

Er hjælperjobbet kun et skodjob for masochister?



- en boganmeldelse af Hanne Klitgaard Larsen

Eva Munk-Madsen, projektansat lektor ved Roskilde Universitets center, har skrevet en bog for FOA om handicaphjælperes arbejdsmiljø. Bogen sætter fokus på centrale punkter i bruger/ hjælperrelationen. Konklusionerne er dog unuancerede og mangler indsigt i, hvor varierede brugergruppens livsvilkår er. På baggrund af 41 interviews med handicaphjælperne sættes i 16 kapitler fokus på handicaphjælpernes arbejdsmiljø. Kapitlerne er bl.a.: Kontakt med kolleger - en mangelvare, lange vagter og natarbejde, pauser, hjælpemidler i modvind og når ledelsen svigter. Alle kapitlerne er set med

hjelpernes øjne. Som brugere giver det indsigt at få viden om, hvad hjælperne har på hjertet. Der er heller ikke tvivl om, at nogle af disse hjælpere, der omtales her, udsættes for arbejdsvilkår, som er uacceptable. Citaterne fra hjælperne er en kvalitet og oplysnings-boksene gode. De spørgsmål, som forfatteren afleder af hjælpernes udsagn, er også et godt værktøj i forsøget på at skabe et bedre arbejdsmiljø.

De konklusioner, som hjælperne og forfatteren gør på baggrund af citaterne, er til gengæld fordomsfulde og unuancerede. Generelt gør forfatteren i bogen brug af et rigtigt og ufølsomt sprogbrug, som flere steder skaber mere afstand for problemstillingerne end forståelse.

Respekt og nuancer

I Danmark er vi ca. * 1.100 brugere af en hjælperordning og der er ca. 6000 hjælpere. Derfor er det vigtigt, at de synspunkter og konklusioner, som bogen kommer med, ses ind i en større sammenhæng. Fra min undervisning i over 15 år i hjælpe/ bruger-samarbejdet ved jeg, hvor bred brugergruppen er. Denne bog giver indtryk af, at alle brugere er en ressourcefattig, ensom og inkompetent gruppe, der totalt mangler empati og respekt for andre mennesker.

Hjælper/brugerforholdet er et unikt og sårbart arbejdsforhold. Arbejdsforholdet rummer følelser, gråzoner og behovskonflikter. Jobbet skal selvfølgelig debatteres offent-

ligt; men måden, vi gør det på, er væsentlig for, om det lykkes at optimere arbejdsvilkårene. Det er klart, at FOA skal tage vare på hjælpernes arbejdsmiljø, og der, hvor der sker ting, som ikke er acceptable, skal der findes løsninger. Vi er dog samtidig nødt til at gå til hjælpe/brugerrelationen med respekt og empati for begge parter. Ellers får hjælperne rettigheder på brugernes bekostning eller omvendt, hvor det er mere relevant at indgå kompromisser. Vi løser intet ved at gøre hjælperne til engle og brugerne til skurke. Både i denne bog og i pressen i øvrigt, hører vi oftest kun om fiaskoerne og dramaerne i hjælperordningen. Det er uheldigt, hvis det kun bliver det, der tegner billedet, fordi virkeligheden er langt

mere nuanceret og succesfuld. Hvordan kan vi bibeholde respekten over for hjælperjobbet og give både brugere og hjælpere den anerkendelse, de fortjener, hvis vi kun sætter fokus på de steder, hvor der er problemer. Som en af mine hjælpere spontant udbrød efter at have læst bogen: *"Hvordan får man nogen til at blive handicaphjælper, når jobbet omtales som et skodjob? - Er hjælperjobbet kun for masochister? Fristes man til at spørge.*

Ordninger tilpasset behovene

Under afsnittet Omsorgsarbejdets nye karakter problematiserer forfatteren over den måde, magten blev vendt på, da hjælpeordningen blev en realitet: *"Den nye måde, at definere forholdet mellem den handicappede og de sundhedsprofessionelle på, vendte magten på hovedet. I stedet for at være klienter, der modtog hjælp defineret af professionelle, ville de unge handicappede være brugere, der styrede hjælperen. Som kompensation for deres manglende evne til at styre deres lemmer, ønskede de handicappede ret til at styre deres hjælperes arme og ben. Synspunktet fik politisk gennemslagskraft som ideologi og praksis"*.

