



Det første mangfoldigheds- plejehjem i Danmark

– forskningsrapport om erfaringer og muligheder



KØBENHAVNS KOMMUNE
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

Eva Algreen-Petersen – **Københavns Kommune**
Anne Leonora Blaakilde, Christine E. Swane – **Ensomme Gamles Værn**

Eva Algreen-Petersen – Københavns Kommune
Anne Leonora Blaakilde, Christine E. Swane – Ensomme Gamles Værn

Det første mangfoldigheds-
plejehjem i Danmark
- forskningsrapport om erfaringer og muligheder

Udgivet af Ensomme Gamles Værn, København september 2016

**Det første mangfoldighedsplejehjem i Danmark
– forskningsrapport om erfaringer og muligheder**

Udgivet af Ensomme Gamles Værn september 2016

Forfattere: Eva Algreen-Petersen, Anne Leonora Blaakilde, Christine E. Swane

Forside: Michael Daugaard

Foto: Anne Leonora Blaakilde, Christine E. Swane samt Peder Lykke Centret

Grafisk tilrettelæggelse: Ferslew Grafik

Tryk: KLS Grafisk Hus A/S

ISBN 978-87-993871-9-9

Ensomme Gamles Værn

Fonden Hus

Otto Mønstedts Gade 5

1571 København V

Tlf. 50605460

egv@egv.dk

www.egv.dk

Publikationen kan downloades fra Ensomme Gamles Værns hjemmeside og frit citeres med tydelig kildeangivelse.

FORORD

Danmark er et mangfoldigt samfund. Gennem århundreder er mennesker flyttet og flygtet til Danmark, primært fra nabolande i Europa. I løbet af de sidste 40-50 år er tilflytningen i tiltagende grad også foregået fra ikke-europæiske lande. Der er kommet arbejdsmigranter fra bl.a. Tyrkiet og Pakistan, flygtninge fra bl.a. Bosnien, Iran, Somalia og Syrien og familiesammenførte fra bl.a. Vietnam og Filipinerne.

I Danmark er der godt 21.000 personer på 65 år og derover fra såkaldte 'ikke-vestlige' lande.¹ Det betyder, at der gennem de senere år har vist sig et stigende antal ældre mennesker fra disse lande med behov for hjælp og pleje. Endnu er der ikke mange, som modtager offentlig pleje eller bor i plejebolig. Men med en forventet stigning frem til 2030 til omkring 60.000 personer² i disse befolkningsgrupper er der i kommunerne fokus på, hvordan man kan tilpasse hjælpen til ældre mennesker, som taler andre sprog og har andre familiemønstre, religioner, kulturer og traditioner end de fleste danskere. Københavns kommune besluttede således i 2013 at etablere, hvad der blev benævnt en mangfoldighedsprofil på et af kommunens plejehjem. Peder Lykke Centret på Amager takkede ja til opgaven.

Denne rapport beskriver et praksisforskningsprojekt, der er vokset ud af et mangeårigt samarbejde mellem forfatterne inden for gerontologien. Vi fandt det væsentligt og interessant at søge midler til at følge og beskrive mangfoldighedsplejehjemets udvikling. Forskningen er finansieret af Københavns Kommune og fonden Ensomme Gamles Værn, der med sit fokus på økonomisk og socialt sårbare ældres liv i mange år har haft etniske minoritetsgrupper som prioriteret indsatsområde. Vi er: sygeplejerske, ph.d. Eva Algreen-Petersen, læringskonsulent i sundhedsforvaltningen på Amager; etnolog, ph.d. Anne Leonora Blaakilde, der i perioden har været tilknyttet Ensomme Gamles Værn som forskningskonsulent samt kultursociolog, ph.d. Christine E. Swane, der er direktør i fonden.

Forskningen er foregået i tæt samarbejde med projektkoordinator Line Marie Schou Jeppesen og centerleder Mette Olsen på Peder Lykke Centret, der løbende har hjulpet os med kontakt til afdelingsledere, overblik og indsigt i processen og har forsynet os med materialer. De har også, sammen med øvrige medlemmer af mangfoldighedsprojektets styregruppe, efter 1. og 2. projektår givet nyttig respons på interne forskningsrapporter, hvis delresultater samtidig har givet indspark i forhold til den videre udvikling af mangfoldighedsprofilen. Vi har desuden fået sparring fra seniorforsker, ph.d. Anika Liversage fra Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, SFI; lektor, ph.d. Üzeyir Tireli fra Professionshøjskolen UCC og kandidat i minoritetsstudier Dorte Magnussen, der på daværende tidspunkt var ansat i Københavns Kommune med ansvar for området.

Vi vil sige alle disse personer stor tak for deres engagement i forskningsprojektet. Og så vil vi takke alle medarbejdere, der har givet os deres tid på travle arbejdsdage til møder og interview, til at hjælpe med kontakt til beboere og med forståelse af, hvad der er foregået i huset. En stor tak skal selvfølgelig endelig lyde til beboere på plejehjemmet og i aktivitetscentret, deres familier – og til de mange personer, vi har haft kontakt til og interviewet i organisationer i København, og som har bidraget til indsigt i, hvordan et mangfoldighedsplejehjem kan forstås og anvendes. Tusind tak til jer alle.

København, september 2016

Forfatterne

¹ Danmarks Statistik, Statistikbanken, FOLK1, 1. juni 2016.

² Danmarks Statistik, Statistikbanken, FRDK116, 1. juni 2016.

INDHOLD

Kapitel 1. Baggrund 7

Fokus på ældre med flygtninge- og indvandrerbaggrund **7**
Profilplejehjem i Københavns Kommune **7**

Kapitel 2. Hvordan forstås mangfoldighed og etnicitet? 9

Etnicitet **10**
Majoritet – minoritet **10**
Indkredsning af kriterier for undersøgelsens fokus **11**
Opsummering af begreber og målgruppe **12**

Kapitel 3. Udenlandske erfaringer 15

Mangfoldighed – eller sproglig eller religiøs særegenhed **15**
Multi- eller monokulturelle plejehjem? **20**

Kapitel 4. Forskningsmetode, materiale og etik 23

Aktionsforskning **23**
Etnografisk metode **24**
Etiske overvejelser **25**
Afrunding **26**

Kapitel 5. Synlige og materielle forandringer i huset 29

Overblik over beboere, som ikke er født i Danmark **29**
Køkken og mad **30**
Det interkulturelle lokale **31**
Stillerum **32**
Kommunikation **32**

Kapitel 6. Køkken, måltider og mad 35

Information om køkkenet **35**
Brugerperspektiv blandt indvandrere **36**
Brugerperspektiv blandt danskere **37**
Institutionelle udfordringer **38**
Mad som markør for anderledeshed **40**

Kapitel 7. Holdninger til og forståelser af plejehjem blandt migranter 43

Erfaringer med at pleje ældre hjemme **43**
Erfaringer og opfattelser knyttet til plejehjem **45**
Vigtigt for at øge interessen for plejehjem **49**
Økonomisk problemstilling **51**
Afrunding **51**

Kapitel 8. Aktivitetscenter – en vej mod plejehjem? 53

Hverdagens udfordringer **53**

En tillidsvækkende overgang **54**

Genkendelighed **56**

Afrunding **57**

Kapitel 9. Komplexitet, sprogproblemer og forestillingen om 'det etniske' 59

Præsentation af Shadi **59**

Helbred, personlighed, sprog eller kultur? **63**

Kapitel 10. Livshistorier som redskab i personcentreret omsorg 65

Cases **65**

Livshistorier udtrykker og skaber identitet **68**

Kapitel 11. Arbejdsliv og læreproces 71

En spirende læreproces **71**

Kurser og fremtidsværksteder **72**

Temaer, der presser sig på **73**

Vilje til at udvikle og frygt for at mislykkes **75**

Virkeliggørelsesfase **75**

Virkeliggørelse med fokus på mangfoldighedsledelse **77**

Erfaringsdannelse og ledelse **79**

Afrunding **79**

Kapitel 12. Konklusioner og perspektiver 81

Praksisforskning **81**

Mangfoldighed, forskellighed og etnicitet **81**

At imødekomme særlige behov **82**

Personcentreret omsorg – brug af livshistorie **82**

Medarbejdernes læreproces **83**

At skabe kendskab og genkendelighed **83**

Fra ét til flere mangfoldige plejehjem? **83**

Litteratur 86

KAPITEL 1

Baggrund

Formålet med forskningsprojektet *Mangfoldighedsplejehjem i København – praksisforskningsprojekt om diversitet, erfaringer og muligheder* har været at skabe viden om erfaringer fra Danmarks første plejehjem, der er eksplicit målrettet ældre med forskellig etnisk, national, kulturel og religiøs baggrund. Udviklingen af mangfoldighedsprofilen på Peder Lykke Centret (PLC) på Amager i København er sket løbende over knap tre år, fra september 2013 til januar 2016 med særskilt økonomisk tilskud fra Københavns Kommune. Dataindsamlingen i forskningsprojektet begyndte i juni 2013 og er afsluttet i marts 2016.

FOKUS PÅ ÆLDRE MED FLYGTNINGE- OG INDVANDRERBAGGRUND

Baggrunden for at skabe et særligt plejeboligt tilbud til ældre med flygtninge- og indvandrerbaggrund var en analyse foretaget i 2012 af kommunens Sundheds- og omsorgsforvaltning af disse ældres brug af kommunale sundheds- og omsorgstilbud (Københavns Kommune 2012). Analysen viser, at ældre med 'ikke-vestlig baggrund'³ ikke bruger forvaltningens tilbud i samme omfang som ældre med dansk baggrund. Der peges på socioøkonomiske og sproglige barrierer som væsentlige årsager, og det konkluderes bl.a., at kommunen mangler tilbud, der matcher målgruppens behov. Sundheds- og Omsorgsudvalget besluttede på den baggrund at etablere et plejehjemstilbud med en mangfoldighedsprofil, der særligt skulle tiltrække ældre fra etniske minoriteter. Tilbuddet skulle "... give borgerne mulighed for at vælge et plejehjem, hvor borgerne ikke vil opleve sig marginaliseret og anderledes, og hvor der er større sandsynlighed for at møde andre beboere med samme sprog, og som man kan fejre fælles højtider sammen med".⁴ Beslutningen markerer et politisk ønske om at skabe tilbud, der kan rumme alle på én gang, frem for at varetage specifikke gruppers interesser og behov.

PROFILPLEJEHJEM I KØBENHAVNS KOMMUNE

Parallelt med, at det blev planlagt at gøre noget særligt for syge og svækkede ældre migranter på et plejehjem i Københavns Kommune, er der i løbet af de seneste år åbnet i alt seks 'profilplejehjem', hvoraf Peder Lykke Centret således er det ene. Formålet med *profilplejehjemmene* er:

"... i højere grad at imødekomme borgernes individuelle behov og interesser. Profilplejehjem skaber øget mulighed for fællesskaber blandt beboere, som deler interesser. (...)"⁵

De fem andre plejehjem bygger profildimensionen op om "beboere som deler interesser"; madentusiaster, musikelskere, personer der er glade for udeliv og dyr, ældre med interesse for sport og leg samt et plejehjem for ældre med LGBT-baggrund (lesbiske, bøsser, trans- og biseksuelle), også kaldet regnbueplejehjemmet. Under betegnelsen 'profilplejehjem' findes der ud over de forskellige temaer også mere grundlæggende forskelligheder. Hvor de fem profilplejehjem således har fokus på menneskers *fælles* interesser, og hvor der skabes tilbud om aktiviteter og fællesskaber målrettet disse interesser, er PLC's mangfoldighedsprofil derimod karakteriseret ved bestræbelser på at etablere fællesskaber på tværs af *diversitet*, hvad angår nationalitet, sprog, religion, madvaner mv. Dette stiller PLC i en særlig position ift. de øvrige fem profilplejehjem. Centeret er således karakteriseret ved netop *mangfoldighed* snarere end ved samtlige elementer af menneskers liv og interesser. Desuden skiller LGBT- og mangfoldighedsplejehjemmene sig ud fra de øvrige fire interessebaserede plejehjem ved at indskrive sig i væsentlige samfundsmæssige og politiske problemstillinger, som der aktuelt er fokus på. Problemstillingerne knytter sig til spørgsmål om kulturelle forståelser, fordomme og normativitet, og disse plejehjem skal således være med til at bane veje for gensidig forståelse, rummelighed og inklusion, særligt inden for de ældre aldersgrupper.

³ Forvaltningens betegnelse for den gruppe, undersøgelsen omhandler.

⁴ Fra Københavns Kommunes hjemmeside vedr. Sundheds- og omsorgsudvalget, dokument nr. 2012-179697.

⁵ [www.boligertilaeldre.kk.dk/indhold/profilplejehjem](http://www.boligertilaelldre.kk.dk/indhold/profilplejehjem)



KAPITEL 2

Hvordan forstås *mangfoldighed* og *etnicitet*?

I udgangspunktet er danske plejehjem for alle mennesker uanset national, kulturel, social eller religiøs baggrund. Hvorfor og hvordan bliver det aktuelt at beskæftige sig med mangfoldighed og etnicitet? Hvordan forstås disse to begreber, og hvordan bliver de omsat i praksis, når beboere og medarbejdere skal arbejde på at virkeliggøre et 'mangfoldighedsplejehjem'?

Vi ser i dette kapitel på formålet med udvikling af en mangfoldighedsprofil og præsenterer centrale begreber, der ligger til grund for forskningsprojektet og denne rapport.

Begrebet 'kultur' henviser til, at nogen har noget til fælles. Det betyder, at de samtidig er forskellige fra noget (andet). Denne 'enshed' og 'forskellighed' er ikke statisk, men påvirkes af de mange fællesskaber, vi gennem livet deltager i: familiekultur, arbejdskultur såvel som nationale kulturer. 'Kultur' anvendes i rapporten som et dynamisk begreb og som et flertalsord: 'kulturer' (Hastrup 1986). Det enkelte menneskes livsløb er således afgørende for, hvilke kulturer hun eller han repræsenterer som gammel.

Kulturel 'mangfoldighed' fremtræder ifølge den norske antropolog Hylland Eriksen som en positivt ladet betegnelse i modsætning til kulturel 'forskellighed' (Eriksen 2007). PLC anvender netop 'mangfoldighed' i positiv forstand i betydningen 'rummelighed'. Mangfoldighed beskrives som et udtryk for, at hvert menneske er unikt (forskelligt), og at der skal være plads til alle. PLC arbejder med udgangspunkt i Tom Kitwoods begreb 'personcentreret' omsorg og pleje, hvor man arbejder med det hele menneske og dets specifikke behov og livssituation (Kitwood 1997). I boksen nedenfor ses dette i PLC's beskrivelse af intentionen med at være et mangfoldighedsplejehjem.

Når vi på Peder Lykke Centret taler om mangfoldighed, mener vi det i ordets bredeste forstand. Man kan også kalde det rummelighed, men uanset hvilke af disse begreber, der benyttes, er det altid ud fra forståelsen af, at ethvert menneske er unikt – og det er netop det, vi som mangfoldighedsplejehjem tager afsæt i.

Det er det enkelte menneskes livshistorie, vaner, kultur, traditioner, religion, sygdomshistorie og ønsker, der danner grundlaget for, hvordan livet leves på vores plejehjem. Vi er 'den forlængede arm' til det liv, som beboerne gerne vil leve.

"På Peder Lykke Centret er der plads til alle uanset baggrund. Det er vigtigt for os, at både nuværende og kommende beboere så vidt muligt kan fortsætte med at leve, som de plejer – også når det gælder religion, højtider og interesser", understreger centerchef Mette Olsen.

Kilde: www.pederlykkecentret.dk/peder-lykke-centret/mangfoldighedsprofil.html, 12. marts 2016.

Betegnelsen 'mangfoldighed'⁶ favner forskellighed, og det er derfor vigtigt at have blik for, hvordan mangfoldighedstanken bygger på forestillinger om særlige former for forskellighed. Jf. baggrundsnotatet for etablering af mangfoldighedsprofilen, citeret i fodnote, er tanken om forskellighed her defineret ud fra *etnisk tilhørsforhold*.

⁶ I baggrundsnotatet står der: "Fælles for nogle af de ældre etniske minoriteter er, at de har begrænsede danskundskaber og primært taler deres modersmål. Forskning viser endvidere, at etniske minoriteter, der udvikler demens, glemmer deres nye sprog og vender tilbage til deres modersmål. Nogle har endvidere oplevelsen af at være anderledes, når de er blandt etniske danskere, ligesom de oplever udfordringer forbundet med at leve i et nyt land og opleve afsavn i forhold til oprindelseslandet. Desuden har nogle ældre etniske minoriteter andre kost- og madvaner end de vaner, der fortrinsvis imødekommes på plejehjem". (Københavns Kommune 13.05.2013).

ETNICITET

Ordene 'etnisk' og 'etnicitet' er svære at definere, for hvad kendetegner egentlig 'noget etnisk'? Den norske antropolog Frederik Barth har været fortæller for, at etnicitet ikke kan betragtes som en fastlagt størrelse. Baseret på vore forestillinger og normer skabes etnicitet i konkrete sociale relationer, i møder mellem mennesker, og drejer sig om, hvordan vi opfatter 'de andre' i modsætning til 'os selv' (Barth 1969). Opfattelser af, hvad og hvem der er 'etnisk', skabes på den måde både af dem, der taler om andre som nogen, der er 'etniske', og af dem, der selv bliver omtalt.

Den svenske sociolog Linda Lill definerer etnicitet som "forestillinger om hinandens identiteter" (Lill 2007, s. 136). Lills relationelle perspektiv rummer et kritisk perspektiv på det, hun kalder en statisk forståelse af etnicitet, fordi etnicitet ikke er noget, 'der er', men betegner fænomener, der tillægges betydning, fordi de markerer en forskellighed, fx nationalitet, sprog, religion og beklædning.

Lill drager en parallel til opfattelser af 'mandlighed' og 'kvindelighed' i omsorgsrelationer. Hun nævner, hvordan mandlige sygeplejersker bliver betragtet som afvigende i forhold til forestillinger om arbejde og køn; og hvordan forestillinger om køn og etnicitet bidrager til, at 'kvindelige indvandrere' giver andre associationer end 'mandlige indvandrere' (ibid. s. 135). Hun konstaterer således, "at sociale positioner afgør, hvem vi bliver for hinanden, og hvordan vi opfattes som kvinder, mænd, unge, gamle, 'indvandre-re' og 'svenskere'" (op. cit., vores oversættelse). Vi kan her tænke ordet 'dansker' ind i stedet for svensker.

I denne rapport er vi inspireret af Barth og Lills anvendelse af begrebet etnicitet; ikke som et beskrivende, men som et analytisk begreb, der har til hensigt at identificere om, og i så fald hvordan, etnicitet indgår som forklaring i de sociale møder i hverdagen, og hvad det i givet fald kan betyde. Vi taler derfor analytisk om 'etnificering' (Lill 2007), når etnisk tilhørsforhold hos et menneske omtales som den første umiddelbare forklaring på en adfærd eller en situation. Samtidig er betegnelsen 'etnisk' så rodfæstet i det danske sprog, når man taler om indvandrere og gerne vil markere en form for forskellighed, at dette ord også her i rapporten vil blive anvendt af og til som en betegnelse for, at der her er tale om andre grupper end dem, der er født i Danmark.⁷

MAJORITET – MINORITET

Der er på et samfundsmæssigt plan tale om et hierarki mellem majoritet og minoritet, når noget, der forekommer fremmed og anderledes – altså forskelligt – skal bestemmes og defineres. Begrebet 'andetgørelse' betegner en kritik af blikket på 'den anden' som 'den eksotiske', 'den anderledes' eller 'problematisk' (Staunæs 1998). Sådan et blik anlægges hovedsagelig af den, der repræsenterer majoriteten og derved har magt til at definere det, der opfattes som 'det normale' versus 'det anderledes', og således tillægge minoriteten en anderledeshed. Lill fremhæver etnisk mangfoldighed som et fænomen, der vedrører en indbygget konflikt mellem dem, der skildres som minoritetsgruppe i forhold til majoritetssamfundet, og det er i tilfælde af andetgørelse med etnisk fortegn, at begrebet 'etnificering' kommer i brug (Lill 2007, s. 140).

'Definitionsretten' relaterer sig til spørgsmål om, hvem der har magt til at definere sociale problemers karakter, fx om et fænomen forstås i en 'kulturel' eller 'etnisk' sammenhæng, og hvem der har ret til at beskrive problemstillinger og på hvilke måder. I forhold til forskning vedrørende ældre peger den svenske sociolog Sandra Torres på, hvordan særligt "ikke-europæisk fødte ældre" beskrives ud fra en fokusering på forhold, der er forbundet med problemer og vanskeligheder (Torres 2006). På dansk bruges i det offentlige sprog ofte kategorien borgere af 'ikke-vestlig oprindelse', bl.a. af Danmarks Statistik. I kommunale rapporter repræsenteres 'ældre etniske borgere' tilsvarende ved deres sundheds- og plejemæssige problemer (Swane & Tireli 2011). Det fremgår også af det nævnte baggrundsnotat, hvor problemer ift. "ældre etniske minoriteter" bl.a. beskrives som "begrænsede danskundskaber", "kost- og madvaner" mv.

Her bliver det vanskeligt at få øje på diversitet og mangfoldighed blandt minoritetsgrupper, der let kommer til at fremtræde og blive fremstillet som én gruppe, set i majoritetens perspektiv. Ældre indvandrere i Sverige beskrives fx ofte som en homogen gruppe, der modstilles ældre indfødte svenskere, skønt indvandrere også er forskellige fra hinanden, og det er sjældent, at ældre indvandrere selv har en stemme i debatten (Posada og Hansson 2014). Det samme kan siges at gøre sig gældende i Danmark, hvor man ikke hører mange stemmer fra indvandrergrupper udtale sig om 'ældre indvandrere', deres plejebehov eller deres 'etnicitet'.

INDKREDSNING AF KRITERIER FOR UNDERSØGELSENS FOKUS

Til indkredsning af, hvad der konstruerer en etnisk minoritetsposition, er vi inspireret af forsker i pædagogik Üzeyir Tireli, der beskæftiger sig med det, han kalder "minoritetsdanske" børn i daginstitution. Han opremser tre forhold, der gør disse børn til "særlige og anderledes" (Tireli 2014): De har transnationale tilhørsforhold, de er i en etnisk minoritetsposition, og der mangler sammenhæng og kontinuitet mellem hjem og institution. Vi har taget udgangspunkt i disse tre forhold med henblik på at karakterisere, hvad en etnisk minoritetsposition indebærer i relation til beboere på plejehjem.

Transnationale tilhørsforhold karakteriseres ved, at beboere med ikke-dansk baggrund bevarer en tilknytning til deres oprindelsesland, hvor de er født, skønt de har haft bopæl i Danmark gennem ofte mange år. Den transnationale tilknytning udfolder sig i jævnlig kommunikation med familie og slægtninge og i forbindelse med ferierejser, bryllupper, begravelser og religiøse højtider. Tilhørsforholdet kan udgøre grundlaget for mulige forståelsesproblemer mht. vaner og traditioner, som kan være fremmede og ukendte for institutionen og dens personale. På plejehjem ses dette fx, hvis det opfattes som et problem, at der hos nogle beboere kommer mange familiemedlemmer på besøg på én gang, at de kommer med mad til beboeren, eller at de overnatter.

Etnisk minoritetsposition karakteriseres ved, at minoriteter befinder sig i en udsat position, hvor majoritetsbefolkningen har 'definitions magten' i forhold til, "hvad der er rigtig og forkert, hvad der er acceptabel adfærd eller ej og især, hvad der er dansk eller ej" (ibid., s. 3). Det offentlige rum – som sundheds- og omsorgssektoren og plejecentre er en del af – bliver således udformet efter majoritetsbefolkningens normer og værdier. Det ses fx i det faktum, at det overhovedet er relevant at arbejde eksplicit med etnicitet og mangfoldighed – og i udsmykning og indretning af fælleslokaler i institutionerne, der hovedsagelig repræsenterer dansk stil, historie og symboler og mest består af danskdesignede og -producerede genstande.

Manglende sammenhæng og kontinuitet mellem hjem og institution relaterer til en blandt etniske minoritetsgrupper tilsyneladende mangel på viden om respektive behov for eller lyst til at anvende plejehjem (og hjemmepleje) som løsning på pleje- og omsorgsbehov blandt syge og funktionsbesværede ældre familiemedlemmer. Når en person med minoritetsbaggrund flytter ind på plejehjemmet, kan en manglende sammenhæng komme til udtryk på flere måder. Personale kan mangle viden om beboerens geografiske, sproglige, religiøse og traditionsmæssige baggrund – og omvendt kan familien og den ældre person mangle viden om det danske institutionsliv. Disse problemstillinger kan også i en vis udstrækning berøre majoritetsdanskere, men de fleste danskere har gennem et langt liv med samme historisk-kulturelle baggrund bredere erfaring med dansk kultur og traditioner, fx med det at flytte på plejehjem, hvis man bliver svækket som gammel.

I følgeforskningen måtte vi træffe beslutninger om, hvilke definitions mæssige kriterier der skulle ligge til grund for tilgangen i arbejdet med mangfoldighed og etnicitet. I det første år af forskningsprojektet blev der foretaget et valg om at arbejde med en bred indkredsning af, hvordan de indbyggede forskelle i mangfoldigheden kunne identificeres. Vi kategoriserede således ikke på forhånd beboere i bestemte positioner (som 'muslimer' eller med 'ikke-vestlig' eller 'ikke-europæisk' baggrund), idet ønsket var at

lære så meget som muligt om, hvordan mangfoldighed på PLC kunne forstås og beskrives. I det første år valgte vi således en definition af forskellighed beroende på nationalitet: En beboer, der var født i et andet land end Danmark, blev betegnet som 'en af de forskellige'. Denne definition rummede således også beboere fra Norge, Færøerne og Grønland og beboere, der var født uden for Danmark, men talte flydende dansk.

Efter det første år skiftede vi fokus fra national forskellighed til sproglig forskellighed. I feltarbejdsprocessen vurderede vi, at det ikke bidrog med yderligere viden om forskellighed og mangfoldighed, når beboere talte flydende dansk efter fx at have været dansk gift og have levet her hovedparten af deres liv. Det betyder, at deres forhold til det at flytte på plejehjem basalt set er det samme som blandt ældre danskere, der også er i forskellige livssituationer på indflytningstidspunktet, hvoraf det at være meget syg og svækket, evt. med demens, er en forudsætning for visitation til plejebolig.

OPSUMMERING AF BEGREBER OG MÅLGRUPPE

Der arbejdes i denne rapport med begrebet 'mangfoldighed' som udtryk for en positiv opfattelse af, at svækkede ældre mennesker med forskellig etnisk baggrund skal kunne rummes i en institutionel sammenhæng. Begrebet 'etnicitet' anvendes primært som en analytisk betegnelse for 'andetgørelse' eller det, der med et etnicitetsperspektiv kaldes 'etnificering'. Det betyder, at der er opmærksomhed på, hvordan etnicitet tilskrives betydning, og hvordan det kommer til udtryk i praksis. Selve ordet 'etnisk' anvendes dog også i rapporten som en af de betegnelser, der i det danske sprog er til rådighed for omtale af mennesker med ikke-dansk baggrund. I denne sammenhæng kendetegnes denne gruppe af tre særlige vilkår, nemlig at de repræsenterer transnationale forhold, tilhører en etnisk minoritetsposition, og at gruppen i større grad end indfødte danskere repræsenterer en manglende sammenhæng mellem hjem og plejehjemmet som institution og manglende brug af samme. Blandt de mennesker, der er studeret i dette projekt som målgruppe for mangfoldighedsplejehjemmet, har der været fokus på national, og især på sproglig forskellighed.



KAPITEL 3

Udenlandske *erfaringer*

Rundt om i verden er der forskellige erfaringer med at etablere og drive plejeboliger for etniske minoriteter, som har lighedspunkter med det danske mangfoldighedsplejehjem på Peder Lykke Centret. For at sætte det danske eksempel ind i en bredere sammenhæng vil vi i det følgende give en kort beskrivelse af nogle af disse boliger og institutioner i andre lande. Det er vigtigt at holde sig for øje, at både samfundsstruktur og plejesystemer er forskellige fra land til land, selv i nære nabolande som Tyskland og Sverige, og at de hurtigt kan ændre sig i en markedsorienteret verden. I Sverige er udviklingen de sidste årtier gået stærkt i retning af privatejede plejehjem (Szebehely & Meagher 2013), hvor 21% af 'ældreboende' (institutionsboliger) i 2015 var i privat regi.⁸ I Danmark findes der kun få private plejehjem. I Tyskland betales pleje primært af brugerne selv, af en forsikring eller af familie, som holdes økonomisk ansvarlig, mens der dog kan gives offentlig støtte, hvis familien ikke har midler. Derfor er det vanskeligt uden videre at sammenligne forskellige landes vilkår og erfaringer med pleje af ældre borgere med etnisk minoritetsbaggrund. Desuden er det svært at foretage en direkte oversættelse og sammenligning af forskellige plejetilbud med betegnelser som 'plejehjem' eller 'ældrebolig', fordi disse har forskellige betydninger i forskellige lande. Alt i alt betyder dette, at muligheder og vilkår for at etablere og drive boliger og institutioner med pleje for ældre med migrantbaggrund kan variere i de enkelte lande.

