de andre hører ham og ændrer på tingene. Det er dog lykkedes ham at få byttet en klient hvor kemien ikke passede. Nis lægger vægt på at lytte til brugerne og lave sjov. Det prioriterer han højere end personlig pleje. Her er han vist uenig med mange af kvinderne der lægger vægt på at få gjort de praktiske opgaver. Samtidig synes Nis ikke selv han er så god til de praktiske opgaver. Han har problemer med skulder og lænd, og det gør at han må passe på sig selv, og at han bliver syg indimellem. En dag kommer en ny fyr ind i gruppen. Hermed bliver Nis' kontakt til den anden mand bliver mindre. Det er han ked af, og han trækker sig mere fra gruppen. Han bliver oftere syg, og når han kommer tilbage, kan han mærke at de andre er sure over det. Det gør det sværere og sværere at komme tilbage igen efter en sygdomsperiode. De andre respekterer Nis mindre og mindre. Han opfattes som en vatnisse der ynker sig selv - i stedet for at tage situationen 'som en mand'. Det mærker Nis. Mere sygefravær. En ond cirkel.

hjælper med at »oversætte« de gældende omgangsformer.

Netop det indforståede viste sig vanskeligt for mændene i dette projekt. Det har vi illustreret ved de to historier som er baseret på konkrete hændelser, men hvor vi har trukket nogle elementer skarpere op. Det drejer sig om to diametralt modsatte typer af mænd: Den udadreagerende »Albert« og den indadvendte »Nis«.

### BRUGERENES BEHOV

På forhånd så hverken medarbejdere eller den lokale ledelse et brugerbehov for mænd: Ingen pegede over for os på at brugere måtte ønske mandlig kontakt og service, at kvindelige og mandlige hjælpere måtte kunne tilføre servicen over for brugerne noget forskelligt – og mændene dermed noget ekstra.

At det viste sig at nogle, flest mandlige, brugere værdsatte den mandlige kontakt, indlevelse og forståelse, kom derfor som en overraskelse. Mænd og kvinder så ud til at kunne give de ældre brugere forskelligt med- og modspil. Brugere nævnte fx at nogle af mændene var bedre til at holde fast i de ældres ressourcer, at humoren og forståelsen kunne være forskellig, og at nogle kvinder kunne virke stressede.

For os at se er det derfor en fordel at de ældre både kan møde mandlige og kvindelige hjælpere. Arbejdspladserne og ældreområdet som helhed kunne have gavn af den mere ressourceorienterede tilgang der er indikationer på at mandlige hjælpere kan bidrage med.

### FORHOLD TIL KOLLEGAER

Forventningerne til at mænd kunne medvirke til at give et bedre arbejdsmiljø, var afdæmpede fra starten. Blandt de ældre kvindelige kollegaer var det ikke et udbredt ønske at få mandlige kollegaer. De yngre kvinder var mere positive og fik tidligt erfaringer med at blive »allierede« med de unge mænd: de uoverensstemmelser de unge kvinder selv oplevede i forhold til de ældre kvinder, fx om en »retfærdig« fordeling af opgaver eller udveksling af information om brugerne, så de nu de unge mænd have.

Erfaringerne med mandlige kollegaer var meget forskellige, fordi mændene var forskellige. Gruppen oplevede deres bidrag til miljøet forskelligt. Især var lederen og de unge kvinder begejstrede for at mændene prægede stemningen i gruppen konstruktivt, satte kulør på samtaleemnerne og var »professionelle« i deres tilgang til arbejdet. Mod forsøgets slutning var holdningen mere afmålt. Det lykkedes ikke at fastholde mere end én mand, og der havde undervejs været store konflikter med to af mændene. Det var belastende for de involverede mænd, men også for såvel

gruppe som ledelse. »Mandeprojektet« blev dømt til fiasko – selvom der stadig var en vel fungerede mand i gruppen!

### INTEGRATION PÅ ARBEJDSPLADSEN

Det usagte, ikke-gennemskuelige er hos både »Albert« og »Nis« en væsentlig faktor i at integrationen gøres vanskelig. Mændene kan ikke forstå hvad der foregår, og de reagerer uforståeligt og uhensigtsmæssigt på det, set fra arbejdspladsens side.

Det er derfor en vigtig opgave for ledere og kollegaer at »oversætte« det som den nye (gruppe) ikke umiddelbart ser ud til at opfange; at se sådanne situationer som udtryk for at forskellige verdener mødes, og ikke på forhånd forvente at den nye (gruppe) af sig selv finder ud af det. Det gælder når et nyt køn, en ny faggruppe, en ny aldersgruppe eller en ny etnisk gruppe inviteres indenfor.