Med 18 års erfaring i døgninstitutionsanbringelse, hvor jeg var underlagt den magt, der lå i den professionelle omsorg, er jeg utrolig glad for at hjælpeordningen blev til i 1977. At komme væk fra formynderiet, kontrollen og fordomsfuldheden, var en af de bedste ting, der skete i mit liv. Grundtanken med, at mennesker med et stort hjælpebehov kan bevare retten til selv at bestemme over egne liv og præmisserne for, hvordan vi skal have hjælp, var og er en milepæl i hele handicaphistorien. En rettighed vi skal vedblive at kæmpe for. I stedet for at så tvivl om at denne grundtanke er i orden, skal vi hellere rette fokus på, hvordan vi skaber ordninger, hvor den enkelte bruger får den medbestemmelse, som er i samklang med dennes resourcer og kompetencer, så vi undgår, at hjælpere kommer unødigt i glemme. Ludvig Holberg satte luppen på den samme problematik på en humoristisk måde i skuespillet fra 1722, *Jeppe på bjerget*. Da Jeppe pludselig vågner op i baronens seng, får han en magt over sine ansatte, som han slet ikke kan mestre. Dengang blev han mødt med borgerskabets latterliggørelse. I dag skal Jeppe mødes med empati og respekt og have mulighed for medbestemmelse i sit eget liv, men giver vi ham opgaver, han ikke magter, er det omsorgssvigt.

Hjælperparagrafferne i Lov om Social Service giver mulighed for andre ordninger end den mest omtalte §96.1 efteråret 2007 var Folketinget i gang med en ny lov, hvor man vil skille arbejdsgiver- og lederansvaret ad. Loven ligger vel stadig på tegnebrættet og blive en realitet på et tidspunkt. En ordning hvor arbejdsgiveransvaret og ledelsesansvaret deles, vil tilgodese nogle brugeres behov, men ikke være løsningen for alle med stort hjælpebehov. For disse vil et bofællesskab med en ledsageordning på ca. 40 til 60 timer om måneden være en bedre løsning. (Det er jo rystende, at der er mennesker med handicap, der i dag kun kan tildeles en ledsagerordning på 15 timer om måneden).

Respektfuld omtale

Vi er også grundlæggende nødt til at acceptere, at §96 hjælperordningen altid vil være et grænseland mellem redskab og venskab. Et hjælperjob, der alle dage vil være en udfordrende relation med gråzoner, der både rummer frustrationer og glæder for begge parter. Det kræver til tider meget at have en hjælpeordning ikke mindst for de brugere, der er arbejdsgivere døgnet rundt og i løbet af en årrække kommer til at kende og oplære over 100 hjælpere.

I bogen defineres brugerne som offermagt og begrundelsen er: */ brugerstyrede ordninger har brugerne fået en magt på basis af, at de er funktionshæmmede. De har både en instrumentel magt, ledelsesretten, dvs. de kan ansætte, afskedige og bestemme, hvordan hjælperne skal arbejde, og en psykosocial magt, hvor de bliver anset som den svage part, som personer der skal tages særligt hensyn til. Den magt brugerne får i kraft af deres handicap, har karakter af en offermagt*

Benævnelsen offermagt finder jeg krænkende. Vi er altså mennesker med handicap, som hver på vores måde arbejder på at få et godt liv. Det er til tider hårdt arbejde og vi fortjener at blive mødt på en mere værdig måde. Det bliver umuligt at have en

respektfuld dialog med hinanden, hvis den linse, et menneske med handicap opleves igennem, hedder OFFERMAGT.