MANGFOLDIGHED – ELLER SPROGLIG ELLER RELIGIØS SÆREGENHED

I forbindelse med forskningsprojektet om PLC som mangfoldighedsplejehjem har vi besøgt tre lignende institutioner i henholdsvis Holland, Sverige og Tyskland. Disse besøg samt litteratur- og internetsøgninger danner udgangspunkt for præsentationen med nedslag fra andre institutioner rundt omkring i verden. Vi vil her give nogle eksempler på forskellige tilbud fra andre lande, men der er ikke foretaget en decideret kortlægning. Nogle lande, såsom Canada, USA og Holland, har en længere tradition for plejehjem for ældre migranter, både i form af multikulturelle og monokulturelle institutioner. I Holland har man fx mere end 30 års erfaring med det, der her kaldes "interkulturel ældreomsorg" (Actiz 2010). Monokulturelle institutioner er rettet mod én bestemt befolkningsgruppe, mens de multikulturelle er for forskellige minoriteter, der her lever sammen med majoritetsbefolkningen. For sidstnævnte typer anvendes betegnelserne 'multikulturel', 'interkulturel', 'flerkulturel' eller 'mangfoldig', og det er vanskeligt at finde forklaringer på, hvad der i forskellige sammenhænge og sprogområder gør, at det ene ord foretrækkes frem for det andet.

'Kultur' henviser til, at nogen har noget til fælles i disse sammenhænge. Det varierer fra sted til sted, hvilket slags fællesskab der vægtes. Der findes eksempler på monokulturelle institutioner, som er for mennesker, der på forskellige måder afviger fra majoritetsbefolkningen, nemlig enten med en bestemt (anden) nationalitet, med et (andet) sprog eller med en (anden) religion. I Danmark har der siden 1897 været et jødisk plejehjem (Mølgaard 1994), men derudover er der ikke monokulturelle plejehjem her i landet. PLC er det første plejehjem i Danmark, der har en defineret profil som mangfoldighedsplejehjem, dvs. multikulturelt – med intentionen om, at det skal være for alle på én gang. Monokulturelle institutioner er ofte etableret *bottom-up*, dvs. af befolkningsgrupper, der selv identificerer et behov og søger at løse det, mens det danske mangfoldighedsplejehjem er etableret *top-down*, baseret på en politisk beslutning (Harnett et al. 2016).

⁸ Mailkorrespondance med Marta Szebehely, 07.08.2016.



Indgangsskilt til det svenske ældrehjem med iranske og arabiske afdelinger.



Plakat med persisk skrift på gangen i Persikan.

Sverige

I Sverige er der, ligesom i Canada og USA, en del plejehjem eller afdelinger med monokulturel indretning. Af religiøs særart er der to jødiske plejehjem (ældreboende) og et katolsk i Sverige (Posada & Hansson 2014), og der er flere institutioner med sproglig særart. Der er fx finsksprogede på grund af den historiske migration af befolkninger mellem Sverige og Finland. I Stockholm er der siden 2009 indrettet plejehjem med sprogspecifikke afdelinger for farsi, spansk- eller arabisktalende beboere i den private virksomhed Kavat (Äldreomsorg 2014), ligesom der findes et offentligt plejehjem, Rinkeby, i Stockholm med sprogligt opdelte afdelinger for tyrkisk, spansk, farsi samt finsk og romani, hvilket er beskrevet af antropolog Nanna Munch Larsen (Larsen 2015). På disse institutioner tilpasses plejen efter sprog, fx skal man som ansat på *Persikan*, det iranske plejehjem i Stockholm, kunne tale både svensk og farsi, og mad, traditioner og selve plejen tilpasses ifølge lederen og personalet efter persiske forhold.

Persikan blev åbnet i 2009, og der var ifølge lederen i de første år tvivl om, hvorvidt et sådant plejehjem ville tiltrække beboere, fordi der er en udbredt forestilling om, at denne befolkningsgruppe har stærke traditioner for, at omsorgsopgaver er familiens ansvar. Ikke desto mindre er plejehjemmet blevet så eftertragtet, fortæller lederen, at der i 2015 var venteliste. Der er desuden kommet iranere fra andre egne af Sverige, som har søgt om at bo der, men som ikke kunne få lov, fordi plejeloven i Sverige knytter sig til bopæl i regioner.



Der spises middagsmad på plejehjemmet Persikan: Altid med persisk mad, som er lavet af den persiske kok i køkkenet, der er indbygget i fællesstuen.

Tyskland og Holland

I Tyskland har vi kendskab til fem plejehjem med særlige afdelinger for især tyrkere og andre med muslimsk baggrund, dvs. at der både er en sproglig og en religiøs tilpasning til bestemte befolkningsgrupper. Et af disse plejehjem er TABEA i Hamborg, som er et privat plejehjem med baptistisk orientering, hvor der er oprettet en særlig afdeling for tyrkiske ældre med muslimsk baggrund⁹. De tre andre plejehjem benævner sig selv dels som 'tyrkiske', dels som 'muslimske' eller 'multi/interkulturelle'. Tysklands største indvandrergruppe er, ligesom i Danmark, fra Tyrkiet, og derfor er disse plejehjem primært for tyrkere, også selv om de benævnes multikulturelle institutioner. To af dem er offentligt ejede og ligger i Frankfurt, nemlig *Heinrich-Schleich-Haus* der er fra 2015, og *Victor-Gollancz-Haus* som blev bygget specielt til formålet i 2004. I Duisburg ligger det fjerde multikulturelle plejehjem kaldet *Haus am Sandberg*¹⁰, som er ejet af Røde Kors og etableredes i 1997 med den hensigt at fokusere på 'etniske ældre'. Det fremgår af hjemmesiden, at der er tyrkisk køkken og medarbejdere med tyrkisk, russisk, kasakhisk, polsk og bengalsk baggrund, og der findes et kristent og muslimsk bederum samt et tysk og et tyrkisk bibliotek. Også Victor-Gollancz-Haus er etableret med muslimsk indretning med halalkøkken og to bederum: et muslimsk og et kristent (for både protestanter og katolikker). På plejehjemmet holdes der kristne gudstjenester hver uge, og hjemmet får besøg af en imam. Husets personale taler, foruden tysk, mange andre sprog, så de kan tale med beboere, der stammer fra i alt 43 lande ud over Tyskland. Det er dog sjældent, at beboere ikke kan tale tysk, ifølge lederen, som også oplyser, at der er 123 beboere, hvoraf 23 er muslimer. I Victor-Gollancz-Haus er der desuden en café, der sælger halalmad til lokalområdet, og hvor beboere og gæster kan købe mad og spise deres måltider.

⁹ http://tabea.de/PDF/TABEA_Flyer_tuerk-WG_deutsch.pdf

¹⁰ www.drk-haus-am-sandberg.de/

¹¹ http://www.aliacare.de/index.php?id=2&no_cache=1&L=0



Türk Bakim Evi, det tyrkiske plejehjem i Berlin.



Billedet er fra et studiebesøg på det multikulturelle plejehjem Schildershoek i Holland i 2013 og viser en reol med genstande fra forskellige lande.

Endelig er der i Berlin et tyrkisk plejehjem *Türk Bakim Evi*, som er bygget af et privat firma og åbnede i 2007 med plads til 60 beboere¹¹. Hjemmet har to afsnit for mennesker med demens.

Også i Holland findes der som nævnt flere multikulturelle plejeinstitutioner, hvoraf Schildershoek i Den Haag var vært for et studiebesøg i 2013 af personalet fra PLC og forskergruppen. På det tidspunkt var der beboere fra 25 forskellige nationer på plejehjemmet. Derudover findes der også andre former for dagtilbud og sundhedscentre alene for mere specifikke grupper, fx et mødested for sydeuropæiske ældre og et dagcenter for ældre fra Surinam¹² (Actiz 2010).

Eksempler fra den vide verden

Et andet eksempel finder vi i Toronto, hvor firmaet Reka Centers, ifølge eget udsagn, som det første i Canada har opbygget en multikulturel institution for "beboere med forskellige kulturelle baggrunde". Plejehjemmet annoncerer med, at køkkenet i det omfang, det er muligt, tilpasses de forskellige beboere.¹³ Canada har dog, i lighed med især Tyskland, en del ældreinstitutioner, der især er for specifikke grupper, men samtidig er åbne for alle, fx for ungare,¹⁴ italienere,¹⁵ og flere er på vej, fx for vietnamesere.¹⁶

I Australien har vi fundet to eksempler. Det ene er et over 20 år gammelt plejehjem *Multicultural Aged Care Illawarra*¹⁷, hvis formål ifølge hjemmesiden er følgende: "Providing quality care for people from culturally and linguistically diverse (CALD) backgrounds with a priority for financially disadvantaged people".

¹² En tidligere hollandsk koloni i Sydamerika, som først blev selvstændig i 1975; derfor er der mange surinamere i Holland.

¹³ <http://www.rekacentre.com>

¹⁴ <http://foyerhongrois.blogspot.dk/>

¹⁵ <http://chartwell.com/long-term-care-homes/chartwell-pine-grove-long-term-care-and-retirement-residence>

¹⁶ <http://www.goldenagevillage.ca/>

¹⁷ <http://multiculturalagedcare.com.au/>

ترحيب 歡迎 vítejte dobrodošli welkom ترحيب Bienvenue
 willkommen καλωσόρισμα maligayang pagdating आपका स्वागत है
 Selamat Datang di Fáilte benvenuto Добре дојдовте Merĥba
 خوش آمد powitanie boas-vindas bun venit добро пожаловать
 добродошао Vitajte bienvenida Karibu hoşgeldiniz
 Ласкаво просимо Chào mừng Croeso

Fra forsiden af Multicultural Aged Care Illawarra's hjemmeside.

Det andet australske multikulturelle plejehjem drives af MACS – Diversity in Aged Care i Geelong¹⁸. Her er målet at skabe “A community where there is confidence in aged care, where cultural diversity is truly celebrated and family and community remain connected. (...) MACS is dedicated to providing excellence in aged care to meet the culturally diverse needs of the community”.

I USA er der mange eksempler på både multi- og monokulturelle institutioner, som i langt de fleste tilfælde er private. Ifølge en kilde er der dog ikke muslimske plejehjem i USA (Alfarah et al. 2012). Det er for omfattende her at nævne de mange forskellige amerikanske institutioner, men for kuriositetens skyld kan det dog nævnes, at der er hele tre danske plejehjem i USA: i Chicago, Californien og i Hudson i staten New York. I Chicago drives plejehjemmet af en fond og grundlaget beskrives således:

*The Danish Home Foundation is a charitable organization dedicated to honoring and supporting communities centered around Scandinavian customs and traditions.*¹⁹

I Californien ligger Danish Care Center, hvor en pårørende udtaler:

*The most prized possessions in life are family and home. My wife lives at Danish Care Center, where she is in a HOME being cared for by competent, trustworthy staff. This place truly is the next best thing to home — when I am not there with her, I know her extended Danish family is.*²⁰

Endelig er der The Danish Home i Hudson, New York, som er stiftet i 1906 af De Danske Vaabenbrødre. Her fejrede man ifølge plejehjemmets hjemmeside Grundlovsdag 4. juni 2016 (sic), bl.a. med musik leveret af ‘Ellen Lindstrom’s Swedish Meatballs’.²¹

¹⁸ <http://www.macs.org.au/>

¹⁹ <http://danishhomeofchicago.org/>

²⁰ <http://danishcarecenter.com/therapy/>

²¹ Fotos er hentet fra <http://www.danishhome.org/index.htm> 16.06.2016.



Musik på dansk plejehjem i USA.

MULTI- ELLER MONOKULTURELLE PLEJESTRUKTURER?

Verden over findes mange multikulturelle plejehjem for ældre migranter. Her er udfordringen at tage hensyn til mange og vidt forskellige behov knyttet til national og social baggrund. I 'personcentreret pleje' er udgangspunktet individuelt, og den multikulturelle tilgang ligger derfor i forlængelse heraf, men øger samtidig kompleksiteten ved at tilføje kulturelle, sproglige og måske religiøse forskelligheder.

De monokulturelt orienterede plejehjem koncentrerer sig om specifikke sprogområder og traditioner, som også rummer madvaner og evt. religiøse ritualer. I den internationale litteratur kaldes dette for 'kulturkompetent pleje' (fx Gorek et al. 2002, Emami et al. 2001). Denne opfattelse baserer sig på en sundhedsfaglig teori om, at alle sundhedsmæssige forklaringer og forståelser bygger på kulturelle værdier og handlemåder. Sundhedsopfattelser er således, ifølge denne teori, kulturelle systemer (Kleinman 1978). Der er forskellige holdninger for og imod denne tilgang. Nogle forfattere beskriver, hvordan en monokulturelt kompetent pleje er nødvendig for at sikre følelse af tryghed, genkendelighed og hjemlighed hos beboere. Dette afspejles også hos pårørende, der ikke ønsker at overlade deres ældre familiemedlemmer til institutionel pleje, hvis de ikke føler sig sikre på, at der er muligheder for tryk pleje på eget sprog og i genkendelige rammer. På den anden side er der kritiske røster af en sådan pleje. Kritikken kommer ofte fra kulturteoretisk side, hvor det påpeges, at mennesker ikke nødvendigvis er 'ens' eller har samme behov for pleje, uanset om de taler det samme sprog og evt. dyrker den samme religion. Diversiteten er med andre ord til stede i alle befolkningsgrupper (Lill 2007, Munch Larsen 2015). En praktisk indvending mod monokulturelle institutioner er, at i et lille land som Danmark med et mindre antal af indvandrere end fx Sverige og Tyskland, og hvor disse indvandrere samtidig repræsenterer mange forskellige sprogområder, kan det være svært at få et tilstrækkeligt grundlag af mulige brugere til en sådan institution. Argumentet er, at det kan blive dyrt og uhensigtsmæssigt. På Holbæk-egnen har byrådsmedlem Emrah Tuncer i et par år forsøgt at etablere et plejehjem for ældre tyrkere, som er den største indvandrerggruppe i Danmark. Dette er endnu ikke realiseret.²²

²² SN.dk, 16.01.2016.



KAPITEL 4

Forskningsmetode, materiale og etik

Forskningsprojektet er funderet i to metodiske traditioner: aktionsforskning og etnografisk metode. Én forsker har udført aktionsforskning blandt personalet, mens de to andre har udført etnografisk feltarbejde. Processen er foregået fra juni 2013 til marts 2016.

AKTIONSFORSKNING

Aktionsforskning er en metode, hvis ambition er både at bidrage til frembringelse af viden og til at skabe lokale forandringer, som kan give erfaringer til udvikling på feltet i et større perspektiv. Formålet var at undersøge og kvalificere den læreproces, medarbejderne gennemgik i den treårige projektperiode, hvor plejehjemmet skulle ruste sig fagligt til den nye profil. Denne aktionsforskningstilgang bygger på den forståelse, at verden begribes ved at deltage i den gennem dialog og handling, og at medarbejderne gennem en demokratisk involvering i processen vil blive bedre i stand til at forstå og imødekomme de udfordringer, der følger med profilen. I en vekslen mellem dialog, information, undervisning og fælles handlinger har metoden haft fokus på at undersøge og bidrage til personalets læring undervejs i processen.

	2. kvartal 2013	3. kvartal 2013	4. kvartal 2013
	1. runde dialogmøder med medarbejdere.		2. runde dialogmøder med medarbejdere.
1. kvartal 2014	2. kvartal 2014	3. kvartal 2014	4. kvartal 2014
Cafémøde for medarbejdere.	Cafémøde for medarbejdere.	AMU-kurser for alle ledere og medarbejdere. Fremtidsværksteder for alle medarbejdere.	Opfølgningsværksted for alle ledere og medarbejdere.
1. kvartal 2015	2. kvartal 2015	3. kvartal 2015	4. kvartal 2015
Ledermøde om opfølgning på processen.	Nedsættelse af nye arbejdsgrupper.	Forskerdeltagelse i møder i afdelingerne. Nye arbejdsgrupper udfases.	Afslutning – erfaringsopsamling i to afdelinger og på cafémøde.

Figur 1. Kronologisk oversigt over aktiviteter i aktionsforskningsprocessen.

I projektets første halvandet år blev der desuden igangsat en række aktiviteter af forvaltningen i samarbejde med PLC's ledelse: dialogmøder med beboere og brugere, studietur til Holland, opstart af diverse arbejdsgrupper og en stort anlagt Åbent Hus-dag. Aktiviteterne skulle sætte skub i udviklingen for at nå det politiske mål: At mangfoldighedsprofilen ifølge projektbeskrivelsen var "totalt indfaset efter tre år". Desuden har der i hele perioden været aktiviteter og begivenheder, der er planlagt af ledelse og medarbejdere eller opstået spontant. Såvel centralt som lokalt initierede aktiviteter har på forskellig måde flettet sig ind i aktionsforskningsprocessen og påvirket medarbejdernes læring. Hvor det er relevant, vil vi inddrage det i analysen, men det er ikke muligt at foretage en fuldstændig kortlægning af alt det, der er sket.

Det empiriske materiale, der ligger til grund for analysen af aktionsforskningsforløbet, består af vægaviser og plancher fra fremtidsværksteder og opfølgingsværksteder samt af noter fra aktionsforskerens forskningsdagbog med forløbsbeskrivelser og refleksioner. Vægaviser er en dokumentationsform, der fungerer som et fælles referat for forsker og deltagere, og som udarbejdes og valideres løbende i processen. Plancherne viser deltagernes udvikling, uddybning og konkretisering af idéer.

ETNOGRAFISK METODE

Den etnografiske metode repræsenterer et fænomenologisk perspektiv. Det betyder, at der ved hjælp af interview, samtaler og observationer lægges vægt på at indfange og synliggøre menneskers oplevelser, erfaring og betydningstilskrivning i deres hverdagsliv (fx Jackson 2010). Der er foretaget såkaldt *multi-sited* etnografi (Marcus 1995), hvilket betyder, at det empiriske materiale er indsamlet både blandt forskellige typer og grupper af mennesker og i forskellige geografiske lokationer og sociale sammenhænge.

Indsamlingen er foregået med udgangspunkt i plejehjemmet og det tilhørende aktivitetscenter, i de fysiske omgivelser omkring plejehjemmet (have og gårdmiljø), hjemme hos brugere af aktivitetscentret, som bor i området, hjemme hos pårørende til beboere samt ude i byen blandt visitatorer, sundhedsformidlere og flere grupper og foreninger med etnisk minoritetsbaggrund.

Indsamlingsmetoderne har været:

- Deltagerobservation og samtaler med mennesker (på plejehjemsgange, til KOS-møde,²³ i aktivitetscentret, til gymnastik og andre fysiske aktiviteter, i cafeen og til fester, bl.a. Åbent Hus-dag i 2013 for inviterede gæster fra etniske minoritetsgrupper i Københavnsområdet, samt en studietur for personalet til et multietnisk plejehjem i Holland).
- Fokusgruppeinterviews (med personalegrupper såsom ledelse, mellemledere og kontaktpersoner fra plejehjemmet, visitatorer og brugergrupper med særlig etnisk baggrund).
- Livshistoriske interviews med beboere og brugere af aktivitetscenteret (mennesker med minoritetsetnisk baggrund samt med to beboere med dansk baggrund); interviews med familiemedlemmer, kontaktpersoner til beboere og andre plejefaglige medarbejdere, afdelingsledere og andre ledere samt en minoritetsetnisk sundhedsformidler.
- Interaktivt feltarbejde med fokusgruppeinterviews med grupper af kvinder med minoritetsetnisk baggrund, hvoraf nogle blev vist rundt på plejehjemmet og interviewet i gruppen (Fakhras kvindeklub, hovedsageligt med pakistanske kvinder; FAKTI, en kvindeflygtningeklub fra Bispebjerg); dertil er interviewet en pakistansk mandegruppe, en somalisk mandegruppe samt en gruppe af indvandrerkvinder fra Sundby, som mødes i Café Lykke samt en sundhedsformidler, der organiserer denne gruppe.

²³ KOS er det faglige udtryk for personalemøder, hvor beboeres sager og journaler gennemgås.

- Fotos og små filmklip fra feltarbejde: af de ændrede fysiske omgivelser og i få tilfælde af beboere, personale og familie (fortroligt materiale).
- Tekstmateriale i form af policy-dokumenter i forbindelse med organiseringen af mangfoldighedsprofilen på plejehjemmet: ”Videre proces mht. etablering af en mangfoldighedsprofil”, sagsnummer 2012-155382; Opgørelse over antal af borgere 67+ år med anden etnisk baggrund end dansk i Københavns Kommune 2012.
- Mediemateriale fra aviser og radio om mangfoldighedsprofilen: fra oprettelsen i 2013, fra oprettelsen af interkulturelt rum 2014 samt sommer 2015 om manglende muslimsk tilslutning til plejehjemmet.
- Det materiale, som er kommet ud af dette etnografiske feltarbejde, består dels af lydoptagelser af personlige interviews og fokusgruppeinterviews, som er transskriberet, dels af noter fra deltagerobservationer og af fotos og et par filmklip.

ETISKE OVERVEJELSER

Dette projekt er anmeldt til og godkendt af Datatilsynet, og forskerne har fulgt *Den danske kodeks for integritet i forskning*. Der er mange etiske hensyn at tage, når forskningsfeltet er en institution med flere involverede parter: På den ene side en gruppe, som består af svækkede og sårbare mennesker, hvoraf en del end ikke kan tale for sig selv pga. sygdom eller sprogsvækkigheder; på den anden side en gruppe af ansatte, der igen deler sig i forskellige undergrupper – medarbejdere, ledere, forvaltning – som alle har forskellige positioner og interesser. Endelig er der pårørende, som på deres side kan have helt andre interesser. Som etnografisk forsker såvel som aktionsforsker er det ikke ualmindeligt, at man befinder sig i en position mellem forskellige aktører med forskellige holdninger og interesser, hvor man er nødt til at forholde sig loyalt, også i situationer, som af og til kan være forbundet med konflikter partnerne imellem (jf. bl.a. Gubrium & Holstein 2002). I dette tilfælde befinder vi os i et krydsfelt mellem beboere, pårørende, ansatte og en overordnet institution med reference til Københavns Kommunes ældrepolitik.

Aktionsforskerens dobbeltposition

For aktionsforskerens vedkommende indgår hun i en dobbeltposition i denne sammenhæng, idet hun samtidig har en rolle som læringskonsulent fra Københavns Kommune i den projektgruppe, der er ansvarlig for udviklingsprocessen sammen med centerchef, projektkoordinator og en konsulent fra Københavns Kommune. Forskeren har derfor haft fokus på, at udviklingen af plejehjemmets nye profil er foregået i et dialektisk samspil mellem projektgruppens planlægning og de behov, der løbende er kommet til udtryk i dialogen med medarbejderne. Som aktionsforsker indgår man i forskningsprocessen i et tæt samarbejde med feltets aktører. Man påvirker processen – også intentionelt – og har en aktiv og fremtrædende position. Denne forskerposition medfører særlige ambivalenser og til tider modsætningsfyldte krav mellem på den ene side det kommunale ønske om fremdrift i processen og på den anden side forskningens metoder og demokratiske insisteren. Det kan muligvis have virket forvirrende for deltagere i forskellige positioner i processen.

Adgang til feltarbejde og interview

I det etnografiske feltarbejde har de to forskere ikke haft andre roller eller positioner i relation til organisationen, men har navigeret mellem de mange aktører på plejehjemmet og udenfor. Som det er almindelig praksis i kvalitative studier og etnografisk feltarbejde har alle interviewede i denne proces udfyldt og underskrevet en erklæring om informeret samtykke. Nogle deltagere har ønsket at være anonyme, mens andre har tilkendegivet, at deres navn må offentliggøres, hvis vi bringer deres foto eller citater. Generelt anvendes dog ikke ret mange fotos med personer i denne rapport. Vi har valgt at ændre navne, således at alle navne i rapporten er opdigtede, og enkelte faktuelle oplysninger er ændret for at sløre muligheder for genkendelse.

I denne position mellem mange aktører har vi valgt at redegøre så transparent som muligt for de observationer, vi har gjort – i det omfang, vi mener, de bidrager til undersøgelsen af udviklingen af en mangfoldighedsprofil på PLC. Imidlertid har der været påtrængende spørgsmål allerede inden observationsfasen. Et af dem var: Hvornår er en indflytter med ikke-dansk baggrund og vedkommendes familie 'klar' til at blive spurgt, om han/hun vil deltage i forskningsprojektet? Det har været et spørgsmål, vi i forskerteamet – og utvivlsomt også i afdelinger og i projektkoordineringen – har diskuteret gang på gang. Det har vist sig at være vanskeligt at få adgang til at interviewe og observere nye indflyttere, fordi man på afdelingerne har oplevet, at det ville være for stor en belastning i en i forvejen svær periode, hvor beboerne skal finde sig til rette i deres nye bolig, og hvor afdelingens personale og øvrige beboere skal lære den pågældende at kende. Det har således kun været muligt i et enkelt tilfælde, nemlig hos den iranske kvinde, som er beskrevet i casen i kapitel 9. Det metodiske dilemma er her, hvordan erfaringer med indflytning og etablering af et institutionelt hverdagsliv for ikke-danske beboere i løbet af mangfoldighedsprojektet kan blive repræsenteret i forskningsmaterialet? Og hvad betyder det for den viden, forskningen kan stille til rådighed?

Det var en intention med forskningsprojektet at få viden om eventuelle grunde til, at nogle *ikke* vælger at tage imod et tilbud om at bo på PLC. Dette viste sig at være helt umuligt at besvare, da det ikke var muligt at få kontakt med mennesker, der evt. bare ringede til PLC for at høre nærmere – og derefter aldrig lod høre fra sig igen. Vi vurderede i fællesskab med centerleder og projektkoordinator, at det kunne virke for påtrængende at bede om telefonnummer på personer, som måske bare ringede én gang for at forhøre sig om plejehjemmet.

Der har også været etiske overvejelser og dilemmaer, som er blevet drøftet undervejs i forskningsprocessen. Hvordan skal man som forsker reagere, hvis der synes at være problemstillinger, som det er vanskeligt at forstå og få tilstrækkeligt indblik i, fx i valg af pleje eller sygdomsbehandling? Vi har drøftet disse ting undervejs med centerleder og projektkoordinator.

Endelig er der i dette projekt et dilemma knyttet til det at observere, kommunikere med og interviewe mennesker, hvor fælles forståelser af det sagte vanskeliggøres pga. demens og / eller mangel på et fælles sprog. Det sidste kan delvis løses ved hjælp af tolk, skønt der også knytter sig en række problemstillinger til tolkning og her ikke mindst af syge, måske demenslidende gamle menneskers ytringer og meninger.

AFRUNDING

På trods af disse metodiske og etiske udfordringer er det dog vigtigt med et forskningsprojekt, som – i det omfang det er muligt – kan bidrage til at synliggøre svækkede ældre indvandreres nye liv i plejebolig med det mål for øje at kvalificere PLC's erfaringer med udviklingen af en mangfoldighedsprofil og med det ønske, at dette arbejde kan komme andre til gavn.

Der er nu redegjort for hensigt, problemstillinger, teoretiske udgangspunkter og metodik. De næste kapitler rummer de analyser, som er foretaget på baggrund af det indsamlede materiale. Der gives først en kort beskrivelse af konkrete forandringer i PLC (kapitel 5) med et særligt kig på forandrede forhold vedr. køkken og mad (kapitel 6). Dernæst beskrives erfaringer med og holdninger til plejehjem blandt migrantgrupper i København og andre relevante aktører i forhold til søgning til PLC (kapitel 7) og erfaringer med målgruppen i PLC's aktivitetscenter og andre dagaktiviteter (kapitel 8). I kapitel 9 går vi tæt på de komplekse problemstillinger knyttet til plejen af en enkelt kvinde med iransk baggrund, fra hun flyttede ind, til hun døde efter halvanden måned. Dernæst følger en analyse af tre cases med baggrund i livshistorien som et vigtigt redskab til en personcentreret tilgang i plejen (kapitel 10). I det sidste analytiske kapitel (11) beskrives personalets læreproces i forbindelse med udvikling af mangfoldighedsprofilen.