De ældre hjælpere er selv ved at blive udstødt på grund af manglende tilpasningsevne til de nye tider, og de er tæt på pensionsalderen. De reagerer følelsesmæssigt på revurderingen af ydelser til brugerne og er trængt af de mere uddannede unge. Lederen kunne i starten have forsøgt i højere grad at involvere de ældre ved at synliggøre deres kvalifikationer – og eventuelt at give dem en rolle i at oplære de unge. Derved kunne parterne måske have opnået at anerkende hinanden.

Ledere og medarbejdere på den enkelte arbejdsplads må i det hele taget arbejde mere bevidst med integration af nye medarbejdere end hvad man typisk gør. Det de konkret kan gøre, er på forhånd at klargøre forventninger til den nye gruppe samt den nye gruppes forventninger. Er der udsigt til at parterne kan mødes? Det kan også være vigtigt at overveje hvor parat arbejdspladsen er til at tage imod en ny gruppe, og hvilke ændringer arbejdspladsen er villig til for at imødekomme den nye gruppe; fx lederstil, kultur, lønforhold, fysiske faciliteter som badeforhold eller bederum mv. Det kan være væsentligt at bakke op om den nye gruppe i forhold til brugerne, og det er afgørende at lederen eller kollegaer griber ind over for stemplinger og generaliseringer, fx når snakken blandt kvinderne går om at »rigtige« mænd ikke søger inden for hjemmeplejen, som vi og en af gruppens mænd oplevede at høre det.

Ledelse og kollegaer har et stort ansvar for om integrationen lykkes. Det er vigtigt at den konkrete arbejdsplads er involveret i beslutningen om at tiltrække en ny gruppe, at det ikke er en beslutning udelukkende taget af politikere eller forvaltning. Arbejdspladsens integrationspotentialer og udstødningsmekanismer er afgørende for om det i det lange løb lykkes at tiltrække og fastholde en minoritetsgruppe på området.

### PERSPEKTIVER FOR BRUGERSERVICEN

For os er det tydeligt at hjemmeplejen kan profitere ved at rekruttere og fastholde (fle-re) mandlige ansatte – selv om det ikke er nogen enkel opgave.

Mandlige hjælpere kan bidrage med et andet perspektiv på arbejde, arbejdstilrettelæggelse, samarbejde, omgangsformer og brugerservice. I forhold til brugerne kan mændenes (tilsyneladende) mindre stressede og ekspeditionsagtige kontakt med den enkelte ældre bidrage til at frigøre den ældres ressourcer. Både mandlige og kvindelige hjemmehjælpsmodtagere synes at værdsætte mændenes supplerende tilgang til servicen. Mandlige ældre kan opleve sig forstået i højere grad ved måske at få en »kammerat« snarere end en »mor«. Og de kvindelige brugere kan få tilført ekstra »liv« af det mandlige modspil i samværet og måske ad denne vej blive mere motiveret for at holde sig i gang.

En hjælpergruppe bestående af begge køn sikrer dermed brugere af begge køn en mere varieret kontakt og service. ■

### LITTERATUR

- 1 Hjeremov, Birgit, Trine Land Hansen: Integration af mænd og andre minoriteter på social- og sundhedsområdet. Århus amt 2000.
- 2 Korremann, Grete. Kvinder, mænd og omsorgsarbejde. København: AKF 1987.
- 3 Søndergaard, Dorte Marie. »Køn i formidlingsproces mellem kultur og individ – nogle analytiske greb«. Psyke og Logos 1994; 15: 47–68.
- 4 Dahl, Hanne Marlene. »Hjemmehjælpen, husmoderen og den professionelle«. Social Kritik 1999; 63: 38–47.
- 5 Hansen, Trine Land, Birgit Hjeremov. Integration af mænd og andre minoriteter – i social- og sundhedssektoren. I Bodil Bjerring m.fl. (red.): Hvor går grænsen? – Køn og arbejdsliv i forandring. 2000.
- 6 Alvesson, Mats, Yvonne Due Billing. »Køn och organisation«. Lund: Studentlitteratur 1997.
- 7 Connell, RW. Masculinities. Cambridge: Polity Press 1995.
- 8 Hansen, Lene. Køn på tværs af fag – en analyse af drivkræfter og barrierer for unge der vælger uddannelse utraditionelt for deres køn. København: CA-SA 1999.