Magt og kommunikation

Når man udelukkende fokuserer på magtforholdet i bruger/hjælper-relation kan den ene part komme til bære begge "svaghed" og den anden begge "styrke". Forfatterens definition på magtrelationen kan let gøre hjælperne til engle og brugerne til skurke. Det er langt mere frugtbart at sætte fokus på kommunikationen mellem parterne. Så tildeles begge parter et ansvar for at samarbejdet bliver optimalt.

At tale om chefen

Forfatteren påpeger, at de ansatte har brug for at tale om chefen, når denne ikke er til stede og at hjælperne bør have samme ret. Ifølge bogen er det også i orden, at hjælpere skriver skjulte dagbøger om brugeren til de andre hjælpere. Hjælpernes behov kan være forståeligt, når afmagten er stor og de måske har forsøgt alt for at forbedre forholdene uden resultat. Her skal det lige påpeges, at en almindelig chef har valgt at være chef, fordi denne har faglige kompetencer og får løn for sit arbejde. Når en bruger kaldes chef, har denne få af chefens rettigheder og arbejder endda for, at de ansattes lønforhold skal bedres. I modsætning til chefen har mange brugere aldrig fri fra deres arbejde. De har ikke kun et hjælpebehov fra 8-16. Nogle er afhængig af hjælp døgnet rundt helt ned i intimsfæren og brugerne får - i modsætning til chefen - ikke løn for deres arbejde. Derfor har brugeren meget mere på spil end chefen har. Selvom det forholder sig sådan, skal hjælperne selvfølgelig behandles ordentligt. Brugere skal forstå, at hjælperen savner et kollegafællesskab og at det er vanskeligt at skulle stå til rådighed i mange timer for et andet menneske, hvor ens egne behov ikke er i fokus. En måde brugere måske kan komme dette behov lidt i møde på, er ved at arrangere julefrokoster, en årlig udflugt sammen og på personalemøderne give hjælperne deres eget punkt, hvor brugeren ikke er til stede. Hjælperne er så forpligtet til at fortælle brugeren bagefter, hvis der er noget i arbejdsforholdet, de ønsker ændret.

At vende synspunkterne

Der er mange andre aspekter og synspunkter i bogen, jeg finder betænkelige og det er derfor vigtigt, at vi brugere blander os, når mennesker uden handicap gør sig kloge på vores livsvilkår. Vi har et ansvar for, at den offentlige debat om f.eks. hjælperordningen ikke bliver for rigid, unuanceret og fordomsfuld. Vi skal vedblive med at kæmpe for vores ret til at være herre i eget hus. Samtidig med at vi også arbejder på at skabe hjælpeordninger, som passer til den varierede brugergruppe, vi nu engang er. Sammen med handicaporganisationerne, kommunerne, FOA og Folketing må vi sætte fokus på behovskonflikterne og kæmpe for, at hjælpeordningerne får tildelt de ressourcer, der er nødvendige for begge parter.

Den største gave i mit liv.

Hjælpeordningen er den største gave i mit liv. Uden de snart 200 hjælpere, der siden 1980 er gået igennem mit liv, havde jeg ikke kunnet udfolde mine evner og ressourcer til at leve det meningsfulde liv, jeg har haft og stadig har. Hjælperne har lært mig meget om samarbejdets udfordrende og til tider smertefulde krinkelkroge. En hjælpeordning er ikke altid en dans på roser; men det er der intet i livet, der er. Denne erkendelse sætter det unikke og gode ved ordningen i relief. Et hjælperjob må aldrig blive et skodjob for masochister. Hjælperne bør til gengæld have langt mere anerkendelse og en bedre løn for deres unikke og trofaste indsats.

* *"Når mine hænder er dine"*. DVD 2005.

(Indlæg i Brugerbladet nr. 52/Marts '08)