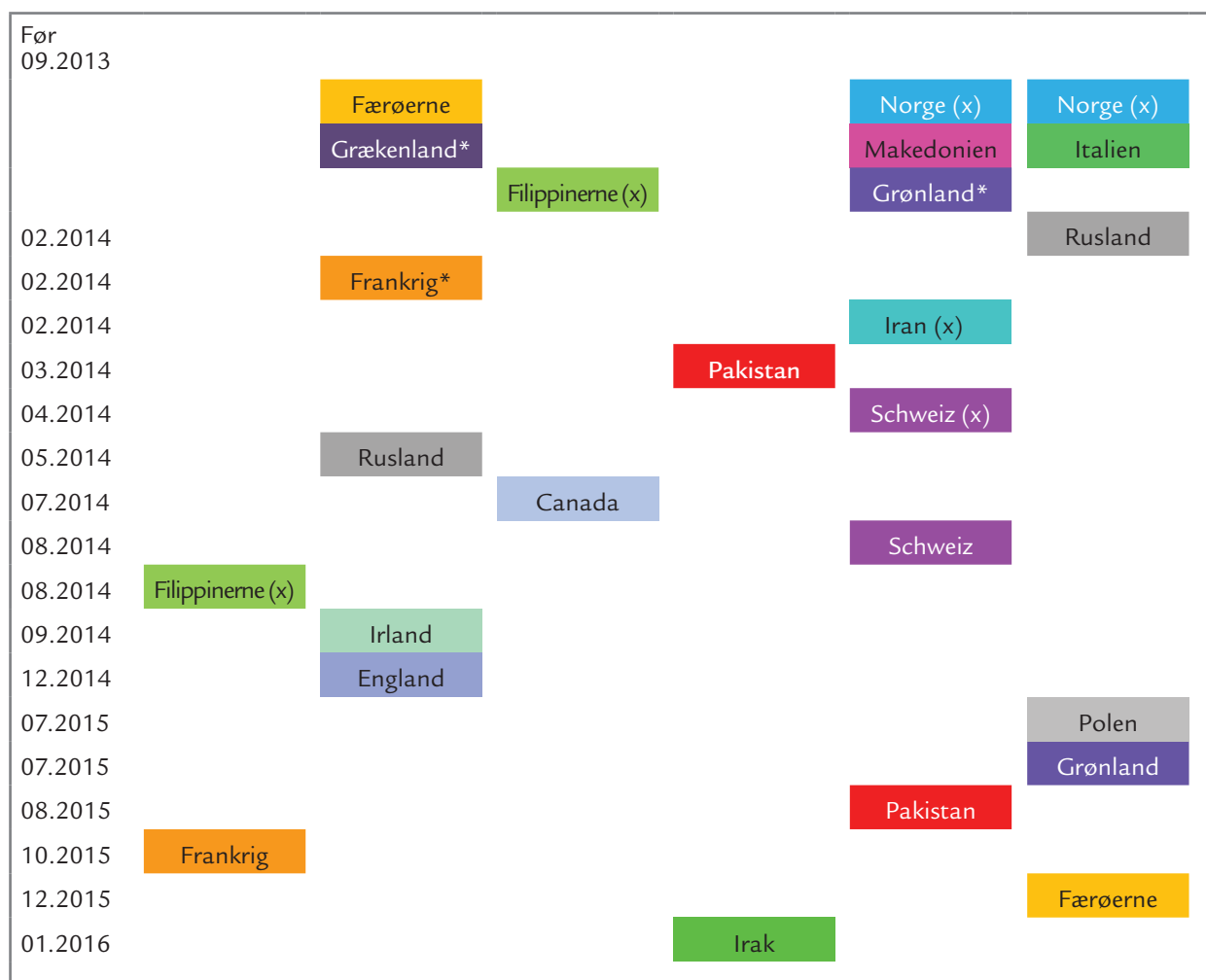
KAPITEL 5

Synlige og *materielle forandringer* i huset

I løbet af de to første år som mangfoldighedsplejehjem har PLC undergået en del forandringer, som vil blive beskrevet i dette kapitel. Her præsenteres et overblik over beboere med ikke-dansk baggrund, der henholdsvis er flyttet ind, ud eller er døde i projektperioden. Endvidere beskrives fysiske forandringer, som er gennemført i huset i forbindelse med den nye profil.

OVERBLIK OVER BEBOERE, SOM IKKE ER FØDT I DANMARK

På baggrund af informationer fra projektkoordinatoren på PLC har vi løbende udarbejdet en oversigt over til- og fraflytning samt dødsfald blandt beboere med anden etnisk baggrund end dansk. Skemaet giver en samlet oversigt over perioden fra profilplejehjemets start september 2013 til 20. januar 2016. Øverst i skemaet figurerer de personer med ikke-dansk baggrund, som var registreret før projektstart 1. september 2013.



Figur 2. Afbildning af beboere med ikke-dansk baggrund indflyttet før og i projektperioden og fordelt på de seks afdelinger. Hvide typer markerer, at personen ikke længere er på PLC, idet * betyder, at personen er flyttet, (x) at personen er død.

Figuren viser, at der i perioden sammenlagt har boet 25 personer, som er født og opvokset i andre lande end Danmark. Heraf talte 14 godt eller flydende dansk, mens otte beboere *ikke* beherskede dansk. Før mangfoldighedsprofilen blev etableret, var der registreret otte beboere, som var født i andre lande. Siden



Der vises en naturfilm i det interkulturelle lokale.



En film, hvor en moské ses indefra, fremvises i det interkulturelle lokale.

projektets start er der flyttet 17 beboere ind med ikke-dansk baggrund. Med tre personers fraflytning²⁴ og fem dødsfald var der ved projektperiodens afslutning i alt 17 beboere ud af PLC's 152 beboere, som var født i andre lande.

Mindst syv ud af de 17 ældre, der flyttede ind i projektperioden, havde psykiatriske lidelser og kontakt til psykiatrisk hospital. Dertil havde flere sygdoms- og sociale problemstillinger, der gjorde interview umulige: En person havde afasi, en anden person flyttede ind fra et dansk asylcenter og holdt sig for sig selv, hvilket også gjaldt en person, der havde været hjemløs i 30 år og flyttede ind fra herberg. Disse svære livssituationer har været en væsentlig præmis i adgangen til beboerobservationer og -interviews, som derfor har været mere begrænset end forventet – som beskrevet i kapitel 4 om etiske problemstillinger i forskningen.

KØKKEN OG MAD

I forbindelse med overgangen til mangfoldighedsplejehjem har PLC gjort sig anstrengelser for og erfaringer med at drive et internationalt køkken. På én og samme gang skal køkkenet fungere som en institutionel enhed, der producerer mad på effektive og billige måder, samt tage individuelle hensyn til enkelte personers helbred, religion og smagspræferencer.

Den mangfoldige medarbejderstab er blevet inddraget meget aktivt som en resurse i forbindelse med udviklingen af en bredere global madprofil i køkkenet, så de enkelte personer har fået mere ansvar og er blevet bedt om at bidrage med opskrifter fra deres hjemlandes køkkentraditioner.

Desuden har køkkenpersonalet fået undervisning i at lave mad fra lande, hvis madtraditioner de ikke i forvejen havde kendskab til, og køkkenet er blevet indrettet, så det er muligt at producere halalmad.

²⁴ Ifølge medarbejderne skyldes de forskellige beboeres flytning til andre plejehjem tre forskellige forhold. En grønlandsk kvinde ville gerne flytte tættere på sin søn og samtidig ind på et plejehjem, hvor der var flere grønlændere. En fransk kvinde flyttede til et demensplejehjem, som havde bedre mulighed for at hjælpe hende i hendes vanskelige adfærd. Og en græsk mand flyttede til et andet plejehjem på Amager, da hans nærmeste pårørende var utilfreds med plejen i PLC og klagede gennem de fire år, han boede der. Personalet havde opfattelsen af, at beboeren selv var meget glad for at bo på PLC.



Fra indvielsen af det interkulturelle lokale med Sundheds- og omsorgsborgmester Ninna Thomsen sammen med centerleder Mette Olsen.

DET INTERKULTURELLE LOKALE

'Det interkulturelle lokale' blev indviet den 18. september 2014. I rummet er der bl.a. mulighed for at dyrke forskellige religioner og fejre forskellige højtider. Rummet er indrettet "neutralt og fleksibelt" (jf. PLC's hjemmeside) og kan frit benyttes. Umiddelbart ligner det et mødelokale, hvor stole og borde med hjul under oftest står stablet i den ene ende af lokalet, så det kan indrettes efter behov. I den anden ende står en skænk, der kan udsmykkes og bruges som bord ved religiøse aktiviteter.

Det særlige – og kostbare – ved lokalet er et specielt projektørsystem, der kan projicere en film ud på tre vægge samt op i loftet. Systemet er indkøbt med fem film á et par minutter: To, der viser dansk natur; en, der viser en kirke indefra; en, der viser en moské indefra; en, der viser en gospel i en kirke.

Der var skaffet særskilte midler til dette, og således er finansieringen ikke trukket af mangfoldighedsprojektets midler. Ideen er, at medarbejderne kan hjælpe med at tage kontakt til præster, imamer eller rabbinere i de tilfælde, hvor beboerne ønsker det. At vise filmene kræver adgang til den pc, der styrer systemet, og som befinder sig i et aflåst skab i entréen til rummet, hvor der også er garderobe og indgang til badeværelse med mulighed for afvaskning (bruser ved toilettet). Der findes desuden et skab med et udvalg af religiøse genstande, og man kan medbringe sine egne.

Siden rummet blev indviet af Sundheds- og omsorgsborgmester Ninna Thomsen, har projektoren kun været lidt i brug. Den lokale sognepræst afholder regelmæssigt gudstjeneste i 'kirkerummet', og kvindegruppen Café Lykke bruger rummet til samvær og træning under ledelse af en sundhedsformidler med pakistansk baggrund. Derudover bliver rummet brugt til møder. Når vi undervejs har spurgt til brugen i afdelingerne, er der flere medarbejdere, der ikke har kendt til rummets potentiale, og ingen har prøvet at bruge det til fremvisning af film – endsige vidst, hos hvem og hvordan man kunne låne nøglen, eller hvordan man bruger projektoren. De har derfor heller ikke kunnet tilbyde denne anvendelse til beboere eller familie.

På gangen uden for det interkulturelle lokale er der opstillet en reol med forskellige genstande fra andre lande og fra Danmark, og ved indgangen til caféen er der opsat et banner med tekst om PLC som mangfoldighedsplejehjem (se foto). Der har været forskellige planer for, hvordan rummet kan blive taget mere i brug, men det er tilsyneladende svært at integrere det i husets hverdagsliv.



Ved indgangen til caféen er der sat bannere op med tekst om mangfoldighedsprofilen.

STILLERUM

I slutningen af projektperioden er der indrettet et 'stillerum' i huset. Det er et lille, neutralt indrettet lokale, hvor beboere, brugere og medarbejdere kan være sig selv med henblik på bøn, meditation eller andet. Inspirationen til rummet kommer bl.a. fra en studietur til Holland, hvor et multikulturelt plejehjem havde et 'bederum'. Medarbejdere på PLC har oplevet behov for et sådant, bl.a. i forbindelse med en Åbent Hus-dag, hvor der var gæster, der efterspurgte et sted, hvor de kunne bede i fred. Det er uvist, hvordan og hvor meget rummet bruges.

KOMMUNIKATION

Der er udarbejdet en intern *vidensbank*, hvor medarbejdere tilbyder deres sprogkunderskaber til intern tolkning.

I samarbejde med Sund Vækst i Københavns Kommune er PLC i færd med at udvikle et *digitalt tolkeredskab*.

Endvidere er der, med særligt henblik på at rumme erfaringer fra mennesker fra forskellige lande og kulturer, udviklet et omfattende materiale i *Livsbogen* til brug for at indhente livshistorier ved indflytning. Livshistorierne skrives i samarbejde mellem beboer, familie og personale.

Desuden er der af medarbejderne udarbejdet en *Tjekliste ved indflytning – forventningsafstemning*.



KAPITEL 6

Køkken, *måltider* og mad

Mad og måltider er en vigtig del af hverdagslivet for alle mennesker, og det gælder ikke mindst for beboere på et plejehjem. Madens smag, tilberedning og servering har stor betydning for mange mennesker og knytter sig til vigtige forhold som tradition, kultur og religion, ligesom måltidet er en social situation – eller netop det modsatte – hvor man kan føle sig alene. Derfor er mad og måltider også et følsomt emne, når det drejer sig om samvær mellem mennesker af forskellig etnisk oprindelse. Vi har fulgt de bestræbelser, der er gjort i PLC's køkken for at udfolde en mangfoldighedsprofil, og vi har fokuseret på enkelte brugeres erfaringer med og opfattelser af den mad, som serveres i plejeafdelingerne. Under det løbende feltarbejde har vi fulgt madens vej fra køkkenet til måltider, som vi også har indtaget i caféen sammen med beboere, personale og brugere af aktivitetscentret – og ved særlige fester. Vi har interviewet beboere, pårørende og personale om deres erfaringer med mad og måltider, mens mangfoldighedsprofilen er blevet udviklet, og vi har desuden fulgt med i pressen, når de nye skikke på plejehjemmet er blevet omtalt.

INFORMATION OM KØKKENET

Køkkenet på PLC er stort og har tidligere som en central enhed i området produceret mad til 2.000 personer. I dag produceres der mad til husets 152 beboere; til 70-80 personer i caféen, der dagligt anvendes af personale, brugere af aktivitetscentret samt gæster udefra – og til mødeforplejning. Et måltid varm mad i caféen koster under 50 kr., og en beboer på PLC betaler ca. 3.000 kr. om måneden for fuld forplejning (2015-priser). Der er brugerinddragelse og medbestemmelse på menuplanerne. Som en offentlig institution i Københavns Kommune er køkkenet underlagt kommunens mad- og måltidspolitik samt en del andre regler, fx skal der holdes et budget, og det er påvirket af de enkelte beboeres indbetaling. Der skal være et korrekt ernæringsmæssigt indhold i maden, som primært skal laves af sunde og friske varer, fortrinsvis økologiske, idet målet for 2015 var 90 % økologi i Københavns institutioner. Der udarbejdes derfor madplaner, som skal overholde alle disse krav, hvoraf endnu et krav er knyttet til mangfoldighedsprofilen. Til det formål er køkkenet blevet indrettet, så det er muligt at producere halalmad, og det tilstræbes, at der laves mad med en global profil.

I følgeforskningsperioden 2014-2016 har madprofilen ændret sig på PLC, både fordi der er blevet etableret mulighed for at servere halalslagtet kød, og fordi madprofilen er blevet mere inspireret af globale madtraditioner. Der er forskellige erfaringer med og holdninger til dette, som beskrives i det følgende. Det drejer sig primært om, hvordan beboerne har taget imod disse forandringer. Kan de lide maden? Spiser de den? Eller har de andre ønsker end det, der er til rådighed?

Mangfoldighedsprofilen rummer som nævnt i kapitel to en intention om at favne det, der er anderledes, og i en etnicitetssammenhæng udgør navnlig 'halal' en vigtig *markør for andethed*, både i tale og i de daglige handlinger. Det gør køkkenet til en central aktør i forhold til udviklingen af en mangfoldighedsprofil, hvor ikke-vestlig kultur opfattes som *anderledes*. Selve halalfænomenet viser sig dog ikke nødvendigvis at være det vigtigste fokuspunkt; der er mange andre aspekter ved mad og måltider, som har betydning for beboernes spisevaner og velbefindende og for, om de overhovedet ønsker at tage imod køkkenets tilbud om mad. Vi må dog erkende, at det i forsøget på at undersøge beboeres smag og madvalg ikke altid er muligt at finde fyldestgørende forklaringer på holdninger og vaner, og slet ikke når man må stykke sin forståelse sammen af udsagn fra forskellige stemmer og perspektiver. Dette gælder for personale såvel som for forskere.

Undervejs i forløbet har der været begrænset efterspørgsel på mad, som smager anderledes end det traditionelle danske køkken. Et par beboere med ikke-vestlig baggrund fravalgte PLC-køkkenets betalingsmad: Den ene var en baptist fra Filippinerne, den anden en pakistansk muslim, der dog ved projektets ophør igen var tilmeldt madordningen. Samtidig har der været holdninger om maden fra danske beboere. Nogle af disse forskellige erfaringer og holdninger vil vi forsøge at samle her.

BRUGERPERSPEKTIV BLANDT INDVANDRERE

Den mandlige beboer fra Filippinerne fravalgte hurtigt efter sin ankomst maden fra PLC's køkken. Det samme gjaldt manden fra Pakistan. Det fremgår ikke præcist af interviewene med disse mænd, deres familiedemedlemmer samt kontaktpersoner, hvorfor de sammen med familien traf beslutning om at fravælge maden. Det nævnes blandt andet, at maden ikke "smager", og ifølge en ansat kan økonomi også spille en rolle. Den filippinske mand gav selv udtryk for, at han hellere ville have mad med mere asiatisk smag, og at han i hvert fald ikke kunne lide rugbrød, som han fik til frokost. Hvorvidt fx brøkpension eller ingen pension for beboeren selv og i en familieøkonomi kan være en forhindring for at kunne modtage og betale maden fra PLC, har vi ikke kunnet opklare, men sikkert er det, at reduceret brugerbetaling påvirker køkkenets økonomi, som baserer budgettet på, at alle beboere tilkøber mad.

Efter fravalget var de to mænd i praksis afhængige af deres familiedemedlemmer for at få den daglige mad. Det betyder, at familierne måtte komme og varme eller tilberede medbragt mad til deres ældre slægtninge, eller de kunne tage beboeren med hjem til middag. Af og til er det sket, at familien leverede mad, som skulle varmes i en mikroovn eller serveres, og her kunne personalet nogle gange være med til at hjælpe. Det viste sig dog efter nogen tid, at den pakistanske mand tabte sig for meget, og at plejehjemmet med læge, afdelingsleder og en tolks hjælp atter måtte overtage ansvaret for beboerens mad.

Medarbejder: Så har det også været sådan, at han kun fik morgenmad her. Og at de [familien] skippede frokosten og aftensmaden, men det gik slet ikke, for han tabte sig helt kolossalt meget. Fordi de ikke passede det rigtigt (...) yoghurt, det bliver man altså ikke stor og stærk af.

Denne mand var muslim og spiste kun halalmad, og sammen med ham har der kun været ganske få beboere i løbet af de tre år, som har ønsket dette. Da han frasagde sig husets mad, var der på det tidspunkt ingen beboere, der ønskede halalmad. I begyndelsen af 2016 var der enkelte beboere, der fik halalmad. Følgende citater fra medarbejdere viser, hvor kompliceret det kan være at tage særlige hensyn omkring mad, når man også skal tage hensyn til beboernes egen vilje og evt. mental svækkelse (som illustreret i case i kapitel 9).

Nilufer er en kurdisk kvinde fra Irak, om hvis madvaner der i den første tid efter hendes indflytning har hersket nogen tvivl:

Medarbejder: Da Nilufer flyttede ind, fortalte sønnen, at Nilufer havde spist svinekød, siden hun flyttede til Danmark. Vi fortæller selvfølgelig, at vi har mulighed for at servere halalkød eller ikke-svinekød, men han syntes ikke, at det skulle være sådan. Men det vi så oplever (er), at Nilufer efterspørger halalkød, eller siger til os, når hun fik spegepølse, om det er oksekød eller...? Og der var jeg nødt til at fortælle hende, at det ikke var. Jeg spurgte hende to dage i træk, for nu skulle jeg være sikker på, om det var det, hun ville have. Så sagde hun halalkød. Så tænkte jeg: "Okay, hvis det er det, hun gerne vil have, og hun er jo ikke dement, så er det det, hun skal have". Så kan sønnen godt komme og sige til mig, at hun spiser svinekød, men hvis hun selv beder om halalkød, så får hun det. Det har vi jo så snakket om oppe i personalegruppen. Der var nogle, der var uenige, fordi hun havde jo spist svinekød de første par dage, men hun havde ikke vidst det. Så der var lidt uenighed om, hvordan vi skulle håndtere det. Om vi skulle tage hendes ord eller sønnens. Det blev så hendes.

En anden beboer er Abdul fra Pakistan. Her fortæller to medarbejdere om deres usikkerhed knyttet til spisning af svinekød:

Medarbejder A: *Vi har jo Abdul. Han startede med at sige, at han kun kan spise halalkød. Men nogle gange beder han også om frikadeller og sådan noget dansk, og vi fortæller ham, at det er altså svinekød, men han vil gerne have det alligevel.*

Medarbejder B: *Det er svært det der med, hvornår man skal gå ind og støtte omkring det. Vi ved, at sådan har han levet hele sit liv. Nu spiller demens også ind, så hvor meget skal man fastholde det her livssyn og vaner? Skal jeg så sige: "Jamen, du plejede jo ikke at spise svinekød".*

Det er ikke en let opgave at tilpasse mad til forskellige menneskers forskellige behov. Både interviews og observationer viser, hvor stor grad af tilpasningsvilje der vises fra køkken og plejepersonale. Dette vil også fremgå i kapitel 9 med casen om den iranske kvinde Shadi, hvor den udstrakte velvilje til at servere både halalmad, iranske specialiteter og livretter alligevel viste sig utilstrækkelig og blev overskygget af Shadis problemer på andre områder. Dette foregik i mangfoldighedsprofilens tidlige, afprøvende periode. Efter et par års erfaringer ser det ud til, at det nu kan lykkes at servere halalmad, fx til den irakiske Nilufer, som er muslim, hvorom en medarbejder fortæller:

Det fungerer. Og der kommer rigtig mange forskellige slags pålæg op til hende, og det ser så lækkert ud. Så det er ikke det samme, hun får hver dag. Det er det samme med Abdul. Han får gratinkost. Det ser også lækkert ud, så jeg synes køkkenet har været god til at levere det.

BRUGERPERSPEKTIV BLANDT DANSKERE

Det er en stor opgave på én gang at indfri de forskellige krav til maden fra beboere med andre nationale baggrunde end dansk, men det kan også være svært at stille de danske beboere og brugere tilfredse. Personalet har ved forskellige lejligheder mødt kritik af maden fra danske beboere. Fx blev det udtalt på fremtidsværkstederne, at 'de hellere ville have sovs og kartofler'. Også i fokusgruppeinterviews med medarbejdere refereres der til beboernes holdninger til maden. I ét interview tales der om, hvad mangfoldighedsprofilen indebærer for de danske beboere, som ikke er interesseret i at spise kød, der er halalslagtet – hvilket flere er skeptiske overfor. I et andet fokusgruppeinterview fortælles om reaktionen på julefrokostens menu. Det fremgik her, at der skulle serveres frikadeller lavet af kalvekød, og nogle danske beboere udtrykte bekymring for, om de så ville blive tørre.

Fokusgruppeinterviews med medarbejdere har også afspejlet de mange nuancer, som spørgsmål om mad og nationalitet kan rumme:

Kontaktperson A: *De får også noget bulgursalat og sådan noget. Så det ikke kun er kartofler og sovs ...*

Kontaktperson B: *Det er mest de danske beboere, der synes, det er noget meget mærkeligt mad, vi serverer. Men det er jo ikke sikkert, det kommer til at have så stor en betydning alligevel. Igen de tre [indvandrere] vi har, de spiser mere dansk mad, end de spiser ['fremmed mad']. (...) [Den græske beboer], vi havde, når vi sagde, der var græske frikadeller med tzatziki, sagde: "Jeg vil hellere have en med sild!" Altså, han var ligeglad med det der.*

Kontaktperson C: *Hvor man selv kørte det hele op: "Gud, der er græske frikadeller i dag, er det ikke bare lige...!" Og så var han sådan lidt: "Nå". Der har han jo boet her så længe. Mine forældre er jo også polske, men de spiser ikke polsk mad eller snakker polsk, de er jo mere danske end de er... [polske].*

PLC's indsats for at servere ikke-dansk mad betyder, at variationen i middagsretterne er blevet større i kraft af udviklingen af mangfoldighedsprofilen, og køkkenet er blevet mere 'globalt'. Det har der været forskellige meninger om, men undervejs har personalet vænnet sig til at indtage en slags pædagogisk rolle i forhold til at præsentere den fremmedartede mad for beboerne.



Caféen på PLC. Skønt PLC's køkken er blevet mere globalt, serveres der ofte klassisk dansk mad som hakkebøf eller stegt flæsk med persillesovs, fx i denne kampagne, der løb i en periode i foråret 2015.

Medarbejder A: Vi fortæller dem, hvad de får at spise. Vi siger til dem, at "I dag får vi denne her mad, og det er fra Somalia eller Asien eller...". Vi ligesom introducerer det og lærer dem at smage og spise mad fra andre kulturer.

Interviewer: Også sådan så det ikke bare bliver stillet foran dem, men de ligesom forstår lidt mere?

Medarbejder A: Ja, vi fortæller dem, hvad det er for noget. Vi spørger dem, om de kan lide det, om det er for stærkt eller et eller andet. Nogle kan godt lide det, andre synes, det er lidt for stærkt eller lignende. Så forklarer vi, hvorfor det smager, som det gør. Det er meget godt, så lærer de det.

Spørgsmålet er, hvem der har gavn og glæde af det mere internationale køkken, og hvordan man tilgode-ser dem, der har specifikke behov? Er det en god ide at servere en palet af forskellige landes retter til en befolkningsgruppe, som primært er danskere, mens de enkelte beboere fra andre lande er så få, at de til gengæld ikke ret tit kan få mad, som svarer til køkkenet i deres hjemland, sådan som den filippinske mand oplevede det? Kan man forvente, at ældre beboere på mangfoldighedsplejehjem er åbne over for at lære 'det globale køkken' at kende på deres gamle dage?

INSTITUTIONELLE UDFORDRINGER

I interviewet med køkkenlederen bliver det tydeligt, at det er en vanskelig opgave at indfri de mange forskellige forventninger til køkkenet mht. økologi, økonomi, ernæring, individuelle valg, god smag og god kvalitet – samt evt. religion. På interviewtidspunktet var køkkenet maximalt udfordret med alle disse næsten modsatte krav. Hvis det dertil ville blive kutyme, at flere beboere valgte maden fra – og dermed også betalingen – ville stordriftsfordelen forsvinde, og så ville det blive endnu sværere at få de mange krav til at hænge sammen. Det var allerede mere krævende, når nogen skulle have særlig kost, hvad enten det var diætkost eller af særlig national karakter, som fx da den iranske køkkenmedarbejder i en periode lavede særlig mad til en iransk beboer. Først prøvede de at lave den samme ret til alle beboere med økologisk halalkød, men det gav bagslag, som køkkenlederen forklarer:

Køkkenleder: *Derudover prøvede vi os også lidt frem og tog de knubs, der var forbundet med det.*

Interviewer: Hvad var det?

– *Det var at synliggøre, om vi brugte halal eller ej.*

Gav det knubs?

– *Ja, du godeste. Fordi folk har en holdning til ...*

At de ikke kan få det?

– *Nej, at de ikke ønsker at spise halal. Vi prøvede selvfølgelig, at når [den iranske medarbejder] lavede [mad] fra Iran, at så var det så økologisk halalkød, og det synliggjorde vi, for vi synliggør rigtig meget, hvad der er i vores retter. Det er en del af processen, det er, at man ved, hvad der er i som det grundlæggende.*

Og så kom der ramaskrig?

– *Ja, det gjorde der.*

Fordi man ikke ville have halalkød?

– *Ja.*

Og det er beboerne her?

– *Det er beboerne, og det var også pårørende. Det var udefrakommende, hvor der var telefonopkald og sådan nogle ting.*

Den negative respons fra danske beboere på halalkød er således grunden til, at menukortet i visse tilfælde kan virke lidt absurd. Som det fx var tilfældet en dag, hvor der blev serveret 'tyrkisk kødgryde', men hvor retten indeholdt ikke halalslagtet kød.

Kombinationen af krav til økologi, halal og diæter samt andre krav skaber en kompleks situation, og det kan af og til virke som en temmelig uløselig opgave for køkkenlederen at varetage alle disse krav – samtidig med at budgettet skal holdes. De særlige hensyn kan dog løses ved, at specielle retter laves i større omgange og fryses ned.

Køkkenleder: *Der er jo mange andre dagsordener i forhold til mangfoldighed, og der kan jeg jo godt nogle gange opleve, at "I laver jo mad alligevel". (...) Men det er så bare ekstra ting, der skal gøres, og det er nogle helt andre ting og nogle helt andre råvarer, og kan jeg få dem økologisk, uden at det belaster mit budget og min økologiprocent og sådan nogle ting? Kan jeg få økologisk papaja, altså? Ja, det kan godt være, at jeg kan, men så koster den tredobbelt så meget, og er det så okay at tilbyde [en bestemt beboer fra Asien] det, hvis jeg skal skære ned på noget andet? Det er den balance hele tiden. (...) Så det er en stor opgave og en stor udfordring, politikerne har lagt til os. Det er spændende, men det er for ambitiøst at tro, at vi kan knække koden på tre år.*

Disse interviewuddrag og eksempler viser et vanskeligt spændingsfelt mellem individuelle hensyn og retigheder, relateret til den institutionelle hverdag med regler og systemer. Det er ikke let at tage hensyn til hver enkelt bruger og samtidig drive et institutionelt køkken. Det vanskeliggøres yderligere, når kravene kommer fra forskellige sider. Der er det politisk-økonomiske krav om at drive en rentabel virksomhed, hvilket implicerer effektivitet og rationel drift. Oveni kommer krav til bl.a. mangfoldighed, økologi og ernæring.

Betyder det, at der skal indkøbes økologisk papaja til én person fra Asien, mens 100 danskere får en tyrkisk kødgryde, der ikke er halal, hvis de helst vil have stegt flæsk med persillesovs? Eller må alle spise frikadeller med kalvekød, selv om den ene muslimske beboer ikke kan spise frikadellerne alligevel, fordi de ikke er lavet med halalkød? Eller at alle brugere må spise forloren hare, dog spækket med skjulte, revne gulerødder, fordi det er sundt? Vil indisk karrykylling med ris lavet på økologisk kylling overskride dagens budget? Vil danske beboere spise den? Og er der egentlig en indisk beboer på stedet?

Daglige spørgsmål i et mangfoldighedskøkken er helt praktiske og illustrerer mangfoldighedens konkrete, institutionelle udfordringer. Udfordringen for en mangfoldighedsprofil er at repræsentere både personcentreret omsorg og en kapacitet til at favne mange kulturelle kompleksiteter i en fælles, institutionel ramme. Spørgsmålet er, om køkkenet har tilstrækkelige resurser til at indfri alle disse til tider modsatrettede krav og forventninger, og om der er mulighed for at få diskuteret den slags spørgsmål igennem på tværs af huset.

MAD SOM MARKØR FOR ANDERLEDESHED

Madens betydning viser sig på mange måder, både for hvert enkelt menneske og i samfundsmæssigt perspektiv. Bekymringer og holdninger til mad og måltider på plejehjemmet kommer frem i forskellige sammenhænge, også uden for PLC. Ved åbningen af mangfoldighedsplejehjemmet i 2013, hvor der blev holdt Åbent Hus-fest med besøg af mange hundreder gæster, afspejlede dette sig klart i mediernes dækning af begivenheden. Kristeligt Dagblad havde således 4. november 2013 to artikler om åbningen. I den ene artikel stod der i manchetten:

”Det vigtigste er, at beboerne kan få lov at spise deres traditionelle mad og få lov til at bede”, lød vurderingen fra den 62-årige Azra Bashir. (Kr. Dagblad 04.11.2013, artikel 1.)

I den anden artikel på forsiden af samme dagblad stod et citat af Thyra Frank, medlem af Folketinget og tidligere plejehjemsleder:

Så længe vi holder fast i, at de ældre, der ønsker det, får lov at holde jul, spise flæskesteg og frikadeller og i det hele taget kan dyrke deres kultur og interesser, så kan et plejehjem med både danskere, muslimer og buddhister være en god ide. (Kr. Dagblad 04.11.2013, artikel 2.)

På denne dag og ved senere lejligheder, hvor forskellige indvandrergupper er blevet vist rundt og informeret om PLC's plejehjemstilbud, var spørgsmål om mad, valgfrihed, selvbestemmelse og muligheder, ikke mindst i forhold til halalmad, også i centrum.

En irakisk kvinde spurgte fx: *Hvis jeg kommer her, hvem bestemmer, hvad jeg skal spise?*

Projektkoordinator på PLC svarede: *Køkkenet laver meget forskellig slags mad: græsk mad, tyrkisk mad. Maden besluttet sammen med de mennesker, der bor her, gennem kostrådet, som beboere kan være med i og komme med ideer til.*

Blandt de pakistanske mænd blev et tilsvarende spørgsmål rejst om mad til muslimer, da gruppen blev interviewet.

Tolk oversætter: *Det er vigtigt, at der er en, der er ansat, som ved, hvordan maden skal laves, hvilke krydderier der skal i, så det smager rigtigt. Så behøver familien jo ikke at komme med mad.*

Således er navnlig produktion, servering og indtagelse af mad et følsomt emne, der berører personlige, religiøse og politiske interesser. Det kan derfor udfordre institutionskøkkenet på PLC, fordi der skal balanceres i forhold til at tage særlige hensyn som mangfoldighedsplejehjem og samtidig at gøre, som man plejer, med kendte danske traditioner og dansk mad.



KAPITEL 7

Holdninger til og *forståelser* af plejehjem *blandt migranter*

Vi har gennem det sidste halvandet forskningsår søgt videre ud i København for at indkredse holdninger til professionel pleje, plejehjem og særligt til PLC's mangfoldighedsprofil – og for at opfange forskellige forståelser af plejehjem. Vi har opsøgt en række primært ældre mennesker i flere klubber og organisationer.

For det første har vi interviewet beboere på Amager, som kommer i og omkring PLC og kender det på nærmere hold: brugere af aktivitetscentret; en gruppe tyrkiske kvinder, der dyrker have på PLC's område; en gruppe pakistanske mænd, der mødes i PLC's aktivitetslokaler nogle eftermiddage om ugen, samt en sundhedsformidler, der har stået for at oprette Café Lykke for minoritetsetniske kvinder. De kommer bl.a. fra Marokko, Pakistan, Palæstina, Somalia og Tyrkiet, og de bruger PLC's interkulturelle lokale samt husets træningsredskaber, når de mødes ugentligt for at træne og hygge sig sammen.

For det andet har vi opsøgt grupper af ældre, som ikke personligt har erfaring med PLC's mangfoldighedsprofil, og hvoraf de fleste hverken kender det eller andre plejehjem. Her har vi interviewet Fakhra og hendes pakistanske kvindeklub – der også rummer enkelte kvinder fra andre lande, og som mødes i *Settlementet* på Vesterbro – samt *Fakti*, Forening for flygtninge- og indvandrerkvinder fra bl.a. Afghanistan og Irak, der har til huse i Nordvest i København. Begge disse grupper blev desuden inviteret til et besøg og en rundvisning på PLC, hvor de også blev interviewet. Vi har derudover interviewet en gruppe somaliske mænd, der mødes i et andet af byens aktivitetscentre en gang om ugen.

Endelig har vi interviewet seks visitatorer, der arbejder i to lokalområder, om deres erfaringer med minoritetsetniske familier i forbindelse med visitationssamtaler.

I dette kapitel ser vi på erfaringer med at passe ældre i hjemmet; erfaringer med og holdninger til at bo hhv. at flytte et ældre familiemedlem på plejehjem, og synspunkter på, hvad der er vigtigst for at gøre plejehjem attraktive for familier med ikke-dansk baggrund, særligt for muslimer.

ERFARINGER MED AT PLEJE ÆLDRE HJEMME

De interviewede kvinder, visitatorer og sundhedsformidleren fortæller om deres kendskab til ældre med plejeb behov, der bliver passet hjemme. Flere af de lidt yngre kvinder i Café Lykke og i den pakistanske kvindeklub bor sammen med forældre, svigerfar eller svigermor, for at de ikke skal bo alene, nu hvor de er ældre. Kvinderne udtrykker glæde ved at kunne tage sig af deres gamle, så de ikke skal være så meget alene. Men sådan er det ikke for alle ældre. Mange ting spiller ind på, hvordan deres alderdom forløber – spørgsmål om personlighed, relationer og resurser i familien – og det faktum, at familie- og arbejdsmønstre er anderledes end i deres hjemland. Sundhedsformidleren beskriver nogle af forskellene således:

Familier, hvor de har stærke forældre, som har lidt magt, selvom de er gamle, og som har flere børn – de bliver ikke sendt på plejehjem. Men de forældre, som er lidt svage, hvor børnene ikke er en del af deres liv, de er hårdt ramt, fordi de er ensomme. De er alene. De bliver passet hjemme, men de har ikke den samme kvalitet, fordi børnene eller svigerbørnene, de føler, det er en byrde. (...)

Jeg har mødt en kvinde. (...) Hun har fem børn. Hun har passet dem alene. Hun blev skilt, da hun var ung. Hun har arbejdet 37 timer, passet og plejet dem. Inden hendes yngste søn blev gift, har hans kone sagt, at hun [hans kommende kone] ikke vil bo med hans mor. Hun vil ikke passe hende. Så blev drengen nødt til at sige til sin mor: "Du bliver nødt til at flytte", fordi hun ikke havde råd til at bo der alene. (...) Så hun var så ensom og trist, hun græd og græd. Det var

synd for hende. Sønnen blev gift, det var én ting. Men hun skulle også flytte. Det var rigtig hårdt for hende. Der kan man godt høre, at tiderne har forandret sig. Det hører man tit, at forældrene er efterladte. (...) Vi bor ikke i vores hjemland. I vores hjemland der har de måske store familier, og de hjælper hinanden, men her har de kun deres børn. Og der tænker de også, at 'børnene skal passe på os og være der for os'. Men det kan de jo ikke nu, for svigerdøtrene har også meget at sige. Og familien. Så det er svært.

Interviewene afspejler en ringe interesse for at flytte familiens ældre på plejehjem, selv om det har en mangfoldighedsprofil. Ingen af visitatorerne har hørt om familier, der har efterspurgt mangfoldighedssplejehjemmet, mens de selv jævnligt har informeret om det. Tre visitatorer fortæller samstemmende, hvor få ældre 'af anden etnisk herkomst' de gennem en længere årrække overhovedet har "fået på plejehjem". Én kan ikke huske, at det i løbet af 8 år er lykkedes hende, og to har i løbet af 15 år hver visiteret en-to ældre til plejehjem. Og som en af dem siger: "Det er ikke, fordi vi ikke møder dem eller tilbyder dem det."

Visitator: *Jeg har haft en del med anden etnisk herkomst end dansk, som har været plejehjemskandidater. Hver gang man informerer om, hvad et plejehjem er, siger de: "Nej, det gør vi ikke i vores kultur. Vi passer selv." (...) Man kommer overhovedet ingen vegne. De synes, det er virkelig hårdt at passe deres gamle, og de skiftes ofte, men de siger nej tak.*

Nogle visitatorer mener, at nogle af de ældre, der bliver passet hjemme, nok ville have det bedre på plejehjem, og det giver kvinderne i Fakhra klub også et eksempel på. De fortæller med udgangspunkt i et tidligere klubmedlem, der ikke har nogen børn, og som har det dårligt og er ensom:

Fakhra oversætter: *Det er bedst, at man kommer til plejehjem. For hvis man er derhjemme, og man har depression og ikke har det så godt... (...) Så er det bedst, at de kommer på plejehjem, så de får i hvert fald mad tre gange om dagen. (...) Og du kan mødes med andre mennesker. Det er lige meget, hvor de kommer fra.*

Det er dog også visitatorernes erfaring, at når ældre bliver passet hjemme, evt. med en svigerdatter, datter eller et barnebarn ansat af kommunen nogle timer om ugen som hjælper – og måske med deltagelse af en kommunal sosu-hjælper og hjemmesygeplejen – kan det være lige så godt, som hvis bedste-forældren boede på et plejehjem.

Visitator: *Hvis det er sådan, at man familiemæssigt har det bedst på denne her måde, så er det jo at presse vores normer ned over dem ved at begynde at smide dem på plejehjem.*

En anden visitator supplerer: *De ældre er på en måde lidt bedre stillet end danskere, der sidder på et plejehjem, hvor familien kommer og besøger dem et par gange om måneden. Personalet, der render rundt ude på gangene og har travlt. Der er måske ikke lige nogen at snakke med hele tiden.*

Af citaterne fremgår det, at der også er forskellige holdninger blandt visitatorer, der kan tænkes at influere dialogen med familierne.

Det fremgår af alle interviews, at omsorg og pleje opfattes som kvindearbejde – bortset fra en kvinde, der fortæller, at hun og hendes mand og deres store børn deles om at passe og pleje hendes svigerfar. Det står klart, at når der er tale om store plejeopgaver, kan belastningen være stor for de omsorgsgivende familiemedlemmer, primært svigerdøtre, døtre og evt. børnebørn. En visitator nævner, at mændene ofte tager sig af det økonomiske, kontakt til kommunen og bl.a. er chauffører. Pleje og pasning af familiens ældre i hjemmet er ikke et emne, vi kommer ind på i interviewene med de somaliske og pakistanske mænd.



Pakistanske kvinder fra Fakhras klub i Settlementet på besøg på PLC.

ERFARINGER OG OPFATTELSER KNYTTET TIL PLEJEHJEM

Blandt informanterne er der flere opfattelser af det at flytte på plejehjem. Den ene opfattelse er således, at det er godt, at der findes plejehjem, for det kan blive nødvendigt, hvis man som ældre ikke kan klare sig selv. Denne holdning kommer fx til udtryk hos en af de tyrkiske kvinder, der dyrker have ved PLC samt hos en polsk mand, der kommer i aktivitetscentret. Begge er dansktalende og har været i arbejde på det danske arbejdsmarked, før de blev pensioneret. En del af kvinderne i Café Lykke, Fakhras klub og fra Fakti beskriver også, at det kan blive nødvendigt med plejehjem – når de tænker på, at de måske i fremtiden ikke længere kan klare sig selv. De mener ikke, at man skal ligge svigerdøtre, døtre og sønner til last – og nogle har slet ingen familie i Danmark, der kan tage sig af dem. Men det er alligevel svært for dem helt at forestille sig, fordi det går imod deres traditioner og det sociale fællesskab blandt familie, slægt og naboer, de kender fra deres hjemland.

Den anden opfattelse bygger på, at der er spørgsmål om skam og ære knyttet til henholdsvis det at bo på og at have et familiemedlem på plejehjem. Det gør det svært, hvad andre tænker og siger om både den ældre og om familien, hvis de ikke passer deres gamle; der 'sladres', som det udtrykkes. Nogle nævner, at det står i Koranen, at man skal tage sig af sine forældre og svigerforældre for at være en god muslim. Udsagn fra kvinderne i Fakti, Fakhras kvindeggruppe og Café Lykke samt visitatorer og sundhedsformidlere viser, at det er en erfaring, at det kan give anledning til svære følelser hos de gamle, hvis deres børn ikke selv passer dem – men også hos de yngre.

Flere af de interviewede kvinder fra Pakistan og Café Lykke og en enkelt pakistansk mand har erfaringer med at arbejde på plejehjem, hovedsagelig som rengøringspersonale. Deres erfaringer er blandede – de har oplevet de ældre blive plejet, have deres egne boliger i institutionen, men de har også observeret, at beboere på plejehjem er meget alene. Og hvordan er det så ikke, når man ikke kan tale og forstå dansk? De pakistanske mænd er især bekymrede for den ensomhed, et liv på plejehjem kan indebære. Disse holdninger og erfaringer beskrives i det følgende.



Pakistanske mænd mødes om eftermiddagen i lånt lokale i PLC's aktivitetscenter.

Plejhjem kan blive nødvendigt

De pakistanske kvinder fortæller, hvordan det ikke er let for voksne døtre og svigerdøtre at passe deres gamle forældre i et samfund, hvor kvinder går på arbejde, og hvor man ikke bor sammen. De samme erfaringer og forståelser findes blandt kvinderne fra Fakti, hvor en af kvinderne tolker for de andre:

De taler om børn, som ikke vil – nej, ikke kan passe dem – for de har arbejde. Kan ikke passe. Flere af dem siger, at de vil gerne på plejhjem. [Der nikkes]. Men man har ikke den tradition. Den ældre kan blive genert ved at være på plejhjem, for det var børnene, der skulle passe dem.

De forudser derfor også for sig selv, at plejhjem en dag kan blive en realistisk mulighed for dem og for deres ældste i familien. De fleste, med enkelte undtagelser, udtrykker den holdning, at plejhjem ikke er moralsk forkasteligt og kan blive nødvendigt af hensyn til både dem selv og de yngre generationer.

Fakhra: *Hvis nu [kvindenavn], mig og de andre har den holdning, at vi ikke synes, det er forkert at komme til et plejhjem, fordi vores børn ikke har tid. Ligesom os nu, vi har ikke tid, vi har så travlt i hverdagen, man går på arbejde og passer børn og familie og det hele, og så de ældre, som for eksempel mine forældre eller mine svigerforældre, det er lidt svært at passe dem.*

Interviewer: Har du dem her i Danmark?

Fakhra: *Ja. Jeg har min svigermor her. Og så har jeg også mine egne forældre. Og så er det vores holdning, at det er helt i orden, at man kommer på plejhjem, i stedet for at man bliver en belastning. (...) Men andre har den holdning, at altså: "Nej! Vi har vores børn!"*

Fakhra oversætter for kvinde: *Hun synes, plejhjem er et godt sted. (...) Og du skal tænke på dit eget liv, i stedet for du tænker på hele familien, og hvad vil venner sige, og hvad skal jeg sige – og alt det der. (...) Så synes hun, at det er bedst, man kommer til plejhjemmet i stedet for at ødelægge det både for familien og sig selv.*

En tyrkisk kvinde i midten af halvtredserne, som bruger PLC's have, siger, at hun og hendes mand har betalt skat hele deres liv, og at det er helt naturligt for tyrkere i hendes generation at komme på plejhjem, når de får brug for det. Det har de allerede aftalt med deres voksne børn. De fleste af de interviewede kvinder giver således udtryk for, at de er klar til at forlade de omsorgsroller, de som døtre og

svigerdøtre traditionelt har påtaget sig i familien – og at de heller ikke vil forvente pleje fra egne børn og svigerbørn. De interviewede somaliske mænd virker også åbne over for plejehjem som en mulighed, da flere har erfaring med at kende og besøge ældre på plejehjem og taler godt om forholdene.

Omsorgsforpligtelse, skam og ære

Men ikke alle tænker og føler, at plejehjem er en oplagt løsning – heller ikke for den kommende generation. Spørgsmålet om ikke at belaste familiens ære er et anliggende, det ikke er helt enkelt at forklare til udenforstående. De følgende eksempler viser udsagn om frygten for 'de andres' blik og eget og familiens omdømme.

Fakhra oversætter: *Jeg synes, det er fint nok, hvis jeg kommer til et plejehjem, og jeg ikke kan tale dansk, og der er en medarbejder, som er pakistaner. Men så vil hun komme og snakke med mig eller kigge på mig på en underlig måde. Og så er det ligesom, at jeg er nedtrykt. (...) Man gemmer det inde. Og så hende eller ham, der arbejder, og så vil de gå rundt og sige derude: "Nåh, det er hendes eller hans mor er derovre, og hun er sådan og sådan. (...) Ej, jeg har set din mor. Hun bor der og er ikke ret glad. Du er ret doven". – Og barnet er ked af det og genert. De kan ikke lide, at der bliver talt om deres mor eller deres far. (...)*

Interviewer: Så det der med, hvordan man bliver opfattet ...

– *Opfattet, ja.*

Interviewer: ... om man bliver set på som et dårligt familiemedlem, er det sådan noget?

– *Ja.*

Fakhra oversætter: *Familien kan ikke lide, alle andre vil tale om hende: "Ej, hvorfor kan du ikke passe din svigermor? Og hvorfor skal hun på plejehjem?" Det er det, der er dårligt ved det [at flytte på plejehjem], ellers ikke andet.*

Der er også et vist tabu knyttet til spørgsmål om omsorg, ansvar og plejehjem, forklarer sundhedsformidleren i et personligt interview uden resten af caféens kvinder:

Jeg kender et par familier. Men (...) det er et emne, der ikke bliver snakket om. For man ved godt, det er ikke accepteret endnu at sende sine ældre på plejehjem. Og dem som gør det, bliver der snakket meget om. Og derfor er folk lidt bekymrede og bange for det. (...) Det er også, fordi man siger, at man er egoister, og man tager ikke sit ansvar alvorligt, hvis man sender dem på plejehjem. Og så bliver der snakket om den familie. Altså sladret. Det er også det, familierne er rigtig bange for. Det er alt det sladder. Mens dem, som passer, får meget respekt fra omkredsen.

Opfattelse af plejehjem skal forstås i den samfundsmæssige kontekst, de interviewede kommer fra i deres hjemland, hvor det at flytte i institution er forbundet med fattigdom og manglende familie til at tage sig af en – og hvor der i øvrigt findes meget få plejehjem. Et par af kvinderne i Café Lykke fortæller således:

– *Jeg kommer fra Marokko. Men i gamle dage vi har ikke plejehjem. Børn passer mor, når de bliver gamle. Men nu de skifter. (...) Det er synd for dem.*

Interviewer: Har de plejehjem nu så?

– *Ja, det har de. Men ikke ligesom her i Europa.*

Interviewer: Du sagde noget før, om hvis man er fattig, hvad så?

– *Kvinder eller mænd, hvis de ikke kan klare sig og ikke har penge, så kan man godt bo på plejehjem. I Marokko må man ikke komme på plejehjem, hvis man har børn. Det er børnene, der passer. Det er en pligt. Hvis der ikke er børn, kan de komme på plejehjem.*

En anden kvinde tilføjer: *Selvom de har pligt, er det ikke alle, der passer dem.*

Der er således store personlige og sociale barrierer, der skal overvindes i forhold til beslutning om brug af plejehjem. Det er der selvfølgelig også i danske familier og blandt danske ægtepar ref. – hvor en beslutning om plejehjem oftest er noget af det sværeste for både ægtefæller og voksne børn (Swane 1996). Men for danskere er plejehjem trods det en velkendt og socialt accepteret løsning, når et gammelt menneske ikke kan klare sig selv, og når (eventuelle) familiemedlemmer sammen med hjemmepleje mv. ikke kan yde den fornødne pleje og omsorg.

Frygt for ensomhed

Både i gruppen af pakistanske mænd og kvinder beskrives frygt for ensomhed på plejehjem. De pakistanske mænd har således ét hovedfokus, nemlig en bekymring for, hvorvidt det at flytte på plejehjem vil forstærke den ensomhed og isolation, de allerede oplever – og som de har set hos andre gamle slægtninge og bekendte. Mændene vender tilbage til emnet flere gange.

Interviewer (til tolken): Har du spurgt, om de kender nogen, der er blevet gamle her i landet? Egne forældre?

Tolk: *Vi får at vide, at de personer, som har været ældre, mange af dem har slet ikke haft kendskab til tilbud og fællesskaber. Mange af dem har desværre været ramt af ensomhed. Mange af dem er døde, og mange af dem desværre i ensomhed. Det er det, de frygter, at det skal ramme dem. Nu er de en lille smule fortrøstningsfulde, de har større netværk og familie. Men alligevel er det ensomheden, der er den største bekymring.*

Ikke mindst for mennesker, der kommer fra samfund, hvor familie bor tæt sammen – og hvor det enkelte menneske sjældent er alene – kan det se sørgeligt og ensomt ud, når de mange gamle på plejehjem sidder alene i deres boliger.

Fakhra: *Jeg har tidligere været ovre og se det [PLC, Åbent Hus-dag, red.]. Jeg synes ikke, de mangler noget. Men jeg synes bare, der mangler sådan ... fordi jeg var derinde i lokalerne, det eneste var, at de var meget sådan ensomme. (...) De sad bare og kiggede på nogen, der gik forbi. Og det synes jeg, at de skal være et sted, hvor de er fælles hele dagen. Og så om aftenen, der går de ind i hvert deres hjem og sover.*

Både blandt de pakistanske mænd og kvinder er der personer, som selv har arbejdet på et dansk plejehjem. Også de udtrykker en frygt for, at ensomhed kan øges på plejehjem.

Fakhra oversætter: *Dengang jeg arbejdede på plejehjem, og det er danske og forskellige familier. Nogle af dem kommer hver dag næsten. Og nogle af dem sidder bare og venter og ser, om de kommer, kommer, kommer. Dengang jeg var rigtig ked af det, fordi nogen de venter så meget. Og der var ingen, der kom.*

Tolk for deltager i pakistansk mandegruppe: *Bekymringen går ud på, at man er ensom. (...) Han har selv arbejdet på et plejehjem på et tidspunkt. Han siger, at han har set, at folk er endnu mere ensomme på et plejehjem end i eget hjem. Mange af dem sidder helt alene. Det kan godt være, der er noget aktivitet, og så kan de spille lidt skak, men ellers er han bange for, at de bliver ramt af ensomhed – yderligere. Hvorimod hvis de bliver i boligen, så er der noget familie i nærheden, muligvis. Bekymringen er altså, at ensomheden måske øges ved at flytte på plejehjem.*

Bekymringen om ensomhed hænger også sammen med sproglige vanskeligheder og manglende mulighed for at være sammen med nogen, man kan tale med:

Fakhra oversætter: *Hun siger, at hendes forældre ikke kunne tale dansk, (...) at de så er kede af det og bekymrede, at de ikke kan forstå dansk, og hvordan skal de tale på plejehjemmet. På den måde er det rigtig nok. Når man ikke forstår noget, så er det jo besværligt.*

Bekymringen for beboeres ensomhed på plejehjem er ifølge undersøgelser velbegrundet, idet en analyse af ensomhed blandt ældre i Københavns Kommune viser, at ca. hver femte plejehjemsbeboer føler sig ensom.²⁵

Det at få kendskab til plejehjem kan give en større forståelse og positiv indstilling. Efter at kvinderne fra Fakti og Fakhra's gruppe har været på rundvisning i PLC og fået svar på deres spørgsmål, siger de, at her kan man godt bo, hvis det skulle blive nødvendigt. De somaliske mænd udtrykker også, at de har erfaret, at plejehjem kan fungere godt med god pleje – og plads til, at familien kan være tæt omkring den syge. I det følgende belyses, hvad der fremhæves som vigtigt, for at minoritetsetniske – og særligt muslimske familier – skal kunne finde interesse for at flytte på plejehjem.

²⁵ Analysen er foretaget af Københavns Kommunes Sundheds- og Omsorgsforvaltning og er fremlagt for Sundheds- og Omsorgsudvalget 14.08.2014. Findes på www.kk.dk.



En del af de somaliske mænd, der mødes hver uge – og to kvinder, der har samarbejdet med mændene på forskellig vis.

VIGTIGT FOR AT ØGE INTERESSEN FOR PLEJEHJEM

Viden om plejehjem er begrænset i minoritetsetniske miljøer. Og skønt der blandt de interviewede er flere, der deltog i PLC's Åbent Hus-dag, er det fortrinsvis Fakhras kvindeklub, der qua hendes engagement og viden har indsigt i, hvad mangfoldighedsplejehjemmet indebærer. De somaliske mænd ser plejehjem som en mulighed, men siger, at de og andre somaliere mangler information om, hvad danske plejehjem inkl. PLC indebærer – og om, hvordan plejehjem kan imødekomme deres behov i forbindelse med bl.a. mad, bøn og sprog.

Somalisk mand (tolket): Hvis jeg ikke har viden om det danske plejehjem, kan det være svært at forstå. (...) Så det er meget vigtigt, at man har et godt kendskab til, hvad det danske plejehjem indebærer. Kan jeg få den mulighed, som jeg selv har arvet fra min kultur eller min familie?

Anden somalisk mand (tolket): Kan de få deres egen lejlighed? Kan de få et lille rum, hvor de kan bede? Hvis du siger, at mulighederne er der, at de kan få halalmad, godt personale, som hjælper somaliere, så de får en eller anden stolthed, så er det meget nemmere for dem.

Blandt de somaliske mænd har flere erfaring med at besøge familie på hospital og plejehjem. Det fremhæves bl.a., hvor væsentligt det er, at familien kan deltage og være meget til stede.

Somalisk mand: Somaliere har brug for mere kendskab til de muligheder, man har på et plejehjem. De skal vide, at de er velkomne. (...) Hvis min far kom på plejehjem, og hvis jeg havde mulighed for at sove der en-to dage, så ville det være rigtig godt. (...) Også dengang sygehuset udskrev min far, og så var der et plejehjem tæt på os, fordi han havde brug for genoptræning. Så han sover der, og vi er der hele dagen på hans værelse. Og så kommer vi næste dag til morgen for at vide, hvordan han har det. Bagefter går jeg på arbejde, og efter arbejde kommer jeg forbi igen. Vi var i en rutine. Jeg har selv oplevet det, og jeg tror ikke, det giver nogle problemer.

De fleste af de interviewede er muslimer. Derfor kommer spørgsmålet om at kunne få og at kunne stole på, at kød, der serveres, er halalslagtet, op i samtlige interviews med de minoritetsetniske grupper.

En somalisk mand siger (tolket): *Danskerne generelt er rigtig gode mennesker, men måske der kan være lidt forskellige traditioner, når man taler om mad. Vi tænker meget på halal, når man taler om maden.*

Sundhedsformidleren mener, at spørgsmålet om religion, og dermed også om maden, er helt centralt i forhold til at skabe interesse for plejehjem.

Sundhedsformidler: *De er muslimer alle sammen. (...) Altid når man skal spise noget, har de den bekymring, om det er halal. (...) De vil ikke sidde der og være i tvivl, om det nu er noget, de gerne må spise. (...) Det vil gøre det lidt tryggere. (...) Og de skal ikke være anderledes. Jeg tror, det er derfor, at mange ønsker at komme på et muslimsk plejehjem.*

Interviewer: Tror du så, der var flere, der ville have lyst til det?

– Ja, mange flere.

Interviewer: Vi snakkede om, at det er skamfuldt. Ville familierne så ikke tænke så negativt om det?

– Nej, det ville de ikke. Fordi de ville ikke føle så dårligt ved det. Fordi de ville tænke: ”Vi har sendt dem et sted hen, hvor de kan føle sig trygge, og hvor vi ved, de er i gode hænder”. (...) Måske forstår de ikke familien, sproget og kulturen. Der er mange ting. Det er også derfor, de ikke kommer og besøger plejehjemmene. Der bliver ikke snakket om det.

Det samme gælder spørgsmålet om at kunne bede, og gerne vide, at der er bøn, når man måske ikke selv kan huske det, siger de somaliske mænd.

Et andet vigtigt element er, at kvinder ikke kan passes af mænd. Det fremhæves af både de somaliske mænd og kvinderne i Café Lykke, hvoraf en siger:

En kvinde skal vaskes, det vil de ikke have gjort af en mand. Har man tænkt på det? Fordi religionsmæssigt så skal hun plejes af en kvinde. Det er et problem for muslimske kvinder. (...) Det er et stort problem for en kvinde at blive vasket og plejet af et hankøn.

De somaliske mænd ønsker også, at der foregår aktiviteter på plejehjemmet – som også de kan blive optaget af. Så man kan opleve, at det er et godt sted at være. Sundhedsformidleren fortæller:

– Og så siger jeg: ”Hvad er det, I vil have?” ”Vi vil gerne have et muslimsk plejehjem.” Det er det, de giver udtryk for. Men jeg tror, det er, fordi på et muslimsk plejehjem der vil der blive taget hensyn til mange ting. For eksempel det der med bedetiderne. At de kan høre bønnen. At der er lidt flere farver på, at det føles lidt mere hjemligt. Ligesom de har det hjemme hos dem selv. Og selvfølgelig de har boliger her, de selv indrette, men jeg tror, det der rundt omkring skal være lidt mere tiltrækkende, hvor de tænker: ”Okay, det minder lidt mere om min kultur, eller der hvor jeg kommer fra”. Ligesom de har lavet denne der hyggelige stue derovre [Værestedet], den er meget dansk, ikk’.

Interviewer: Jo, meget dansk.

– Jeg tænker, hvis der kunne være lidt flere tæpper og farver, så ville det måske hjælpe lidt. Hjælpe meget faktisk.

Eller som en visitator siger:

Man ser jo også i udlandet, at de gamle mødes. Kvinderne sidder på parkbænken og strikker lidt, og mændene mødes om the-bordet. Det er jo en anden slags aktiviteter, de har haft gennem deres liv, end det, vi kan tilbyde. Olsen-banden, hvor sjovt er det, hvis man kommer fra Pakistan?

Endnu et vigtigt spørgsmål rejser sig på baggrund af interviewene. Det er, om PLC, selv med sit fokus og forbedrede forhold for ikke-danske ældre, vil kunne tiltrække familier fra andre dele af København end det nærmeste Amager?

Visitor: *Jeg har også været ude for – typisk i Brønshøj, hvor der er en større del af etniske borgere, hvor jeg har forsøgt med borgere, som var godkendt til at blive indstillet – de ville ikke engang overveje. (...) Det kom slet ikke til at ske. (...) Idéen var sådan set fin nok, men at skulle helt ud til Amager var urealistisk, også fordi de jo, selvom mor eller far skulle bo på plejehjem, alligevel skulle ud hver dag for at se, om de har det godt og være sammen med dem.*

Visitorerne tror det ikke. Deres erfaring siger dem, at det vigtigste er, at den ældre bor i nærheden af familien i lokalområdet, og at det er særligt vigtigt for minoritetsetniske familier, da de ofte bor tæt sammen, og da familien ønsker at være en del af de ældres hverdage – hver dag.

ØKONOMISK PROBLEMSTILLING

Har vi råd til at bo her? – var et spørgsmål, der blev diskuteret bl.a. af flygtningekvinderne i Fakti på deres besøg på PLC. Svaret fra projektkoordinatoren var, at der kan søges kommunale midler, hvis man ikke selv har en økonomi svarende til en dansk folkepension. Alle skal have råd. PLC er endnu ikke ombygget til torumsboliger og er derfor i den billigere ende af plejehjemsboliger. Men et ikke besvaret spørgsmål er, om alle *har* råd – og om hvilken rolle økonomi spiller for familier og individuelle ældres overvejelser om plejehjem. Undersøgelser viser, at der er en øget risiko for fattigdom blandt ældre indvandrere og flygtninge i Danmark i forhold til danske ældre, der har haft flere år med lønnet arbejde og en lavere forekomst af sygdom og arbejdsløshed (Jakobsen & Pedersen 2016, Liversage & Jakobsen 2016). Som det er beskrevet i kapitel 6 om beboernes til- og fravalg af den mad, der leveres i huset, er økonomi en problemstilling, der er kendt på PLC i forhold til beboere fra andre lande.

I målgruppen findes der således personer, som ikke har en selvstændig økonomi endsige en fuld folkepension. Bekymringen er reel, fremgår det af interview med visitorerne.

Visitor: *Vi har haft et tilfælde, (...) hvor familien havde skrevet under på, at de ville forsørge den gamle, og de havde faktisk ikke råd til at få borgeren på plejehjem, selvom hun var godkendt til det. De måtte passe hende derhjemme af økonomiske grunde.*

En anden visitor peger på, hvor ekstra svært det kan være for familier, der hverken behersker dansk særligt godt eller kender det danske system, at opfylde de krav, der stilles, når man skal udfylde ansøgninger mv. til kommunen:

Ja, vi har haft nogle sager, hvor de ikke kunne. Og så har der været sager, hvor man har søgt gennem socialforvaltningen og fået økonomisk bistand. Det kan man så også, men man skal også have ihærdigheden til at søge alle de her midler. Vi kan jo henvise, men nogle stopper ... Der er jo også barrierer, fordi det er svært. Det kan det også være for os.

Det kan det også være for ”os”, siges der – forstået som os ’danskere’. Når dertil lægges, at gamle mennesker, der skal på plejehjem, er komplekst syge og svækkede og ofte har demens, står det klart, at hjælp fra familie eller andre nære relationer under alle omstændigheder er afgørende for at gennemføre den proces, det er at få hjælp til at flytte på plejehjem og betale for mad og service her.

AFRUNDING

I kapitlet er der skitseret elementer, som de interviewede giver udtryk for, skal være til stede i et plejehjem, for at det kan blive attraktivt for ikke mindst muslimske familier. Disse elementer kan sammenfattes til behovet for, at man kan genkende omgivelserne og føle sig hjemme med egne rutiner og traditioner, ikke mindst hvad angår familie, religion og mad. Der gives udtryk for, at hvis disse behov kan opfyldes, vil det kunne give familien en tryk forvisning om, at plejehjem er en god og rigtig beslutning. Nogle har ingen familie, men der er også en erkendelse af, at de yngre generationer realistisk set ikke har den tid og de nabofællesskaber med slægten i det danske samfund, der gør omfattende pleje af familiens gamle realistisk.



KAPITEL 8

Aktivitetscenter – en vej mod plejehjem?

Dette kapitel beskriver erfaringer med at stifte bekendtskab med et dansk plejehjem gennem aktivitetscentre og dagaktiviteter. Det har været en del af ideen med mangfoldighedsprofilen at gøre dagaktiviteter som fysisk træning, vandgymnastik og andre aktiviteter attraktive for etniske minoritetsgrupper som en indgang til at lære plejehjemmet bedre at kende. For at komme i aktivitetscentret skal man være 65 år. På PLC's daghøjskole er brugerne hjemmeboende midaldrende og ældre fra lokalområdet, og her kommer en del personer med anden baggrund end dansk. I perioden 2013-15 var der kun få brugere med 'ikke-vestlig' baggrund i PLC's aktivitetscenter, og kun én af dem fastholdt sin tilknytning over længere tid.

Vi har gennem deltagerobservation i forskningsprojektets andet år fulgt dagliglivet i aktivitetscentret i 15 dage, bl.a. gennem deltagelse i vand-, trænings- og guldgymnastik, morgensang, foredrag og to fester, der også var for gæster fra nabolaget: Kvindernes Fest den 8. marts og Sommermarkedsfest den 4. juni – samt julefrokosten for aktivitetscentrets brugere. Til festerne deltog dog ingen brugere med ikke-vestlig baggrund. Vi har fulgt og interviewet nogle af de minoritetsetniske brugere, der kom på centeret i denne periode:

En mand med polsk baggrund, som talte dansk.

En pakistansk mand med sit voksne barnebarn som tolk. For denne familie er tanken om plejehjem ikke attraktiv, skønt brugeren og hans kone kender til PLC. Manden forventer at blive passet af sin familie, og barnebarnet giver udtryk for, at hele familien er indstillet på dette, idet de bor tæt på hinanden i lokalområdet.

Et ægtepar fra Irak, hvor manden taler arabisk, russisk, lidt engelsk og har et stort ordforråd på dansk. Han er alligevel svær at forstå, og da han ikke er vant til at tale dansk med danskere, tager det ham lang tid at lede efter ordene. Hans kone taler lidt dansk, og de to kan på arabisk hjælpe hinanden med at finde de danske ord.

En irakisk kvinde, her kaldet Wisaal, som ikke taler dansk og kun en smule engelsk.

HVERDAGENS UDFORDRINGER

Det at blive glad for at komme på et aktivitetscenter kræver, at man oplever sig som en del af det, der foregår. De personer med 'ikke-vestlig baggrund', vi har fulgt i deres forløb i aktivitetscentret, har udelukkende deltaget i vandgymnastik eller træningsgymnastik, der ikke kræver megen verbal instruktion eller kommunikation. Ifølge observationerne har det set ud, som om disse brugere har siddet meget alene, idet kommunikationsvanskeligheder har været en hindring for dem i forhold til at tale med de øvrige brugere og med personalet. Enkelte medarbejdere og andre brugere har forsøgt sig med kropslige udtryksformer, hvilket viste sig at være en god vej frem i forhold til Wisaal, der var smilende og imødekommende. Mht. ægteparret var kvinden forvirret og havde måske begyndende demens, og deres udstråling inviterede ikke til kropslig kontakt. De blev hurtigt isoleret i det store mødelokale, hvor de fleste sidder og snakker sammen rundt om kaffeborde. Både deres manglende dansksproglige kompetencer, men også omgivelsernes manglende kendskab til, hvilke sprog de faktisk talte, vanskeliggjorde kommunikationen, som det fremgår af følgende notat fra feltarbejdet, da det irakiske ægtepar kørte til vandgymnastik for første gang:

I bussen hilser jeg på de fleste og kommer heldigvis til at sidde ved siden af X og Y (fra Irak). (Han) taler faktisk udmærket dansk, men det kræver lidt omhyggelighed og langsom tale. Han fortæller, at de har været i Danmark i 21 år og kom fra Irak i 1993 pga. Saddam Hussein. Han har gået på danskkurser, men det blev stoppet, da han blev pensionist. (...) Da jeg gik ud af bussen, spurgte chaufføren, om jeg kunne tale deres sprog, og om jeg så ikke kunne hjælpe med at tolke, for det var lidt svært ... Jeg sagde, at jeg talte dansk med dem. Det kunne chaufføren ikke forstå, for det "kunne de jo ikke". Så sagde jeg, at jeg bare talte langsomt og tydeligt.

Rent praktisk fungerer køreordningen for disse brugere sådan, at de bliver hentet om morgenen mellem kl. 7 og 9.30, hvor de skal stå klar foran deres dør, når PLC-bussen kommer. Når de ankommer til aktivitetscenteret, skal de vente til kl. 10.30, hvor der gives informationer om dagens program på dansk, og der synges to gamle danske sange. Når man har deltaget i ca. en time i formiddagens fysiske aktiviteter, kan man gå hen i caféen og købe mad. Bussen kører hjem fra PLC kl. 14, og det vil sige, at passagererne skal vente i ca. to timer efter endt aktivitet. Der foregår andre ting i løbet af dagen, men de minoritetsetniske brugere har svært ved at deltage og kommunikere med de andre. En af brugerne oplevede, at ventetiden var lang.

Den pakistanske mand er glad for øvelserne i træningen. Men han kommer og går som en vind, når gymnastikken starter og slutter. Den irakiske mand gav udtryk for, at det var vanskeligt for ham at komme op og få sin kone med ud så tidligt om morgenen. På et tidspunkt holdt ægteparret op med at komme og meldte fra. Wisaal stoppede også, angiveligt fordi hun blev syg. I begge tilfælde opstod der misforståelser, og der manglede viden om grunden til, at brugerne ikke kom.

Eksempler på, at kommunikation kan være vanskelig, ses også i personalets usikkerhed på, hvordan brugernes navne skulle udtales. I starten troede personalet, at ægteparret var kristne, og at Wisaal var muslim, og at de derfor måske ikke kunne tale sammen. Wisaal blev taget med til det interkulturelle rum og fik fremvist film fra moskéen, som ikke interesserede hende. Det viste sig, at ægteparret var ateister, og at Wisaal var kristen.

EN TILLIDSVÆKKENDE OVERGANG

Sundhedsformidleren, der står for Café Lykke samt andre aktiviteter i København, og de interviewede visitatorer peger på, at aktiviteter, der giver midaldrende og ældre indvandrere indhold i hverdagen uden for hjemmet, adgang til sociale fællesskaber, viden om egen krop, træning og bedre håndtering af sygdomme, måske kan bane vej til at lære muligheder i plejehjem at kende.

Sundhedsformidler: De er alene hjemme. (...) Motion er bare en grund til at være sammen. Det med at tale sammen og dele erfaring er rigtig godt. Og de får set plejehjemmet, det er også godt, og de kan give viden videre til andre. (...) Vi har denne her café, og der har vi snakket rigtig meget om det med plejehjem, fordi vi har set mange ældre gå forbi her. Og så har vi snakket om, hvordan det fungerer, og på den måde er der mange, der har fået et godt indtryk af plejehjem. Der var mange, der ikke vidste, at det var et plejehjem, før de begyndte at komme her.

Selv om der er ældre kvinder i gruppen, kommer de ikke i aktivitetscentret, og for de lidt yngre er aldersgrænsen på 65 år for indmeldelse et problem.

Sundhedsformidler: De føler allerede, de er gamle. Jeg siger til dem, at de er 50-55, det er stadig ungt. Men de føler sig gamle.

Hvis interessen for aktivitetscentret vækkes hos målgruppen, er det måske en idé at lempe på aldersgrænsen for grupper, der er præget af sygdom, ensomhed, behov for træning og social aktivitet. Det fremgår af anden forskning, at mange indvandrere og flygtninge oplever sig som ældre og gamle, allerede når de er i halvtredserne (Tireli & Swane 2013, Liversage & Jakobsen 2016). Det skyldes en kompleks

række af forhold: ringe levevilkår, dårlig økonomi og arbejdsløshed, nedslidning pga. hårdt fysisk arbejde, sygdomme og smerter, et liv med savn og længsel mv. Flere interviewede kvinder fortæller om et liv med hårdt fysisk arbejde inden for rengøring og plejearbejde. Aldersgrænsen kan således ses som en barriere, men det fremhæves, at der er andre barrierer i forhold til at hverve minoritetsetniske brugere til aktivitetscentret. Sundhedsformidleren siger:

Der kommer ikke nogen. Der er noget, der skal tiltrække dem. (...) Vi bliver nødt til at gøre nogle ting for at få dem til at komme og se den her verden. De har aldrig set eller hørt om det. De ved ikke engang, at der findes et tilbud til ældre kvinder eller mænd med etnisk baggrund. Det er sådan noget med at åbne dørene og vise dem vej. Vise dem, at vi tager hensyn til mange ting. Hvis der er Eid, så fejrer vi det, ligesom vi fejrer jul. Hvis der er Ramadan, så er der også noget der.

Hun beskriver endvidere sin og kollegaernes erfaring med, at medarbejdere, som selv har minoritetsetnisk baggrund, har større succes med at tiltrække målgruppen end danske medarbejdere:

Det er meget vigtigt, (...) at der skal være en nøgleperson, som er virkelig god og virkelig brænder for det her. (...) Som kan kommunikere med dem, selvom de ikke kan sproget. Og det er noget med, at de føler sig trygge, når de kan se en, der ligner dem. At der er genkendelighed. Hvis det for eksempel er en dansker, så tror jeg, de vil tænke: "Åh, du er dansker, du ved ikke, hvordan vi har det og bla bla". Men når jeg kommer over til dem, det er, som om jeg forstår dem. De kan se det. Selvom vi også har forskellige kulturer, men det er, som om de føler sig lidt mere trygge. Så vil de gerne. Det er også derfor, det er gået godt med de andre projekter, fordi de føler sig trygge. De føler: "Nå okay, hun forstår mig, hun har den samme kulturbaggrund". Det gør tingene meget lettere. (...) De går rundt og keder sig. Og de bliver endnu mere deprimerede og syge, fordi de sidder inde med deres bekymringer. Og det er også derfor, de er glade for at komme i forebyggelsescentrene, for de har sådan nogle rigtig fine tilbud. (...) I starten er de helt kede af det. Man kan se, at de er syge og har mange bekymringer, men når de har været der i tre måneder, er det, som om de har fået lidt mere livsglæde. Det er, som om de glæder sig til at komme et sted, og de ved lidt mere om deres sygdomme. De træner, og de føler, at kroppen har det godt. De kan sove bedre om natten. Så hvis man havde et tilbud til ældre, noget lignende det, så tror jeg, det går rigtig godt. (...) De skal have nogle personer, som virkelig åbner døre.

Også her spiller spørgsmål om kønsopdeling ind. Der er behov for adskilte aktiviteter for mænd og kvinder, også i aktivitetscentrene. Visitatorerne fortæller både om, at det er svært at motivere målgruppen til aktiviteter i dagtilbud – og at, når det lykkes, så holder de ofte hurtigt op igen, fordi de ikke bliver mødt af nogen, de kan identificere sig med, og på sprog, de kan forstå:

Visitator (til kollega): Jeg vil give dig ret i, at man skal sætte ind på aktivitetsfronten, for jeg har mange herude, som virkelig kunne profitere af sådan et tilbud i dagtimerne, både familien og den gamle. Men det er simpelthen ikke interessant, når man ikke snakker sproget.

Aktivitetstilbud, træning mv. ses i det hele taget som en god vej til at blive introduceret til plejehjem, idet de ofte er del af et større plejecenter. Uanset hvor man kommer fra, kan (tanken om) plejehjem være skræmmende. En visitator beskriver processen således, hvor ældre og deres familier gradvist kan vænne sig til den institutionelle ramme:

De starter på aktivitetscenter og kommer der nogle gange om ugen og bliver glade for det. Så går der måske nogle år, og så begynder det at gå dårligere og dårligere, så de næsten ikke kan klare at komme derned. Men så kender de jo til det og tænker: "Her vil jeg faktisk gerne flytte hen". Det er ligesom første naturlige skridt. Det kan være utroligt skræmmende, om man så har etnisk eller dansk baggrund, det er et kæmpe skridt, men det er lidt nemmere, hvis man har været i et aktivitetscenter, for så har man været i nogle omgivelser, der på nogle måder kan minde om plejehjem. Så det er måske nemmere på den måde, og det er derfor, jeg tænker, at hvis der kom mere af det, kunne det måske lette den overgang.



Aktivitetscentrets udstilling af gamle symaskiner.

GENKENDELIGHED

Genkendelighed vækker nysgerrighed og tillid. Under rundvisning af kvinderne fra Fakti kom vi gennem aktivitetscentret. Her blev producerede smykker og andre ting, som kvinderne kunne relatere til, beundret. Størst var begejstringen for udstillingen af gamle symaskiner, som vakte en livlig snak om egne og familiens symaskiner og syning.

En irakisk kvinde fra Fakti sagde bagefter: *Jeg har hørt, at der er en masse problemer, at man ikke laver mad til dem. Men nu, nej. Jeg har set, det giver frisk luft og energi. Jeg har set symaskiner og tegning og smykker. Rigtig flot. [Der nikkes, og mange rundt om bordet kommer med anerkendende lyde.]*

Netværksgruppen Café Lykke blev i 2014 etableret på PLC som pilotprojekt i mangfoldighedsprocessen og med en sundhedsformidler som tovholder. I januar 2016 blev hun tilknyttet aktivitetscentret.

Hvis man ud over den fysiske genkendelighed ser på, hvordan sundhedsformidleren med tosproglig baggrund arbejder, kan man måske få inspiration til at skabe større succes med at tiltrække ældre indvandrere også til aktivitetscentret. Sundhedsformidleren taler urdu og dansk. Men selv sprogbarrieren synes at kunne overvindes, når der er etableret tillid med udgangspunkt i det at have en minoritetsbaggrund.

Interviewer: Men du kan jo ikke tale alle sprog?

Sundhedsformidler: *Nej, men det, jeg gør, er, at jeg bruger mange billeder. Jeg viser dem frem, og det gør det nogle gange lidt nemmere. Og nogle gange har vi også nogen i gruppen, som kan hjælpe og tolke. Så derfor er det ikke så stort et problem. Jeg har en blandet gruppe. Jeg har tyrkiske, arabiske, somaliske og pakistanske kvinder. Og de er altid gode til at hjælpe hinanden, hvis der er nogen, der ikke forstår. Og selvom de ikke kan, så føles det, som om de bare har brug for nogen, der mødes med dem med åbne arme. Nogen, der kan forstå dem. Selvom man ikke kan sproget, kan man godt kommunikere med dem. Med ansigtsudtryk og den varme, jeg giver. Jeg tror, det er derfor, det har været lidt nemmere for mig, fordi jeg elsker ældre mennesker. Og derfor tror jeg, det lykkes. Fordi jeg har så stor respekt og forståelse for dem og deres situation, at de føler denne her varme med det samme, og lige meget hvad jeg siger til dem, så gør de det.*

Sundhedsformidleren er en medarbejder, der selv har en minoritetsetnisk baggrund og derved kan være umiddelbart genkendelig og tillidsvækkende. Hun brænder særligt for at invitere, forstå, drage omsorg for, inspirere og involvere minoritetsetniske ældre. Måske er det personer som hende selv og andre, der med fordel kan vise rundt på PLC og forklare interesserene, hvad plejehjemmet rummer af muligheder, være ekstra kontaktpersoner ved indflytning og måske i en periode derefter en slags 'baggrundskontaktperson'. En kontaktperson for en af de minoritetsetniske beboere fortæller i et fokusgruppeinterview om en situation, der underbygger behovet for at blive umiddelbart forstået af de medarbejdere på plejehjemmet, der møder en:

Der var også engang, hvor jeg skulle vise en mand rundt, som var født i Tyrkiet. Han var blevet presset til at flytte på plejehjem. Hjemmeplejen kom med ham. Hun [en tyrkisktalende medarbejder, som var blevet tilkaldt af afdelingslederen] fortæller ham om huset, og jeg kunne se på ham, at det var bare lige det! – fordi han sad der og var usikker og ikke havde tillid til alle andre, fordi han følte sig presset til at skulle flytte ind. Da hun kom forbi, kunne jeg bare se, at det var godt.

Som beskrevet i kapitel 2 om etnicitet og 'etnificering' er det noget, der sker i det personlige møde, i sociale relationer. Eksemplet viser, at der således også foregår en form for etnificering, når mennesker med ikke-dansk baggrund møder danskere, som de ikke socialt og kulturelt har noget umiddelbart til fælles med. Det er lettere at identificere sig med ukendte personer, der 'ligner' en selv i forhold til hud, hårfarve, beklædning, sprog og kropssprog, end det er med fremmede personer, hvor lighedstrækkene ved første møde er sværere at få øje på.

AFRUNDING

Personer, 'der forstår' både familierne og systemet, kan være med til at bygge bro mellem de minoritetsetniske grupper, der efterhånden bruger PLC's lokaler, aktivitetscentret og daghøjskolens brugere – og i forhold til lokalområdet. Og måske ad denne vej kan de være med til at bygge bro til husets afdelinger og integrere det minoritetsetniske perspektiv mere direkte i hverdagen. Der kunne dermed også være tale om en person, som kunne sætte sig ind i nye brugeres livshistorier i korte træk. På aktivitetscentret viste det sig fx, at der er en dansktalende polsk mand, som taler russisk. Da ægteparret fra Irak begyndte i centret, kunne denne mand måske have været inddraget som kontaktperson blandt brugerne, da også den irakiske mand talte flydende russisk qua sin uddannelse i Sovjet. Disse to mænd kom ifølge vores kendskab ikke til at tale sammen.



KAPITEL 9

Kompleksitet, sprogproblemer og forestillingen om 'det etniske'

Omkring et halvt år inde i mangfoldighedsprocessen flyttede en 91-årig iransk kvinde Shadi ind på PLC. Som de fleste andre, der flytter på plejehjem, havde Shadi en række forskellige vanskeligheder, der tilsammen gjorde, at hun ikke længere kunne klare sig hjemme. Hun nåede kun at bo på PLC i halvanden måned, før hun døde. Gennem observationer, interviews og samtaler med Shadi, personale og pårørende har vi fulgt hendes korte forløb. Interviewene med Shadi har været korte pga. hendes tilstand, og de blev faciliteret ved hjælp af henholdsvis hendes datter og hendes private hjælper, Zena, som havde hjulpet hende i en årrække derhjemme. De to fungerede i hvert sit interview som tolk for Shadi. Vi har valgt at bruge Shadis forløb som case, fordi det rummer problemstillinger om sprog, kommunikation, mad, religion, personlige vaner og sygdom, der kan være med til at belyse, hvordan spørgsmål om etnicitet italesættes og får konsekvenser i konkrete sociale handlinger. Vi ser på de kommunikative vanskeligheders betydning for Shadis forløb og på, hvordan medarbejderes forestillinger om hendes identitet kommer til at skygge for en faglig analyse af hendes komplekse situation.

PRÆSENTATION AF SHADI

Shadi blev født i en mindre by i Iran i 1925. Hun blev gift og fødte tre døtre, hvoraf de to døde. Da hun var 27 år, døde hendes mand. Hun levede som enke i 10 år, indtil hun giftede sig med en enkemand med tre børn. Efter revolutionen i Iran kom hun og hendes anden mand til Danmark som flygtninge, og hans børn flyttede til Tyskland. Shadis datter, Yasmin, var allerede inden den iranske revolution i 1979 flyttet til England for at studere og blev senere gift og har boet der siden, nu med tre voksne børn. Omkring årtusindskiftet døde Shadis anden mand, og hun har boet alene i København siden uden familie i nærheden. Hun har mange iranske venner, og hun har aldrig arbejdet eller lært at tale dansk. I de senere år har Shadi fået vanskeligere ved at klare sig selv, og hun har haft kommunal hjemmehjælp, men hun har også haft en iransk, frivillig hjælper, her kaldet Zena. I de sidste seks år har Zena været hos Shadi næsten hver dag, og hun har talt i telefon med hende morgen og aften. Shadi fortæller, at hun betragter Zena som en datter, og at hun er meget taknemmelig for hendes hjælp.

Tiden op til flytning til plejehjem

Zena fortæller, at hun i tiden op til, at Shadi flyttede til PLC, var ved at gå ned med stress, da hun selv har både et arbejde og en familie med to børn at passe. Zena kan fortælle i detaljer om glæderne og besværet med at passe og pleje Shadi. En afgørende begivenhed blev, da Shadi faldt i sin lejlighed og kom slemt til skade, og datteren Yasmin i England blev klar over, at der måtte ske en forandring. Via Shadis egen læge blev Yasmin informeret om, at PLC nu var åbnet med en særlig mangfoldighedsprofil og derfor kunne være en god løsning for Shadi. Derfor kom Yasmin på besøg på PLC's Åbent Hus-dag den 28. oktober 2013 og blev overbevist om, at dette var et godt sted for hendes mor. Tidligere havde Shadi ikke ønsket at komme på plejehjem, og Yasmin havde også undersøgt muligheden for at få hende på et plejehjem i England, men for det første tillod hendes flygtningestatus hende ifølge datteren ikke at skifte land, og for det andet ville Shadi gerne blive i Danmark, hvor hun efter et halvt århundrede havde mange venner. Hun var dog indstillet på plejehjem, og de valgte PLC. Datteren udtrykker i et interview sin taknemmelighed over forløbet og den hjælp, hun og moderen har fået i forbindelse med forløbet:

I just want to thank all of the team. I wish my country were like that. I wish the world were that helpful to each other. Hands-to-hands help.

Yasmin giver dog også udtryk for, at overgangen og indflytningen har været svær, selv om hun har oplevet megen hjælp fra flere sider. I løbet af interviewet, som varede en lille time, kom hun to gange ind på, hvor svær indflytningen havde været for både hende selv og hendes mor, samtidig med at hun udtrykker stor taknemmelighed:

We had a phone call from kommunen, Amagercentret, and they said to me, "When do you want to move?" "As soon as possible." "Well, give us a date, so we can come and move the furniture." They all helped, there came three men and I said, "This one, that one, that one", and they brought it all in here, and they were wonderful. (...) And then I brought my mother with another two friends who came here, and she said, "This is my room!" So we put her familiar pictures and mirror and things, and then she said, "I don't want to stay here, I want to go back – why did you bring me here?" She was miserable. For three-four days I was crying. And now it's been eight days she's been living here and I found out gradually with the team of the few Iranians that are here; they have been really helpful, and [afdelingslederen] has been absolutely great. And today she's really happy.

Fysisk helbred

Det skulle vise sig, at der manglede en samlet viden om, hvilke sygdomme Shadi led af. Derfor var der heller ikke en klar forståelse af, hvordan hun skulle behandles. Dette illustreres i følgende uddrag fra note fra feltarbejdet under det første møde med Shadi:

I Shadis bolig møder jeg en 20-årig sosu-hjælper-praktikant, hvis forældre begge er fra Marokko, men som taler dansk og engelsk. Hun har været en del hos Shadi, siden hun flyttede ind, fordi Shadis kontaktperson har været fraværende. Praktikanten nusser lidt med Shadi, der netop har fået mad og jamrer sig højlydt. Hun kan tilsyneladende ikke spise og peger desuden på sin venstre arm og sit venstre ben. Praktikanten siger, at Shadi har mange smerter, og at hun nok har en dårlig tand, så de har kontaktet tandlægen for at få en tid, så hun kan blive set efter. Shadi tager sig til munden med forvredet ansigt og råber nogle gange højt, hver gang hun skal putte noget i munden, og det går ikke ret godt. Praktikanten hjælper hende med at tage gebisset ud og ind, og til sidst bliver det inde. Praktikanten skal videre, og jeg bliver siddende og venter på Shadis datter, Yasmin. Shadi bliver mere stille, og maden glider stille og roligt ned efterhånden – nu uden lyd og grimasser. Kort tid efter kommer der en tandtekniker. Jeg fortæller hende om dét, praktikanten sagde, men tandteknikeren kan ikke se nogen problemer i Shadis mund. Hun tror i stedet, at det kan være en virus, der giver Shadi problemer. Shadi er meget hæs. (...) Da datteren lidt efter kommer, fortæller jeg hende om det lille intermezzo, der netop har været, om hvad Shadi mon fejler. Datteren nævner et navn på en diagnose, som Shadi har, og peger på sin hals. Jeg forstod ikke ordet.

Den manglende viden nævnes af afdelingslederen, da hun i et interview fortæller om problemer med overdragelse af viden og journaler fra én praktiserende læge til en anden. Shadis egen læge var privatpraktiserende i København med iransk baggrund, hvilket havde været en stor fordel undervejs i Shadis liv i Danmark. Shadis hidtidige læge flyttede imidlertid til Iran, netop som Shadi flyttede ind på PLC, og der kom en vikarierende læge, som også var fra Iran, og som datteren havde en god samtale med. Derefter nåede Shadi ikke at få en ny læge, inden hun døde.

Som det blev indfanget i ovenstående feltnotat, beklagede Shadi sig over smerter – og på en måde, som mange måske ville opfatte som overdrevet, mens hun, når der ikke var opmærksomhed på hendes person, blev mere stille og rolig. Sådan blev det også opfattet af personalet. Yasmin fortalte desuden i interviewet, at Shadi er "døv", og at hendes høreapparat var gået i stykker, så hun kunne ikke høre. Hun skulle have en ny prøve og et nyt høreapparat. Ved en samtale om morgenbordet blandt personalet viste det sig, at personalet ikke var klar over dette. Afdelingslederen nævnte efterfølgende, at Shadi til tider kunne opleves som meget klagende og "lidt hysterisk", hvilket hun tilskrev sproget, den manglende mulighed for at kommunikere, hvad der gjorde ondt, og hvordan personalet kunne hjælpe hende.

Alt i alt var Shadis fysiske helbredstilstand utydelig for personalet. Tandteknikeren fandt ikke årsagen til tyggebesværet. Hæsheden skyldtes muligvis en kendt lidelse, som personalet ikke kunne få kendskab til pga. manglende journaler, og den dårlige hørelse blev tolket som sprogsvækkigheder. Smerteklagerne havde forskelligt fokus og forskellig intensitet, og det blev observeret af såvel personale som forsker, at de aftog, når der ikke var opmærksomhed på Shadis person. Afdelingslederen tolkede de 'lidt hysteriske' klager som afmagt på grund af kommunikationsbesvær. Personalet har på forskellig måde forsøgt at afklare Shadis helbredstilstand, men uden videre held. Hendes diffuse og skiftende klager var tegn på, at noget var galt, men sprogbarrierer gjorde det svært at finde ud af, hvad det var. En sådan tvivl kan medføre, at også personalet føler sig afmægtigt og måske affinder sig med situationen uden at få løst problemerne (Birkmose, 2013).

Demens?

Zena har den opfattelse, at Shadi ikke er helt mentalt rask, fx da hun fortæller om sin hjælp til hende, der startede seks år tidligere. Men gennem det sidste år blev Shadis tilstand værre:

Næsten fra sidste år, jeg er ligesom, jeg hjælper hende hver dag. Og så er det, ligesom hun glemmer: "Nå, du var ikke her i går." (...)

Klokken to om natten ringede hun til mig. Jeg cyklede derover. Der var ikke noget problem, men alligevel. Og så måtte jeg ringe til lægevagten. Og så om morgenen, jeg skulle skynde mig på arbejde. Der var mange ting. Men heldigvis har hun fået det her dejlige lille værelse på plejehjemmet. Jeg er så glad. Også selvom hun ikke er min mor, og jeg ikke er i familie med hende. Men det er ligesom min mor, hun har fået et dejligt værelse. (...)

Men vi fungerede godt faktisk – indtil sidste år, da begyndte hun at få brug for mere hjælp. Hun er lidt dement. Ellers fungerede vi godt.

Hun er lidt dement, siger Zena, som har fulgt Shadi i seks år. I interviewet lyttede Zena til Shadi, der pegede på fotohylden med familieportrætter af sin mand og børn. Zena rettede hende og sagde derefter til interviewer:en:

*Neeeeej! Hun troede, det er hendes far, men jeg har sagt: "Nej, det er din **mand**!" [peger på fotografi af Shadis afdøde mand].*

[Shadi snakker. Zena griner]. Nogen gange jeg ikke forstår, hvordan man oversætter. Nu siger hun, at jeg skal give halvdelen af brødet til ham! [peger igen på fotografiet].

Ifølge en undersøgelse fra 2016 har 42% af beboerne i plejebolig en demensdiagnose. Undersøgelsen påpeger, at der desuden figurerer 'mørketal' på området, idet en del kan have en ikke-diagnosticeret demenslidelse (Sundheds- og Ældreministeriet 2016). For personalet er det således en del af hverdagen og deres faglighed at være opmærksom på symptomer på demens. Hvis personalet havde hørt, at Shadi forvekslede et fotografi af sin mand med faderen, havde de sandsynligvis tolket det som et tegn på demens. På grund af sproget var det ikke muligt for personalet at have den type samtale med Shadi, og der var derfor ikke andre end Zena, der talte om demens som en mulig problemstilling.

Mad

Fra initieringen af mangfoldighedsplejehjemmet har køkkenet været et særligt indsatsområde, og der er stor opmærksomhed på, at netop maden skal være tilpasset de enkelte borgeres behov. Som muslim skulle Shadi naturligvis have halal, men derudover var man også interesseret i at høre om hendes personlige præferencer. Derfor fik Shadi besøg af to personer fra køkkenet, hvoraf den ene havde iransk baggrund og kunne fungere som tolk. De brugte en rum tid på at udspørge Shadi, hvad hun gerne ville spise morgen, middag og aften, og samtalen var meget detaljeret, fx "marmelade, honning, nogle gange havregrød", og "Kan hun lide kiwi?"

Senere fortalte afdelingslederen, at den iranske medarbejder i køkkenet havde gjort meget ud af at sørge for Shadi, som hun blandt andet lavede særlige iranske retter til, og at det derfor var ærgerligt, at Shadi ikke altid virkede særligt tilfreds med sin mad. Det fremgår af noter og interviews, at æg var et helt særligt tema for Shadi, og hun talte også ofte om kød.

Ifølge datteren og Zena har Shadi også, da hun boede hjemme, haft, hvad de beskriver som ”et mentalt problem med mad” og med at føle sig tilstrækkeligt forsynet med de ting, hun mente, hun skulle have. Personalet har haft stor opmærksomhed på at forstå Shadis præferencer ift. mad og på at indrette måltider, efter hvad de har ment, var hendes kulturelle vaner. Også i denne sammenhæng har sproget været en barriere, men også andre forhold har haft betydning for Shadis mulighed for at få den mad, hun havde lyst til. Der var en forestilling om, at hun ville blive glad for den velkendte iranske mad, men noget tyder på, at Shadis madvaner var blandet sammen med andre af hendes problemer.

Religion og vaner

Det indgår i undersøgelsen at spørge om beboernes ønsker med hensyn til bederum eller andet udstyr og faciliteter, som er nødvendige for at dyrke sin religion. Der er i materialet kommet forskellige svar på, hvad Shadi som muslim egentlig havde behov for i den anledning. Ifølge datteren, der selv var ikke-troende, var Shadi en smule religiøs, men ikke i en grad, som havde betydning for hendes hverdagsliv og udgjorde et behov for særlige faciliteter. Fra interviews med afdelingslederen fremgik det ligeledes, at den iranske medarbejder, som var meget omkring Shadi, også havde fået indtryk af, at religion ikke var så vigtigt for Shadi. Hun havde i hvert fald ikke behov for at bede fem gange hver dag. Ifølge interviews med den unge sosu-assistent, som selv var muslim og brugte tørklæde, var det vigtigt for Shadi at få adgang til et bederum, fordi det er urent at bo og bede i det samme rum. Shadis tidligere private hjælper, Zena, siger om sig selv med et undskyldende fnis, at hun er opdraget som muslim, men efter at hun er kommet til Danmark, har hun glemt det hele. Om Shadi siger Zena, at hun gik i moské hver fredag, mens hun kunne, og at hun bad hjemme hver dag.

Zena: Nogle gange, når jeg er hjemme hos hende, og jeg kysser hende på sengen og siger farvel, så er det, som om hun snakker med Gud i hendes verden.

Ved et besøg, hvor forskeren var alene med Shadi, lå hun i sin seng og sagde helt tydeligt bønner til Allah. Under et interview bad Shadi:

Zena tolker. Hun siger: ”Allah vil hjælpe mig, jeg vil ikke leve mere.” ”Allah, du ved det godt. Kom og tag mig.”

Zena sagde ligeledes, at Shadi ikke havde brug for et bederum. I Shadis tilstand var det helt fint at bede i sengen.

Disse notater viser, at det er svært at vurdere graden af religiøsitet hos et menneske ved at spørge andre mennesker omkring hende, fordi der kan være mange meninger til stede²⁶.

En vane, der blev tolket som en religiøs praksis, havde imidlertid vældig stor betydning for Shadis ophold på PLC, nemlig hendes vaner med at vaske sig. I et interview, der drejer sig om religiøs praksis, siger Shadi (her er det lidt uklart, hvem der siger hvad):

Zena tolker: Ja, for de laver den der brusebad. Hun kan ikke tørre sig selv. Hun går i bad tre gange hver dag, hun er SÅ ren. Men hun laver ikke den store på [religiøs renselse]. Men hun er så ren. Og så hun vasker, og nogle gange snakker hun med Gud. (...)

Hun bestemmer selv, men hun ... som dengang jeg har set, tro på mig. Det tog mig 45 minutter at vaske hende. Hun var under vandet nogle gange 50 minutter.

²⁶ Her skal det erindres, at Iran var et sekulært land før revolutionen i 1979, og at mange iranske flygtninge som Shadi og hendes mand netop flygtede på grund af den tvungne religion.

Shadis vaner med afvaskning efter toiletbesøg viste sig at volde problemer i lejligheden på PLC. Afdelingslederen fortæller her om forløbet:

I starten var det sådan, så badeværelset var vådt. Det HELE var vådt! Og vi var jo ikke klar over ... hvorfor. Og jeg tænkte: "Det er da underligt. Er det sådan et ritual eller ... hvad?" Så spurgte jeg den iranske medarbejder, hvor han så sagde, man vasker sig forneden, hver gang man har været på toilettet. Og så skulle hun jo bruge bruseren. Og den var ikke monteret, så man bare lige kunne bruge den, når man sidder på toilettet. Så derfor har hun brugt den her bruser til at vaske sig med, så det hele var bare sprøjtet over det hele. Så fik vi kontaktet teknisk afdeling, hvor ... han [teknikeren] havde jo heller ikke været ude for det før. Men han gjorde det, og det duede, sådan så hun kunne bruge det.

Det tekniske problem med bruserens placering og brug blev stort set løst, men tilbage var Shadis vaner mht. personlig hygiejne, der blev tolket som religiøs afvaskning. Praktikanten sagde, at hun syntes, det var synd for Shadi, at hun kun kunne få et bad hver anden dag, så nogle gange gik hun ind til Shadi efter endt arbejdstid for at give hende et ekstra bad. For praktikanten, der selv var praktiserende muslim, var dette vigtigt og måske en grund til, at hun følte en særlig trang til at hjælpe Shadi. For personalet var vaskeriet en ekstra belastning i dagligdagens program. Her udtaler en medarbejder sig om dette:

Hver gang hun har været på toilettet der, skal hun vaskes. Det tager utrolig meget tid, for man kan ikke gå fra hende. Man er nødt til at blive nede hos hende, og der bruger du så al den tid, som du måske kunne have brugt på nogen af de andre beboere eller på en helt tredje ting. Og det synes jeg, har været svært lige at sige: "Hvad gør vi her?"

Det er fremgået af flere interviews, at Shadi på visse punkter også før indflytningen havde et særligt forhold til at blive vasket. Datteren sagde, at Shadi var "possessed by cleaning". Denne "besættelse" af at vaske sig kan måske henføres til elementer i hendes livshistorie.

Der er mange forskellige forestillinger om Shadis religiøsitet og deraf afledte vaner. Datteren tolker på baggrund af sit kendskab til moderens tidligere liv og muligvis også sit eget forhold til religion. Zena tolker på baggrund af sine oplevelser med Shadi de senere år, men kæder det også sammen med sin oplevelse af, at Shadi måske ikke er 'helt mentalt rask'. Den muslimske medarbejders tolkning er tilsyneladende påvirket af hendes eget forhold til religion, og det øvrige personale handler ud fra en forestilling om, hvad det indebærer at være muslim. Shadis egen udlægning af sin tro kommer vi tættest på i hendes udtalelse om, at Allah skal hjælpe hende til ikke at leve mere. Men hvad det betyder for hendes ønske til plejen og hverdagen, blev aldrig rigtig klart.

HELBRED, PERSONLIGHED, SPROG ELLER KULTUR?

Casen tegner et billede af "sådan en bestemt dame" (citater af Zena), som har haft visse specielle vaner og ritualer med sine daglige gøremål, ikke mindst personlig hygiejne, og et anstrengt forhold til mad. Disse vaner udspringer muligvis fra hendes religiøse praksis i hverdagslivet, men ser også ud til at være personlige "besættelser", som har gjort livet lidt mere besværligt for både hende selv og for dem, der skulle hjælpe hende.

En del af ovenstående udsagn og hændelser kan tyde på, at Shadis problemer drejede sig om specifikke diagnoser, måske i højere grad end at være knyttet til kultur eller religion. Helbredsmæssige problemer kan være svære at indfange, hvis man ikke kan kommunikere, men casen giver også et indtryk af, at de kan overses, hvis man først og fremmest er opmærksom på kulturforskelle og religion.

Casen viser også, at tolkning ikke kun er sproglig oversættelse, men også samtidig en fortolkning af, hvad der er på spil. Med reference til den beskrevne teori om etnicitet fortolkes den andens tale og handlinger ud fra en forestilling om personens identitet, og man kan sige, at der foregår en form for *etnificering*.



KAPITEL 10

Livshistorier som redskab i personcentreret omsorg

Stort set alle interviewede med ikke-dansk baggrund har erfaringer med ikke at blive forstået af danskere – og ikke at kunne forstå, hvad der bliver talt eller sunget om. Det er vigtigt for det sociale velbefindende, at man har nogen at tale med, og at man føler sig genkendt og lyttet til i mødet med andre mennesker, der konstant afføder gensidige spørgsmål og svar (Asplund 1987). I dette kapitel gives der et indblik i den betydning, det at have kendskab til et menneskes livshistorie har, for at man føler sig genkendt og forstået. For medarbejderne har indsigt i beboernes livshistorie bl.a. betydning for deres mulighed for at yde personcentreret omsorg (Kitwood 1997).

På PLC bruges der ved indflytning et omfattende materiale til at indkredse centrale aspekter af beboernes livshistorie. Det har dog i interviews med beboere, kontaktpersoner og brugere af aktivitetscenteret vist sig, hvor vanskeligt det kan være at forstå det liv og de historier, som repræsenterer personer, der på grund af bl.a. sygdom og manglende forståeligt sprog flytter ind. Der hersker således en vis usikkerhed om flere minoritetsetniske beboeres sprog, liv og historie, hvilket bliver tydeligt i forhold til personer, som ikke har familie, og som taler et sprog, der kun beherskes af få, måske af en enkelt medarbejder. Fx er der en beboer, som har boet mange år i et dansk asylcenter, hvorfra han flyttede ind på plejehjemmet, men hvor man på plejehjemmet ikke har kunnet finde frem til, hvorfor han er flygtet og hvorfra. En anden beboer taler engelsk, men der er usikkerhed om, hvorvidt han har været gift eller ej, og har han børn?

Skønt livshistorien måske ikke fortælles i en sammenhængende form, kan brudstykker og små fortællinger om mindre begivenheder bidrage til at skabe en sammenhængende forståelse for en person (Blaakilde 2006; Drakos 2013).

CASES

Livshistorier kan give en ballast med henblik på at skabe relationer, opnå viden og dermed gøre medarbejdere i stand til at praktisere personcentreret omsorg. Det, der har betydning i et menneskes liv, kan ikke foruddiskonteres i en skabelon for livets 'store begivenheder', men skal ofte lyttes frem i personens historier om sit liv. Vi vil i det følgende beskrive eksempler på, hvor svært netop det kan være, og derefter vil vi afslutte med fremhævelse af livshistorie som et vigtigt redskab i plejen.

Tid til at lytte og forstå?

En beboer fra Schweiz talte mange sprog (schweizisk, tysk, italiensk, fransk, svensk, norsk og engelsk). I interviewet, hvor han hovedsagelig talte norsk, gav han indsigt i væsentlige dele af sin livshistorie, der ikke syntes at være kendt i de brikker af hans livshistorie, personalet arbejdede ud fra. Analysen bygger også på interviews med hans to kontaktpersoner, hvor den ene afløste den anden, inden beboeren døde et lille års tid efter sin indflytning.

Interviewer: Hvilken historie kom han ind med? Hvad fik I at vide der? (...)

Kontaktperson: *Vi fik jo ikke så meget at vide, vi kunne jo læse det i journalen, hvad der stod om ham.*

Er det ikke mest sygdomsting, der står?

– *Jo, men der står også engang imellem lidt om, hvem de er, hvor de kommer fra. Så har vi også fået en lille smule at videovre fra [psykiatrisk hospital]. (...) Jeg vidste, han kom fra Schweiz, og jeg vidste, han kan mange sprog, både norsk, svensk, tysk, fransk. (...)*



Beboer under interview.

Vidste du ellers noget om, hvad han er for et menneske, med familie og arbejde?

– Altså, vi vidste jo, at han havde en søn, men har ingen kontakt til ham. Overhovedet. (...) Og når man spørger ind til det, vil han ikke snakke om ham.

Og hvad med hans arbejde?

– Altså, han har været marskandiser, har han fortalt mig. Og han har været musiker, spillet både klaver og harmonika. (...) og har en søn?

– Ja, men det siger han jo, han har. Eller det siger værgeren også. Han har en søn i Australien eller ... Men der er ikke nogen kontakt.

Nej. Hvad ved I ellers?

– Jeg ved ikke noget om hans liv sådan. Jeg har fået at vide, at han (...) var meget inde for musik.

Ja, har du snakket med ham om det?

– Nej, det har jeg godt nok ikke. (...) Man ved jo ikke ret meget om ham.

Interviewet med beboeren viser, hvor meget fra sin livshistorie han kan fortælle, hvis man stiller uddybende spørgsmål: Han fik interesse for musik som barn via sin morbror og kom til Danmark første gang i 1959. Han fortæller om sit liv som kapelmester for Walter Stauffer International Swing Cats, der havde fire-seks medlemmer, og som arbejdede med udgangspunkt fra Norge. Han ledte orkestret og rejste rundt med det i 38 år, hvor de spillede på førsteklassehoteller i hele Europa. Han spillede selv hammondorgel, klarinet og saxofon og sang. På et tidspunkt i interviewet nynnede han nogle strofer, da han mindes deres optræden.

Der spørges i interviewet til, om han har børn. Han fortæller flere gange derefter, også uopfordret, om sin søn og om, hvordan han ikke vidste, at han skulle være far og var rejst på turné. Pludselig kom der et brev og foto med "Hej Papa". Han har bl.a. været med til sønnens konfirmation. Sønnen bor i Sydamerika, og beboeren er farfar til to børnebørn. Han bliver rimeligt klar, husker bedre og virker mindre forvirret i sine fortællinger, når det handler om noget af det, han har oplevet tidligere, og som har stor betydning for ham, kan man høre på optagelsen af interviewet. Han fortæller også, hvor forfærdeligt det var at få en hjerneblødning og ikke at kunne spille, synge eller tale ordentligt mere.

Da der spørges til, hvornår han har fødselsdag, fortæller han, at det er traumatisk for ham at holde fødselsdag, og derfor holder han den ikke mere. Alligevel holdt man i afdelingen hans fødselsdag med lagkage, da man ikke forstod alvoren og den subjektive betydning i hans udsagn.

Meningsfuldhed i udsagn og handling

En mandlig pakistansk beboer har dagligt besøg, ofte flere gange, af sine sønner og svigerdøtre, der bl.a. kommer med mad til ham ved flere måltider, ligesom han ofte hentes hjem på besøg. Det følgende er noter fra feltarbejde på den afdeling, hvor han bor.

Sønnen til en pakistansk mandlig beboer fortalte på gangen efter interviewet, at hans far hele tiden sagde, at det eneste, der kunne blive bedre, var, at når han trykker på nødkald, så skal de komme med det samme. Han venter alt for længe. Sønnen sagde: "Men det er også, fordi han er gammel militærmand, så han har været vant til at nu, det er lige NU." Senere gik jeg hen for at sige farvel til personalet og fortalte, hvad jeg havde forstået, da en medarbejder og beboerens kontaktperson spurgte, om der var noget, de gjorde forkert, og som de kunne gøre bedre. Jeg svarede nej, og at det eneste var, at når han trykkede på nødkald, gik der for lang tid. Og at sønnen havde sagt, at det skyldtes, at han var gammel militærmand. Kontaktpersonen sagde: "Det er helt nyt for mig. Jeg vidste ikke, at han var militærmand. Det giver rigtig god mening, for han er ikke sur, når man så kommer. Han vil bare have, at hvis han trykker på knappen – hvis man ikke kommer straks, så råber han."

Eksemplet viser, hvordan en handling, der i hverdagens travlhed i plejen måske kan give anledning til irritation hos nogle medarbejdere, med indsigt i mandens livshistorie bliver gjort begribelig. Det begribelige kan opleves som mindre frustrerende end det, vi ikke forstår meningen med.

Beboere uden historie

En flygtning fra Rusland blev bragt til PLC i 2014 af Røde Kors, fordi han havde fået en hjerneblødning og havde fået en halvsidig lammelse. Han havde boet i et flygtningecenter i Danmark på tålt ophold i tyve år, fordi han var statsløs. Ifølge personalet meddelte Røde Kors ved ankomsten, at manden var "en tyrann og en kvindehader". Han talte tysk og russisk og kunne ikke tale med ret mange blandt personalet. Han ville heller ikke så meget, men ville kun ligge i sin seng og var fjendtligt indstillet og tilmed voldelig. Han kastede fx med ting, mad og flasker og har taget kvælertag på en medhjælper. Han troede, at KGB var efter ham og oplyste ikke mere om dette. Den russiske mand var en krævende beboer. Afdelingslederen fortæller:

Vi skal ikke selv komme, men når han har brug for, at vi kommer, så kan jeg love dig for, at det skal vi nok få at vide. Så skal vi være der, og ellers så har han ikke brug for os.

Denne mands baggrund og livshistorie var særdeles vanskelig at få indsigt i, ligesom det var en vanskelig opgave at pleje ham. Afdelingslederen siger om dette:

Vi har fået en journal fra lejren, hvor vi har kunnet få indblik i nogle ting og se, hvad man tror, der er foregået. For man ved ikke noget. Man tror, og man tolker på nogle signaler og nogle ting. Altså beskriver det liv, der er blevet levet i tyve år i lejren.

Beboerens kontaktperson har undervejs fået indsamlet nogle oplysninger om hans livshistorie, og i 2015 blev en russisk vikar ansat på afdelingen, som kunne tale med beboeren på hans eget sprog. Manden selv er ikke nem at tale med, men den russiske plejer har også talt en del med en russisk ven til beboeren, der kommer på besøg af og til fra asylcentret. Hvad man ved nu er, at han er født i Rusland i slutningen af 1940'erne, er uddannet i militæret og har været lejesoldat. Han har en kone i Rusland og en voksen søn. Den russiske assistent har fundet frem til russiske film på DVD, som han kan se fra sin seng, og det har beroliget ham, så han efterhånden er mindre aggressiv. Ikke desto mindre meddelte personalet på feltarbejdets sidste dag på afdelingen, at han var ved at kaste sin havregrød efter plejeren samme morgen.

Eksemplet med denne beboer illustrerer, hvilke vanskelige forhold der kan være forbundet med at pleje et menneske med fx PTSD, som den russiske beboer ifølge afdelingslederen måske har, samtidig med at der er sprogvanskeligheder, lammelse og anden sygdom. Kendskabet til manden bliver begrænset af, at der mangler viden om hans livshistorie, men alligevel ses det, hvordan en personalegruppe kan gøre sig store anstrengelser for at behandle beboere godt, selv under disse vanskelige betingelser og hans til tider voldelige adfærd. Det ringe kendskab til beboerens livshistorie gør det endnu vanskeligere at udøve personcentreret pleje, men eksemplet illustrerer også, at der kan findes alternative løsninger som fx visning af russiske film.

LIVSHISTORIER UDTRYKKER OG SKABER IDENTITET

Selve det at dele betydningsfulde begivenheder i sit liv er væsentligt ikke mindst for gamle mennesker (Hedelund & Nikolajsen 2013, 2015). At bruge livshistorien som et aktivt redskab i kommunikation og pleje beror på interessen for at forfølge spor i et menneskes liv, som vedkommende tilskriver betydning. Det bliver nemmere at hjælpe og gøre et andet menneske tilpas, når man kender til personens baggrund.

De tre cases om tre mandlige beboere afspejler, at det kan være frugtbart at gå dybere ind i livshistorien og derved i et menneskes erfaringer, fordi de er betydningsfulde for personens identitet. Som et kommunikativt redskab er fokus på at fortælle livshistorier samtidig anvendeligt til at etablere en stærkere social kontakt mellem tilhører og lytter, fordi de i samtalen kommer til at udveksle viden og værdier (Abrahams 1968, Randall 2014). De tre cases viser dog også, at det er meget afgørende at have god tid til at lytte til menneskers fortællinger. 'Tid' skal forstås både som et afgrænset tidsrum i hverdagen, hvor man kan sætte sig og spørge og lytte, og som ro til at vente på, at måske langsomme og ikke nødvendigvis sammenhængende beretninger dukker op. Og det gør de måske på andre sprog og med den vanskelighed i udtryk, som hjerneblødninger, demens og afasi kan forvolde. Derfor kræver indblik i menneskers livshistorie også et længere tidsforløb, hvor man har mulighed for at få mening ud af fragmenter, som livshistorier ofte er stykket sammen af.

Det fremgår af plejepersonalets udsagn i nogle af de analyserede interviews, at tid ofte er en mangelvare i den professionelle hverdag. Derfor kan det være svært at nå til de stunder, hvor en beboer i sit eget tempo og med den rette, tålmodige lytter får lyst til at fortælle om sig selv. Arbejdet med livshistorier bliver vanskeligere af, at beboere taler andre sprog og har andre livsløb og livshistorier end dem, skabelonen for en 'normal' dansk livshistorie opfordrer til at indkredse.



KAPITEL 11

Arbejdsliv og *læreproces*

I dette kapitel rettes opmærksomheden mod medarbejderne og den læreproces, de har været igennem i de tre år, mangfoldighedsprofilen har været under udvikling. Vi gennemgår processen og ser derefter på, hvordan den har bidraget til udvikling af medarbejdernes faglige praksis.

EN SPIRENDE LÆREPROCES

Det første år var et forberedelsesår for medarbejderne. Det var præget af information om, hvilke forventninger, der var til profilen og undersøgelse af, hvad de havde brug for at lære. Der blev holdt informations- og dialogmøder med medarbejderne, hvor det blev understreget, at det ikke kun handlede om etniske minoriteter, men om at imødekomme og rumme alle slags mennesker uanset baggrund. På den første runde dialogmøder med medarbejderne var reaktionerne positive og relativt ubekymrede. Mange udtalelser handlede om, at *det er bare det, vi gør i forvejen*, og forsøg på at kalde spørgsmål og eventuelle bekymringer frem blev i nogen udstrækning mødt med et: *Her er vi med på den værste*.

Aktionsforskning bygger på den grundlæggende forståelse, at mennesker skal delagtiggøres i at udforme de vilkår, hvorunder de arbejder, hvis der skal ske rodfæstede forandringer (Nielsen 2012). Derfor var en åben og tillidsfuld dialog med medarbejderne om udviklingsarbejdet afgørende. Den ubekymrede tilgang kan have flere forklaringer. Den kan for det første skyldes en bred udlægning af mangfoldighedsbegrebet, der har til hensigt at skabe tryghed gennem genkendelighed og kontinuitet. En konsekvens blev, at den politiske intention med mangfoldighedsprofilen – nemlig at skabe et attraktivt tilbud til ældre fra etniske minoriteter – blev nedtonet i processens start.

En anden forklaring på den tilsyneladende ubekymrede tilgang kan bero på en fælles faglig stolthed udviklet gennem *Employer Branding*-projektet, som PLC's medarbejdere gennem tre år havde deltaget i. Projektet havde til hensigt at synliggøre et højt fagligt niveau og øge den faglige stolthed (PLC's hjemmeside 02.07.2014), og det lykkedes at skabe en stærk oplevelse af at være en del af et hus, der er rummeligt og fleksibelt i forhold til at skabe forandringer: *Employer Branding processen spiller ind på vores imødekommenhed og måden, hvorpå vi samarbejder på tværs af huset* (citater fra dialogmøder med medarbejderne).

Et tredje bud kan være, at der hersker et stærkt paradigme af positivitet og omstillingsparathed på arbejdsmarkedet. Arbejdslivsforskere har påpeget, at anerkendende tilgange gennem det seneste tiår har skabt en tabuisering af medarbejderes kritik af udviklingen på deres arbejdspladser med opfordringer til at *vende det til noget positivt* (fx Willig 2009; Nielsen, Nielsen & Olsen 2006). For medarbejderne kan dette have betydning for deres mod til at udtrykke den skepsis og de bekymringer, de kan have i forhold til udviklingen af mangfoldighedsprofilen.

Det krævede således en særlig opmærksomhed og indsats at komme ind bag den ubekymrede tilgang og finde ud af, om den nye profil også gav nogle medarbejdere anledning til faglig usikkerhed. Det har betydning for udviklingsprocessen, at medarbejderne tør vise deres tvivl og usikkerhed (jf. ovenstående), men det var også vigtigt at kunne lægge medarbejdernes spørgsmål til grund for den kommende undervisning i det professionelle møde med etniske minoriteter.

Ved næste runde dialogmøder blev medarbejderne anerkendt for deres positive og imødekomende indstilling. Samtidig blev det understreget, at det også var naturligt, hvis nogen følte usikkerhed eller bekymring for de opgaver, der ventede dem, og at den type af overvejelser var vigtige at få frem for at kunne arbejde konstruktivt med hverdagens udfordringer. Reaktionen var i begyndelsen forsigtig. Flere

startede med at understrege, at de var positivt indstillet, hvorefter der fulgte en bekymring eller en faglig usikkerhed. Efterhånden som processen skred frem, blev skepsis og bekymringer udtalt friere, hvormed det samlede billede af de forestående udfordringer blev langt mere nuanceret.

Ved anden runde dialogmøder var medarbejderne også opmærksomme på, hvordan de nuværende beboere forholder sig til mangfoldighedsprofilen:

Nogle af beboerne er begyndt at efterspørge mad fra andre lande.

Hvordan tackler man fordomme beboerne imellem?

Nogle beboere er lidt racistiske og kommer med højlydte, ubehagelige kommentarer.

Kommentarerne repræsenterer en problemstilling, som medarbejderne har en vis usikkerhed overfor og blev derfor taget med i planlægningen af den videre proces.

Efterhånden blev medarbejderne mere specifikke i deres formulering af problemstillinger, og de begyndte selv at udvikle idéer og løsningsforslag. Et eksempel er problemet med de sproglige barrierer i samarbejdet med beboere, der ikke kan tale dansk. På de første dialogmøder blev det drøftet, om det var en mulighed at benytte husets resurser i kraft af mange tosprogede medarbejdere, og hvordan det i givet fald kunne organiseres. Da der efterfølgende flyttede en beboer ind, der ikke talte dansk, fandt medarbejderne selv veje til at afprøve, hvordan en kollega kunne hjælpe med det sproglige, og der blev afprøvet forskelligt billedmateriale som hjælperedskab i kommunikationen.

Efter det første år blev et nyt, erfaringsbaseret spørgsmål fremlagt: *Er det etisk korrekt at udføre demenstest på mennesker, der ikke taler/forstår dansk?*

Fra at stille meget brede spørgsmål i starten var medarbejderne blevet langt mere nuancerede i deres forestillinger om de mange aspekter, en mangfoldighedsprofil rummer. Nuanceringen, og dermed kvalificeringen af medarbejdernes måde at forholde sig til de nye opgaver på, kan tolkes som et udtryk for, at medarbejderne var påbegyndt en læreproces om samarbejdet med ældre fra etniske minoriteter.

KURSER OG FREMTIDSVÆRKSTEDER

Første år var i forhold til læreprocessen et forberedelsesår, der skulle forberede til og kvalificere den videre læreproces. Planen for andet år var kurser, fremtidsværksteder og praksisnær læring.

Alle ledere og medarbejdere gennemgik et tredages AMU-kursus (fem hold á 25-30 deltagere). AMU-kurserne havde overskriften *Interkulturelle kompetencer* og blev afholdt af Social- og Sundhedsskolen i Herlev. Formålet med kurserne var, at medarbejderne ”igennem anvendelse af interkulturelle handlemåder og værktøjer professionelt kan håndtere mødet med etnisk og kulturel forskellighed i jobudøvelsen”. Kursusindholdet blev planlagt i samarbejde mellem skolen og projektgruppen, og selv om AMU-lovgivningen sætter nogle begrænsninger for lokal tilpasning af kurser, var det alligevel muligt at få tilrettelagt indholdet, så det kom til at rumme nogle af de problemstillinger, medarbejderne havde rejst i den første fase af processen.

Kurserne blev efterfulgt af fremtidsværksteder (Jungk & Müllert 1984), som skulle følge op på kursusdagene og give deltagerne mulighed for refleksion over barrierer og muligheder for at omsætte viden fra kurset til det daglige arbejde i en efterfølgende praksisnær læreproces. Overskriften for fremtidsværkstederne var *Arbejdslivet på mangfoldighedsplejehjemmet*.

Fremtidsværkstedet består af tre faser:

Kritikfasen, hvor deltagerne i fællesskab uddyber den problemstilling, der er genstand for processen. I denne sammenhæng arbejdede deltagerne under overskriften: *Hvad er svært ved arbejdslivet på mangfol-*

dighedsplejehjemmet? Med udgangspunkt i demokratisk valgte kritiktemaer opfører kritikgrupper hver et *kritikbillede* gennem ordløse rollespil, der viser en fortolkning af temaet. Det ordløse tvinger deltagerne til at formidle et sanseligt aspekt af temaet, der rækker ud over det, der er muligt at formidle verbalt.

I *utopifasen* arbejdes der på samme måde under overskriften: *Hvordan ville arbejdslivet på mangfoldighedsplejehjemmet se ud, hvis alt var muligt?*

Virkeliggørelsesfasen er fremtidsværkstedets tredje fase, hvor utopierne undersøges for, hvor det er realistisk at begynde, og der planlægges konkrete eksperimenter. I denne sammenhæng valgte vi at henlægge virkeliggørelsesfasen til et fælles værksted for alle ledere og medarbejdere.

Virkeliggørelsesfasen blev afholdt som en fælles workshop for alle ledere og medarbejdere. Medarbejderne blev inviteret til at skrive sig på de idéer, de havde lyst til at arbejde videre med, og ledergruppen fik ansvar for det videre arbejde med at organisere afprøvning af idéerne sammen med de interesserede medarbejdere.

TEMAER, DER PRESSER SIG PÅ

På baggrund af samtlige fremtidsværksteder har vi identificeret tre overordnede temaer, der blev tillagt størst betydning for såvel muligheder som barrierer i medarbejdernes læreproces. I det følgende præsenteres temaerne sammen med en analyse af medarbejdernes forestillinger om, hvordan mangfoldighedsprofilen vil påvirke den praktiske hverdag på PLC. På baggrund af analysen gives et bud på en sammenhæng mellem temaerne og medarbejdernes forestillinger om faglighed og arbejdsliv.

Temaerne har vi givet følgende overskrifter:

Resurser

At vide og forstå

PLC for alle/det PLC vi kender

Disse tre temaer udspringer således af deltagernes egne prioriteringer.

Resurser

Resursetemaet handler især om arbejdskraftresurser, men rummer også ønsker om flere penge til indretning, mad, udflugter osv. Medarbejderne oplever en hverdag med et tidspres, der indimellem gør det svært at nå mere end den helt basale pleje og omsorg. At blive præsenteret for forandringstiltag, der stiller nye krav, opleves som noget ekstra, der skal gøres, og afføder derfor en bekymring for, hvordan det hele skal kunne nås. *"Intet tidspres"*, og *"Meget mere personale"* var nogle af overskrifterne i værkstedernes utopifaser. *"Det tager mere tid – vi mangler hænder"*, *"Meget resursekrævende"* og *"Manglende tid"*.

Resursetemaet fik stor fylde, men der fremkom også mange andre temaer, og på den måde kom det ikke til at skygge for processen og lysten til at deltage kreativt i idéudviklingen. Alligevel synes tid og penge at være en underliggende bekymring i mange stikord fra vægviserne. Det kan ses af, at deltagerne i tematiseringen placerede udsagn som: *"Irriterende ikke at kunne forstå, hvad de siger"*, *"Bekymret for, om vi kan imødekomme alle forskellige ønsker"* og *"Vanskelig kommunikation med pårørende"* under temaer, der handlede om manglende tid. Disse problemstillinger synes umiddelbart at handle om sproglig og kulturel forståelse, men fremstår ved denne placering med endnu en dimension, nemlig oplevelsen af at det tager tid at lære nyt og gøre noget andet, end man plejer.

Resursetemaet overordnes således de øvrige temaer. Det er en vigtig opmærksomhed at have i det videre forløb, da det umiddelbart ligger uden for deltagernes handlerum og samtidig kan udgøre en potentiel trussel mod processens troværdighed hos medarbejderne.

At vide og forstå

Temaet *At vide og forstå* rummer også en af deltagernes største bekymringer, nemlig bekymringen for ikke at kunne kommunikere med beboerne på grund af sprogforskelle. I aktionsforskningsprocessen har det vist sig at være svært at adskille det sproglige fra det kulturelle. Det kom bredere til at handle om at forstå mennesker fra andre lande/kulturer/religioner. Udsagn fra utopifaserne som *"Sprog app"*, *"Multitolke"* og *"Tolke til rådighed hele døgnet"* er modsvar på udsagn fra kritikfaserne som *"Svært, hvis man ikke kan forstå sproget"*, *"Sproglige misforståelser"* eller *"Tale andre sprog – stigende følelse af utilstrækkelighed"*. Medarbejderne udtrykker her en frygt for, at den sproglige barriere kan gøre det svært at give en god pleje og omsorg. Et kritikbillede viste en tørklædeklædt gammel dame, der sad og så fortabt ud, mens personalet gik forbi uden at vise hende opmærksomhed. Deltagerne forklarede, at det skulle vise, hvordan det føles at blive overset, fordi ingen kan tale ens sprog. Samtidig viste det deltagernes egen bekymring for at komme til at give mindre opmærksomhed til beboere, hvis sprog de ikke forstår.

Utopiforestillinger som *"Alle kender alle sprog og religioner"* og *"Studieture og foredrag, så personalet kan lære andre kulturer at kende"* handler om en drøm om en bred kulturforståelse, så man som personale ikke kommer til at overskride grænser eller overse behov, som der blev udtrykt frygt for i kritikfasen. I tematiseringen viste der sig flere eksempler på, at den sproglige og kulturelle forståelse flød sammen til et mere generelt tema om forståelse. Eksempler på det er, at udsagn fra kritikfasen – som *"Hvordan får vi livshistorien uden at krænke?"* og *"Svært at håndtere et anderledes familiehierarki"* – af deltagerne blev kategoriseret som vedrørende både kulturelle og sproglige kundskaber. Allerede på dialog- og café-møder i processens første fase udtrykte medarbejderne ønske om at få udviklet 'en værktøjskasse', man kunne hente hjælp i, når man stod over for en beboer fra en fremmed kultur. På AMU-kurserne i *Interkulturelle kompetencer* blev der nærmest undervist i det modsatte. Underviserne lagde vægt på, at 'værktøjskasser' ville føre til uhenigtsmæssige generaliseringer. Den interkulturelle kompetence bestod i at interessere sig for den enkelte og lægge vægt på forskellighed frem for forestillinger om fælles træk. Det var svært for medarbejderne, at de ikke fik færdige svar, og frustrationen blev båret videre ind i fremtidsværkstederne.

Et andet eksempel på, at sproglig og kulturel forståelse flød sammen, er udsagnet *"Manglende forståelse for vores regler"*, der blev fulgt op af et kritikbillede, der viste en tørklædeklædt beboer med meget krævende adfærd. Ingen af deltagerne havde talt om erfaringer med, at muslimske beboere var særligt krævende, så udsagn og billede må tolkes som henhørende til en generel forestilling om muslimsk adfærd. Der kan altså være tale om en fordom, som er hentet fra livssammenhænge uden for arbejdspladsen. I den efterfølgende utopifase kom udsagn som *"Alle interesserer sig for hinanden"* og *"Forståelse og rummelighed for hinandens kulturer og religioner"*. Udsagnene kan tolkes som en spirende anerkendelse af, at fælles trivsel på et mangfoldighedsplejehjem må kræve, at alle parter åbner sig og interesserer sig for hinanden.

PLC for alle/det PLC vi kender

Dette tema viser sig på mange forskellige måder og indeholder mange modsatrettede følelser og forestillinger om fremtiden på PLC. *"Forståelse og rummelighed for alle religioner og kulturer"* og *"Ingen forskelsbehandling"* er overskrifter, hvorunder der er placeret stikord som *"Tolerance"* og *"Plads til, at alle kan udøve religioner"*. På den måde udtrykkes der en drøm om et mangfoldighedsplejehjem med trivsel for alle på tværs af religion, kultur mv. Samtidig er det et modsvar på udsagn fra kritikfasen, der viser, at medarbejderne er bekymrede for udviklingen på flere niveauer. Der kom også en lang række stikord, som vidner om en bekymring for plejehjemmets udvikling. Udsagnet *"Bekymret for, om danske ældre vil vælge PLC fra"* gik igen i flere af værkstederne og rummer bekymringer for den enkelte beboers trivsel, det sociale fællesskab blandt beboerne og den trygge og genkendelige arbejdsplads. Det blev også udtrykt som: *"De danske beboere er kritiske over for maden – vil have sovs og kartofler"* og *"Forskelsbehandling – beboere med anden etnisk baggrund får mest opmærksomhed"*.

Medarbejderne på PLC er vant til at arbejde med personcentreret omsorg og sætter pris på at skabe relationer til hver enkelt beboer, så de kan forstå og imødekomme individuelle behov og ønsker i den udstrækning, det overhovedet er muligt. Det afspejler sig også her, hvor mangfoldighedsprofilen på trods af diverse vanskeligheder og bekymringer ses som en spændende faglig udfordring. Samtidig peger stikord i kritikfasen på en opfattelse af, at der skal en udstrakt homogenitet til for at få et godt plejehjemsliv – både for beboere og medarbejdere. Udsagnet *”Bekymret for, om danske traditioner mistes”* blev understreget i et kritikbillede, der viste et juletræ, der var ved at visne. Billedet blev foldet ud i den efterfølgende snak, hvor deltagerne beskrev, at de ville udtrykke, hvordan det føltes at visne som et juletræ, fordi de traditioner, man kender og holder af, forsvinder. Det var altså ikke kun en bekymring for beboerne. Medarbejderne beskrev også deres egen tilfredsstillelse ved at skabe glæde og fællesskab om kendte traditioner. Kritikstikord som *”Grupperinger”*, *”Kønsopdeling”* og *”Religiøse konflikter”* modsvares af utopien *”Fællesskaber på tværs af kulturer”* og handler om medarbejdernes ønske om et fællesskabsorienteret plejehjem, hvor beboerne nyder socialt samvær med hinanden og med medarbejderne. På et mangfoldighedsplejehjem, hvor beboerne har meget forskellige traditioner, kan det opleves, som om de kendte fællesskaber er truet. Forestillingen om grupper, der søger sammen på grund af sprog-, kultur- eller religionsfællesskab, virker tilsyneladende mere ekskluderende og fragmenteret på personalet, end når danskere fx samles om en julefrokost. Stikordene under dette tema kan derfor tolkes som en frygt for, at det ikke kan lykkes at skabe samlende, hyggelige arrangementer for beboerne.

VILJE TIL AT UDVIKLE OG FRYGT FOR AT MISLYKKES

Ser man samlet på de tre ovenstående temaer og alle de udsagn, de er udsprunget af, tegner der sig et billede af en medarbejdergruppe, der er fuld af kreativitet og udviklingslyst. Alle værkstedernes utopifaser havde adskillige forslag i retning af at få plejehjemmet til at ”emme af multikulturalitet”. Fester, mad, udsmykning, foredrag og kulturelle arrangementer var bud på, hvordan beboerne skulle føle sig hjemme, uanset hvem de var, og hvor de kom fra. Også på andre områder, som fx det sproglige, var der en stor kreativitet i forhold til at løse forestående udfordringer. Samtidig er der en skepsis over for virkelighedens forandringsmuligheder, og hvilken betydning eventuelle forandringer vil få for det arbejdsliv og den hverdag, de kender. Kommunikation med beboerne og evnen til at kunne skabe relationer opleves som forudsætninger for at kunne udføre et godt stykke arbejde. Dette blev understreget i fremtidsværkstedernes utopifaser, og barrierer for at det kunne lykkes, kom frem i kritikfaserne. Selv om mange af de utopiske idéer var meget konkrete, var der samtidig en bevidsthed om, at alle forslag var resursekrævende. Det var måske deri det utopiske lå. Det kræver penge at bruge tolke og indkøbe teknologi, og det kræver tid at lære at bruge begge dele – og i det hele taget at få mere viden om andre kulturer, traditioner, religioner mv.

Aktionsforskningsmetoden har åbnet for en kritik, der for nogle medarbejdere især var rettet imod arbejdet med minoritetsetniske beboere. I processen blev kritikken konkret formuleret som en frygt for ikke at kunne leve op til egne forventninger om en god faglig standard og en frygt for en uforudsigelig forandring af det kendte PLC. Efter fremtidsværkstederne blev det tydeligt, at medarbejdernes forestillinger om et mangfoldighedsplejehjem var ambivalente, og at den umiddelbart åbne og ubekymrede reaktion fra starten var blevet mere reflekteret.

VIRKELIGGØRELSESFASE

Fremtidsværkstedets virkeliggørelsesfase var en fælles workshop for alle medarbejdere og ledere. Her blev de valgte utopiudkast opdelt efter følgende spørgsmål:

- Hvad har vi brug for mere viden om? Hvordan kan vi få det, og hvor kan vi hente hjælp?
- Hvordan klarer vi den sproglige udfordring?
- Hvilke rammer og retningslinjer har vi brug for?
- Hvordan skaber vi gode omgivelser og god atmosfære?
- Hvad er vigtigt i det gode hverdagsliv?

Temaerne var formuleret som spørgsmål for at gøre det let at gå i gang med at udforme konkrete eksperimenter, der kunne pege hen imod utopien. Deltagerne kunne cirkulere mellem temaerne og bidrage til idéudvikling der, hvor de syntes, det var mest interessant eller vigtigt, og deltagerne blev opfordret til at skrive sig på lister ved de idéer, de havde lyst til at medvirke til at afprøve. Resultaterne af workshoppen blev overdraget til lederne, der fik til opgave at sikre opfølgning i samarbejde med aktionsforskeren og de medarbejdere, der havde skrevet sig på listerne.

Træghed i processen

Den fælles workshop (virkeliggørelsesfasen) blev holdt 4. november 2014, men først i marts måned 2015 blev der udarbejdet en plan for, hvordan der skulle arbejdes videre med idéerne fra fremtidsværkstederne. Der skulle fokuseres på temaerne: *Intern vidensbank*, *Mere viden om forskellige etniske minoriteter*, *Fejring af en mangfoldighed af kulturelle højtider* og *Indretning af rum med særlige funktioner*.

I den fem måneder lange periode mellem virkeliggørelsesfasen og den senere opfølgning var der forskellige forhold på plejehjemmet, som konkurrerede med mangfoldighedsprocessen om ledelsens og medarbejdernes opmærksomhed, og det engagement, medarbejderne udviste i fremtidsværkstederne, havde rettet sig andre steder hen. Det var svært for dem at huske de temaer, de havde været optaget af at arbejde videre med og hvorfor. I perioden var der heller ikke kommet nye beboere med indvandrerbaggrund til PLC, så fremtidsværkstedernes temaer var ikke længere nærværende for ret mange af medarbejderne. Det var med andre ord svært for lederne at rekruttere medarbejdere til arbejdsgrupperne. Gruppen, der arbejdede med at oprette en *intern vidensbank*, fik lavet en oversigt over medarbejdere med flersproglige kompetencer, der gerne ville stille sig til rådighed for kollegaer og beboere som oversættere i forhold til mindre problemstillinger i hverdagen. Vidensbanken er blevet en del af husets hverdag, og den bruges flittigt på tværs af afdelinger. Gruppen, der arbejdede med indretning af rum, fik etableret og indrettet et 'stillerum'. De to øvrige arbejdsgrupper nedlagde sig selv.

En foreløbig analyse af materiale fra såvel fremtidsværksteder som interviews og observationer viste en bevægelse i forestillingen om de nye opgaver og kompetencen til at løse dem. Der var eksempler på, at medarbejderne var blevet meget opmærksomme på, at beboere og brugere fra andre lande kan have andre behov end dem, de er vant til at dække hos gamle danskere. I et interview gav en medarbejder udtryk for usikkerhed over at skulle give personlig pleje til en pakistansk mand. En opgave, der sædvanligvis er helt rutinemæssig. En anden medarbejder fortalte om usikkerhed, når hun serverer mad for en beboer fra et andet land, for hvad er det nu, han/hun må eller ikke må spise? Den sproglige barriere viser sig i et interview, hvor der tales om livshistorier. Medarbejderne ved, at livshistorien er vigtig for at give en god pleje og omsorg, men de giver op på grund af sprogsvanskeligheder og gætter sig i stedet frem, hvilket betyder, at de fx kommer til at fejre en beboers fødselsdag mod hans vilje.

Usikkerheden kan tyde på, at læreprocessen indtil dette tidspunkt især har ført til en erkendelse af, at der er meget, man ikke ved. Det er frustrerende, men måske et skridt på vejen til at erstatte generaliseringer og fordomme med en undersøgende nysgerrighed. I denne proces kan det se ud til, at ønsket om at være imødekommende kan føre til en etnificering, hvor mødet med gamle fra andre lande ses gennem 'kulturbriller', og udfordringer forklares med kulturel anderledeshed, uanset om det handler om mad, personlig pleje eller andet. Det at kunne jonglere med perspektiver og skelne mellem sygdom, vaner, kultur, religion og andre sider af livet viser sig således som en yderst vanskelig kompetence for medarbejderne at tilegne sig.

VIRKELIGGØRELSE MED FOKUS PÅ MANGFOLDIGHEDSLEDELSE

I virkeliggørelsesfasen havde medarbejderne overladt det til ledergruppen at stå for den videre proces. På et møde mellem ledergruppe og aktionsforsker blev det derfor besluttet, at lederne i hverdagen skulle være særligt opmærksomme på, hvornår medarbejderne havde behov for støtte og viden i arbejdet med mangfoldighed. Indsatsen skulle følges op på et månedligt ledermøde, hvor ledergruppen med deltagelse af aktionsforskeren skulle reflektere over læringsbehov og muligheder for at imødekomme dem. Opgaven viste sig svær for lederne at løse, dels på grund af hverdagens konkurrerende dagsordner, dels fordi det også var svært for dem at identificere problemstillinger relateret til mangfoldighedsprofilen. For at støtte lederne i det arbejde blev det aftalt, at aktionsforskeren skulle følge hver enkelt leder på møder i afdelingerne, hvor faglige problemstillinger blev drøftet mellem medarbejderne. I forlængelse af møderne skulle leder og aktionsforsker sammen reflektere over mangfoldighedsledelse og medarbejdernes læringsbehov. Det resulterede i et enkelt møde i hver afdeling, og kun i én afdeling blev der tale om et egentligt forløb.

Møderne i afdelingerne gav indblik i, hvordan medarbejderne gik til mangfoldighedsarbejdet i praksis. På én afdeling blev en nyindflyttet pakistansk mand drøftet. Mandens problemer blev gjort til genstand for en faglig analyse, og der blev identificeret problemer med ernæring, medicinindtag mv. Det, at manden stammede fra Pakistan, blev nævnt som noget, man skulle være opmærksom på ift. maden, og desuden var der sprogveskelsigheder, som bl.a. gjorde det svært at vurdere, om han også havde symptomer på demens. På samme måde blev en mand fra Grønland, der flyttede ind, drøftet på et møde i en anden afdeling. Møderne gav indtryk af, at den tendens til etnificering, vi havde registreret tidligere i processen, havde udviklet sig til en praksis, hvor medarbejderne nu var i stand til at se beboernes sproglige og kulturelle baggrund som blot én af mange sider af et menneske, de skal forholde sig til.

Som afslutning på aktionsforskningsprocessen blev medarbejderne i to afdelinger præsenteret for en analyse af deres læreproces. De blev præsenteret for en tidslinje med de aktiviteter, de havde deltaget i gennem de sidste to et halvt år som led i udvikling af mangfoldighedsprofilen. Derefter blev de præsenteret for forskerens analyse af deres læreproces: En udvikling fra en ubekymret tilgang til en bekymring for faglighed, resurser og et PLC, de kender, videre til en periode, hvor alt blev set på gennem 'kulturbriller', og til nu, hvor det ser ud til, at de er i stand til at jonglere med 'kulturel baggrund' som bare én af mange sider, man skal tænke på, når man som fagperson møder en plejehjemsbeboer. Reaktionen var stilfærdigt bekræftende. En del havde svært ved at huske hele processen, men de kunne huske bekymringerne, der kom frem i fremtidsværkstedet, og medarbejderne i den ene afdeling kunne også genkende beskrivelsen af, hvordan fagligheden havde udviklet sig.

På den baggrund kan man tale om, at der foregår en 'kulturel jonglering' forstået således, at 'kultur' indgår som en del af personalets forståelse af en beboer, men at vedkommendes kulturelle baggrund ikke bliver gjort til en overordnet forklaring på andre forhold, fx sygdom, økonomi, sprog, sociale forhold. Der bliver med andre ord taget højde for – og fastholdt en opmærksomhed på – forskellige årsager til problemer, fremfor at disse umiddelbart forklares med 'kulturel baggrund', som fx kunne bunde i personalets egne gisninger om religiøs praksis. Begrebet 'kulturel jonglering' skal altså forstås som en modsætning til 'etnificering', nemlig som det at lytte til den enkelte og prøve at forstå kompleksiteten af baggrunde for handlinger, som umiddelbart kan virke fremmedartede.

I den anden afdeling var beskrivelsen af fagligheden og 'den kulturelle jonglering' også genkendelig, men medarbejderne mente ikke, at tilgangen var ny og kunne tilskrives den læreproces, de havde været igennem. *"Vi har hele tiden set mennesket først"*. Omtrent de samme reaktioner kom frem på et efterfølgende møde for ca. 30 medarbejdere og ledere fra forskellige afdelinger. På møderne kom der desuden kommentarer som: *"Vi har jo heller ikke rigtig haft nogen (beboere med anden etnisk baggrund) endnu"*, eller *"Det har også været lettere, fordi vi kun har en mand. Kvinderne er mere religiøse"*.

Reaktionerne viser, at medarbejderne befinder sig meget forskellige steder i læreprocessen.

Læreprocesser

Den analyse af udviklingsprocessen, medarbejderne blev præsenteret for, har vi inddelt i følgende begreber:

Hverdagsbevidsthed. Den umiddelbare reaktion, da medarbejderne blev præsenteret for profilen. ”Det er bare det, vi gør i forvejen” kan forstås som en slags afværgemekanisme. Medarbejderne mødes konstant med nye udviklingskrav, og for fortsat at kunne håndtere hverdagen reducerer man det nye til noget kendt (Illeris 2007).

Modstand: Udtryk for bekymring for bl.a. økonomi, faglighed og traditioner.

Etnificering: Alt ses gennem ’kulturbriller’.

Kulturel jonglering: Medarbejderne arbejder ud fra den personcentrerede omsorg, og beboerens kulturelle baggrund er ét af en række faglige perspektiver, der tages i betragtning.

Om læreprocessen skal det understreges, at det ikke er muligt at tale om én læreproces for 150 medarbejdere. Der er heller ikke tale om, at læring udvikler sig lineært. De forskellige stadier findes side om side blandt medarbejderne og til en vis grad også samtidig i den enkelte medarbejder.

I det følgende vil vi se på en række forhold, der kan have indflydelse på, at medarbejderne befinder sig forskellige steder i læreprocessen. Det drejer sig om medarbejdergruppens forskellighed, forskellige muligheder for praktisk erfaringsdannelse i forskellige afdelinger, jobposition og ledelsesmæssig støtte samt proces.

Medarbejdernes forskellighed

Af de medarbejdere, der har indgået i aktionsforskningsprocessen, har hovedparten været sosu-hjælpere og sosu-assistenten. Derudover har der deltaget sygeplejersker, fysio- og ergoterapeuter, køkken-, tekniske og administrative medarbejdere og ledere. De har forskellig uddannelsesbaggrund, og selv de, der har samme uddannelsesbaggrund, har meget forskellige drivkræfter i arbejdet og engagerer sig i det på forskellig vis (Algreen-Petersen 2011). Det ses fx ved, at nogle engagerer sig i udviklingsarbejde, mens andre føler sig bedst tilpas i en stabil hverdag, hvor de kan fokusere på samværet med beboerne uden udefrakommende forstyrrelser.

Medarbejderne har også forskellig baggrund i livet uden for arbejdspladsen. Det gælder socioøkonomiske forhold, sproglige og kulturelle forhold (medarbejdergruppen repræsenterer flere end 20 forskellige nationaliteter), politiske holdninger osv. Forskellighederne kom bl.a. til udtryk i fremtidsværkstedernes kritikfase, hvor holdninger til etniske minoriteter i Danmark afspejlede sig i deltagernes forestillinger om barrierer i mangfoldighedsarbejdet. Det kan have betydning for engagementet i læreprocessen, hvis man betragter mangfoldighedsprofilen som en trussel mod de kendte traditioner på PLC eller mod de resurser, der er til omsorg for gamle danskere. Hvis disse forskelligheder tabuiseres, risikerer det at nære en tavs modstand mod mangfoldighedsprofilens intention. Fremtidsværkstedets kritikbillede af det visnende juletræ viste en dybfølt bekymring, som kalder på en faglig dialog om (i dette tilfælde) fejring af højtider.

ERFARINGSDANNELSE OG LEDELSE

Den strategiske plan for læreprocessen var, at de fælles forberedelser, AMU-kurser og fremtidsværksteder skulle give afsæt for praksisnær læring for medarbejderne. Gennem videreudvikling og realisering af idéer fra fremtidsværksteder og konkrete erfaringer fra mødet med nye beboere, skulle medarbejdere, ledelse og aktionsforsker sammen finde ud af, hvad profilen krævede af de enkelte medarbejdere og af huset, og hvad der skulle til for at imødekomme kravene. Undervejs blev der gjort forskellige forsøg på at udbrede mangfoldighedsbegrebet, så den interkulturelle praksis, der var introduceret på AMU-kurset, omfattede alle beboere. Dermed havde alle medarbejdere mulighed for at afprøve deres nye faglige perspektiv (ud fra den præmis, at eksempelvis også en jøde kommer med en særlig kulturel baggrund). Eksperimenterne krævede stor ledelsesmæssig opmærksomhed.

En anden præmis for læreprocessen var medarbejdernes engagement i arbejdet med idéerne fra fremtidsværkstedet. Det er beskrevet, hvordan det fortonede sig, som tiden gik, og mangfoldighedsdagsordenen blev overtaget af andre indsatser, der krævede husets opmærksomhed.

Skal man på baggrund af ovenstående give et bud på resultatet af læreprocessen, er det kun muligt at sige, at effekten altid vil være individuel, og at medarbejdernes oplevelse af læring spænder vidt.

AFRUNDING

Analyse af materialet fra fremtidsværksted og interviews viser, at de medarbejdere, der fortæller fagligt og nuanceret om samarbejdet med beboere med etnisk minoritetsbaggrund, især er dem, der har haft mulighed for at gøre sig praktiske erfaringer undervejs i læreprocessen. Lidt forenklet kan man sige, at de, der har lært mest, er dem, der har haft mulighed for at gøre sig praktiske erfaringer.

Endvidere ser det ud til, at den ledelsesmæssige støtte – til refleksion og til at forbinde de konkrete opgaver med viden fra kurset og erfaringerne fra fremtidsværksted – har betydning for medarbejdernes oplevelse af sammenhæng og faglig udvikling.

Ser man på medarbejdernes erfaringsdannelse i lyset af etnicitet – defineret som forestillinger, vi lægger til grund for forståelsen af hinanden i sociale møder – ser det ud til, at medarbejdernes forståelse af 'det etniske' bevæger sig fra at være 'det anderledes' til at være et af flere faglige perspektiver. Dette sker i takt med, at medarbejderne får erfaringer med minoritetsetniske ældre i deres arbejde.



KAPITEL 12

Konklusioner og perspektiver

Gennem to et halvt år, fra sommer 2013 til februar 2016, har vi fulgt Peder Lykke Centrets (PLC) udvikling mod at blive et mangfoldighedsplejehjem – som et af Københavns Kommunes seks nye profilplejehjem. Udviklingen er en proces, der tidsmæssigt ikke kan afgrænses af en projektbeskrivelse og de afsatte økonomiske midler, men som på sin vis begyndte længe inden, idet der allerede før projektstart boede ældre med ikke-dansk baggrund i PLC. Processen er heller ikke standset med udgangen af 2015. Noget vigtigt er sat i gang, man er nået et stykke af vejen, og der er indhentet en lang række vigtige erfaringer at bygge videre på. Det er disse erfaringer, der er indkredset gennem forskning tæt knyttet til praksis, som er analyseret og beskrevet i denne rapport.

PRAKSISFORSKNING

Data i forskningsprojektet er produceret via to forskellige metoder: aktionsforskning og etnografisk metode.

Aktionsforskningen indebærer et demokratisk udviklings- og dokumentationsarbejde sammen med medarbejderne i retning mod tilegnelse af viden og kompetencer til at arbejde med mangfoldighed. Forskningen er gennemført ved deltagelse i møder, AMU-kurser og selvstændige fremtidsværksteder, som indebærer en kritik-, en utopi- og en virkeliggørelsesfase med ideer til kvalificering af arbejde og hverdag.

Etnografisk metode er en fænomenologisk tilgang, der indbefatter observationer og indsamling af relevant materiale, samtaler og interviews. Det første år interviewedes bl.a. beboere med både dansk baggrund og minoritetsbaggrund, familie, medarbejdere og afdelingsledere. Medarbejderne blev desuden fulgt via deltagelse i kurser, arbejdsgrupper mv. Det viste sig i løbet af det første år, at det var vanskeligt at følge ældre med ikke-dansk baggrund, der flyttede ind på plejehjemmet, da de dels var få, og da de, der flyttede ind – ud over kompleks sygdom og svækkelse – havde psykiatriske lidelser, og enkelte var hhv. flygtninge og hjemløse. Det gjorde det etisk uforvarligt og i praksis også umuligt at være tæt på disse personer og deres evt. familie i den belastende indflytningsperiode samt videre derefter. I det andet og tredje projektår rettedes blikket videre ud mod personer og miljøer uden for plejehjemmet. Det foregik gennem feltarbejde i PLC's aktivitetscenter som det nærmeste miljø – og desuden via interviews med grupper af minoritetsetniske ældre i lokalområdet og det øvrige København samt interviews med visitatorer i to distrikter.

MANGFOLDIGHED, FORSKELLIGHED OG ETNICITET

Analysen tager udgangspunkt i PLC's forståelse af 'mangfoldighed', der beskrives som et udtryk for 'rummelighed': At hvert menneske er unikt, dvs. forskelligt, og at plejehjemmet skal kunne rumme alle. Sådan har det egentlig også været før projektet. Betegnelsen 'mangfoldighed' bringer imidlertid forestillinger om specifikke former for 'forskellighed' med ind i plejehjemmets intentioner. Baggrunden for etablering af mangfoldighedsprofilen har således været tanken om at blive bedre til at rumme forskellighed defineret ud fra 'etnisk' tilhørsforhold.

Begrebet 'etnicitet' er anvendt som et analytisk begreb til at belyse, hvordan de forestillinger, vi gør os om hinanden bl.a. ud fra aspekter som nationalitet, sprog, hudfarve, beklædning mv., spiller en rolle i beboernes hverdag i forbindelse med udviklingen af mangfoldighedsprofilen. Vi har også set på erfaringer med og forestillinger om PLC blandt midaldrende og ældre mennesker, der er kommet til Danmark som arbejdsmigranter, flygtninge og familiesammenførte fra en lang række primært mellemøstlige og afrikanske lande. Deres udsagn vidner om, at der generelt ikke er den store viden om eller erfaring med

danske plejehjem. Undtagelser er de personer, der selv har arbejdet på plejehjem, eller som har kendt eller kender ældre, der bor på plejehjem. Det fremgår tydeligt, at det at besøge og at blive vist rundt i PLC og få besvaret spørgsmål om, hvad det indebærer at flytte på et dansk plejehjem, kan være med til at ændre opfattelsen af plejehjem, der efterfølgende forstås mere positivt.

AT IMØDEKOMME SÆRLIGE BEHOV

De særlige behov knyttet til plejehjem for ældre og familier med minoritetsetnisk baggrund, der er beskrevet rapporten igennem, kan overordnet set siges at være godt repræsenteret af de fokusområder, som PLC har arbejdet på at udvikle i etablering af mangfoldighedsprofilen. Det drejer sig om foldere med skriftlig information om plejehjemmet på relevante sprog; tilbud om mad lavet med halalslagtet kød og mad fra det 'globale køkken'; et øget fokus på tolkning og kommunikation på eget sprog, bl.a. gennem etablering af en vidensbank med de medarbejdere, der tilbyder hjælp på andre sprog end dansk; udbredelse af forståelse for, at familiemedlemmer næsten 'flytter med ind' og adgang til et stillerum, bl.a. til bøn, og et interkulturelt lokale, hvor der både kan festes og foregå religiøse ceremonier.

Det er dog endnu ikke lykkedes PLC at udvikle plejehjemmet på en måde, så det virker genkendeligt og særligt attraktivt for målgruppen. Hjemmeside, de fysiske rammer og skiltning er og ser fortsat 'dansk' ud – på trods af fotografier og fotostater, der skal illustrere, at plejehjemmet er for alle nationaliteter. Interviewene viser, at det er helt afgørende for familier, der er muslimer, at de kan stole på, at den ældre bliver mødt uden at skulle forklare og argumentere for religion og dens betydning for dagligdagen. For nogle familier er det væsentligt, at kød er halalslagtet, og at familiens mænd kan føle sig i tryk forvisning om, at kvinder ikke bliver passet af mænd.

Udviklingen af PLC's køkken i mangfoldighedsplejehjemmet viser kompleksiteten i krav og illustrerer nogle af mangfoldighedsprofilens konkrete, institutionelle udfordringer. Der er mange daglige praktiske opgaver at løse i PLC's køkken. Produktion, servering og indtagelse af mad er et følsomt emne, der berører personlige, religiøse og politiske interesser. Mangfoldighedsprofilen udfordrer institutionskøkkenet, fordi der skal balanceres i forhold til en lang række økonomiske, ernæringsmæssige og andre krav samt krav relateret til at være mangfoldigheds køkken, som også indebærer mad lavet efter danske traditioner.

PERSONCENTRERET OMSORG – BRUG AF LIVSHISTORIE

PLC bygger, som mange andre plejehjem i Danmark og udland, på en personcentreret tilgang i plejen. Her er livshistorien et væsentligt redskab. Det at dele betydningsfulde begivenheder i sit liv er væsentligt, ikke mindst for gamle mennesker. Når de mennesker, man har delt livet med – ens livsvidner – falder fra, mindskes muligheden for at dele sine minder.

Plejepersonalet opfatter generelt tid som en mangel i deres hverdag. Derfor kan det være svært for dem at nå til de stunder, hvor en beboer i sit eget tempo fortæller om sig selv og sit liv. Arbejdet med livshistorier bliver vanskeligere af, at beboere taler andre sprog og har andre typer af livsløb og livshistorier end dem, skabelonen for en 'normal' dansk livshistorie opfordrer til at indkredse. Når de ikke deler sprog og kultur med deres omgivelser, mindskes chancen yderligere for at blive mødt og forstået. PLC har i projektet udviklet et omfattende materiale, *Livsbogen*, til indkredsning af beboernes livshistorie, der kan rumme erfaringer fra mennesker fra andre lande og med en anden kulturel baggrund end dansk.

Personale kan vise kreativitet og åbenhed i forhold til at forsøge at forstå en beboer på trods af sprogforbistring, og i mange tilfælde kan kropssprog være en vej frem. Der er dog en risiko for, at andre overtager fortolkningen af, hvad et menneske egentlig 'mener' eller ønsker, når vedkommende ikke selv kan give udtryk for det. Forskellige opfattelser kan give forskellige forståelser, og det kan være vanskeligt at finde frem til personens egen.

MEDARBEJDERNES LÆREPROCES

Medarbejdere, der ved mangfoldighedsprojektets slutning fortæller fagligt og nuanceret om samarbejdet med beboere med etnisk minoritetsbaggrund, er især personer, der har haft mulighed for at gøre sig praktiske erfaringer undervejs i læreprocessen. Lidt forenklet kan man sige, at de, der har lært mest, er dem, der har haft mulighed for at gøre sig praktiske erfaringer. Det ser her også ud til, at medarbejdernes forståelse af 'det etniske' gennem projektperioden har bevæget sig fra at have fokus på 'det anderledes' til at være ét af flere faglige perspektiver i takt med, at de får erfaringer med minoritetsetniske ældre i deres arbejde. Dette har vi i rapporten identificeret som at bevæge sig fra at udøve en form for 'etnificering' til at kunne håndtere 'kulturel jonglering'. 'Etnificering' henviser til handlinger, som baserer sig på egne formodninger om, hvad 'kultur' kan betyde for andre og deres ønsker – uden at spørge til det først. 'Kulturel jonglering' betegner lydhørhed over for og kompetencer til at kunne vurdere komplekse baggrunde for et menneskes ønsker og behov. 'Kulturel jonglering' ligger i forlængelse af personcentreret omsorg, fordi begge tilgange kræver, at man anstrænger sig for at forstå det enkelte menneske på dets egne præmisser.

Endvidere ser det ud til, at den ledelsesmæssige støtte til refleksion og til at forbinde de konkrete opgaver med viden fra kurset og erfaringerne fra fremtidsværksted har betydning for medarbejdernes oplevelse af sammenhæng og faglig udvikling.

AT SKABE KENDSKAB OG GENKENDELIGHED

Et eksempel på, at kommunikation er både svær og vigtig, er, når det viser sig, at mange indvandrere i København faktisk ikke kender til eller har forkerte oplysninger om, hvad et plejehjem er. Der ligger en opgave i at informere og gerne invitere på besøg, så familier og enkeltpersoner ved selvsyn kan se og forstå, hvordan plejehjemmet ser ud og fungerer. Det gælder ikke mindst organisationer og klubber uden for plejehjemmets aksel.

Det er med stor succes lykkedes en tosproget sundhedsformidler, der selv har minoritetsbaggrund, at samle, engagere og aktivere kvinder ud over dem, hun deler sprogfællesskab. Hun får fat på og fastholder kvinder fra en lang række forskellige lande, idet hun kommunikerer med billeder og fagter, og ved fælles hjælp finder de brugbare ord. Det, at hun repræsenterer en etnisk minoritet, skaber genkendelse og tryghed. Samtidig repræsenterer og formidler hun det danske sundhedssystem og plejehjemmet, som kvinderne introduceres til.

Måske kan det blive en dimension i videreudviklingen af mangfoldighedsprofilen, som hidtil ikke er forsøgt, at lade udvalgte medarbejdere, som er tosprogede – og måske frivillige – med et indefra-kendskab til minoritetsetniske miljøer, indgå i et organiseret samarbejde om at modtage og støtte ældre og deres familier.

FRA ÉT TIL FLERE MANGFOLDIGE PLEJEHJEM?

I disse år er der i Danmark ofte fokus på flygtninge og indvandrere gennem en diskurs og politisk praksis, der fremhæver forskelle i et negativt lys snarere end fokusering på positive aspekter af et multikulturelt samfund. Majoritetssamfundet repræsenterer politiske holdninger til definition og vægtning af bestemte former for forskellighed blandt minoritetsgrupper, som det fx kommer til udtryk i kategorien '*Personer med ikke-vestlig baggrund*' og '*Efterkommere*' hos Danmarks Statistik. Sådanne definitioner og kategoriseringer har betydning for, hvilke betingelser og muligheder ældre migranter og deres familier tilbydes og stilles overfor.

Måden, hvorpå vi ræsonnerer om etnicitet og indvandring, påvirker de tværkulturelle møder i ældreplejen (Torres 2010). PLC som mangfoldighedsplejehjem kan ses som en bestræbelse på at overkomme sociale og kulturelle forskelle ved at etablere et inkluderende fællesskab, hvor alle syge gamle mennesker med behov for omfattende pleje og støtte, uanset sprog, religion mv., skal kunne bo trygt og godt i de sidste måneder eller år af deres liv. Den politiske og samfundsmæssige udvikling udgør konteksten både for PLC og Københavns Kommune og dermed for de mennesker – familier, plejekrævende ældre, medarbejdere og ledere – der befolker mangfoldighedsplejehjemmet.

Plejehjem og plejeboliger for beboere med anden etnisk baggrund end majoritetsbefolkningen findes i mange andre vestlige lande. I lande som USA og Canada er det naturligvis ikke ualmindeligt på grund af befolkningens historisk blandede sammensætning. Her har man også mange institutioner med særlig etnisk observans, som fx plejehjem for danskere eller skandinaver. Institutioner for bare én gruppe kan kaldes 'monokulturelle' i modsætning til plejehjem for alle, der er 'multikulturelle' (også kaldet interkulturelle): En gruppe, som det danske mangfoldighedsplejehjem tilhører. I lande som Sverige, Tyskland og Holland findes der flere typer plejehjem, både mono- og multikulturelle. I Danmark har vi bare ét monokulturelt plejehjem (det jødiske plejehjem), som eksisterer af historiske grunde, men ellers er der ikke tradition for at etablere institutioner med specifik kulturel særart, ligesom mangfoldighedsplejehjemmet er det første af sin art.

Det er et centralt spørgsmål, om et plejehjem med mangfoldighedsprofil er svaret på det øgede behov for plejeboliger til ældre indvandrere. Et andet spørgsmål er, om PLC med sit fokus og forbedrede forhold for målgruppen kunne tiltrække familier fra andre dele af København end fra den nærmeste del af Amager. Der rejser sig således et spørgsmål om, hvorvidt mangfoldighed vil kunne fungere som en specialiseret profil på et enkelt plejehjem og tiltrække byens minoritetsetniske grupper, eller om den viden, de erfaringer og de tilbud, der er under udvikling på PLC, med fordel kan udbredes til de øvrige plejehjem, hvor der også bor ældre.

Litteratur

- Abrahams, Roger (1968) Introductory Remarks to a Rhetorical Theory of Folklore. *Journal of American Folklore*, 81: 143-58.
- Actiz (2010) *De ontdekkingsreis. 25 jaar interculturele ouderenzorg in Nederland*. Actiz: Organisatie van zorgondernemers. Utrecht, Holland.
- Alfarah, Z, F Ramadan, E Cury & G Brandeis (2012) Muslim Nursing Homes in the United States: Barriers and Prospects. *Journal of the American Medical Directors Association* 13, 2: 176-179.
- Alghasi, Sharam, Thomas Hylland-Eriksen & Halleh Ghorashi (2009) (Eds.) *Paradoxes of Cultural Recognition: Perspectives from Northern Europe*. Ashgate.
- Algreen-Petersen, Eva (2011) *Kan man flytte solen? Et aktionsforskningsprojekt om at bringe naturen ind i hverdagen på plejehjem*. Institut for Miljø, Samfund og Rumlig Forandring, Roskilde Universitet.
- Amichai-Hamburger, Y & Z Hayat (2011) The impact of the Internet on the social lives of users: A representative sample from 13 countries. *Computers in Human Behavior* 27, 1: 585-589.
- Andersen, Rebekka Holm (2009) Indvandrere frygter at komme på plejehjem. *Sygeplejersken* 14, s. 25-28.
- Asplund, Johan (1987) *Det sociala livets elementära former*. Göteborg: Bokförlaget Korpen.
- Barth, F (1969) Introduction. I Barth, F (ed.): *Ethnic Groups and Boundaries: The Social Organization and Culture Difference*. Boston: Little and Brown, s. 9-38.
- Bech-Jørgensen, Birte (2003) *Ruter og rytmer. Brobyggerne, frontfolket og de hjemløse*. Hans Reitzels Forlag, København.
- Birkemose, Dorthe (2013) *Når gode mennesker handler ondt. Tabuet om forræelse*. Syddansk Universitet.
- Blaakilde, Anne Leonora (2006) Lad livets fortællinger blomstre. Livshistorie som genre og nødvendighed. I *Reminiscens og livshistorie*. Red. Havelund, Jonas & Anders Møller Jensen. København: Munksgaard Danmark, s. 121-46.
- Danmarks Statistik (2013). *Indvandrere i Danmark*.
- Drakos, Georg (2013) Berättande och äldreomsorg – kroppen som hinder och resurs för berättande. I *Folkloristikens aktuella utmaningar. Vänbok till Ulf Palménfelt*. Red. Owe Ronström, Georg Drakosm & Jonas Engman. Gotland: Gotland University Press 19, s. 176-202.
- Emami, Azita, Patricia Benner & Sirkka-Liisa Ekman 2001. A Socio-Cultural Health Model for Late-in-Life Immigrants. *Journal of Transcultural Nursing*, 12, 15-21.
- Eriksen, Thomas Hylland (2007) Mangfold versus forskjellighet. I *Grenser for kultur. Perspektiver fra norsk minoritetsforskning*. Red. Fuglerud, Ø & Thomas H Eriksen. Pax Forlag A/S, Oslo.
- Fabian, J (1983) *Time and the Other: How Anthropology Makes Its Object*. Columbia University Press.
- Gorek, B, J Martin, N White, D Peters & F Hummel (2002) Culturally Competent Care for Latino Elders in Long-Term Care Settings. *Geriatric Nursing* 23: 272-275.
- Gubrium, Jaber F & James A Holstein (2002) From the Individual Interview to the Interview Society. I Gubrium Jaber F & James A Holstein (Eds.) *Handbook of Interview Research. Context and Method*. Sage Publications. Pp. 3-32.

- Hansen, Eigil Boll (2014) Older immigrants' use of public home care and residential care. *European Journal of Ageing* 11, 1: 41-53.
- Harnett, Tove, Håkan Jönson & Magnus Nilsson (2016) *Eldercare with a profile – outlines for a typology*. Paper presentation at 23. Nordic Congress of Gerontology, Tampere, Finland.
- Hastrup, Kirsten (1986) Kultur som analytisk begreb. I *Kulturbegrebets kulturhistorie*. Red. Hauge, Hans & Henrik Horstbøll. Aarhus Universitetsforlag, Aarhus, s. 120-139.
- Hedelund, Morten & Andreas Nikolajsen (2013) *Fortæl for Livet*. Speciale. Institut for Psykologi, Københavns Universitet (findes på egv.dk)
- Hedelund, Morten & Andreas Nikolajsen (2015) Fortæl for Livet – ældre fortæller sig til fællesskab. *Gerontologi* 31, 2: 4-7.
- Honneth, Axel (2003) *Behovet for anerkendelse. En tekstsamling*. Red. Willig, Rasmus. København: Hans Reitzels Forlag.
- Illeris, Knud (2007) *”Læring”*, Roskilde Universitetsforlag, Roskilde.
- Jackson, M (2010) From Anxiety to Method in Anthropological Fieldwork. I Davies, J & D Spencer. *Emotions in the Field. The Psychology and Anthropology of Fieldwork Experience*. Stanford Univ. Press. Pp. 35-54.
- Jakobsen, Vibeke & Peder J Pedersen (2016) *Poverty Risk among Older Immigrants in a Scandinavian Welfare State. Discussion Paper No. 9944*. IZA, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn.
- Jungk, Robert & Norbert R Müllert (1984) *Håndbog i fremtidsværksteder*. København: Politisk Revy.
- Kitwood, Tom (1997) *Dementia reconsidered: The person comes first. Rethinking Ageing Series*. Buckingham: Open University Press.
- Kleinman, Arthur (1978) Concepts and a Model for the Comparison of Medical Systems as Cultural Systems. *Social Sciences & Medicine. Part B: Medical Anthropology* 12: 85-93.
- Københavns Kommune (2012) *Ulighed i omsorg? Undersøgelse af ældre etniske minoritetsborgeres brug af sundheds- og omsorgstilbud i Københavns Kommune*. København: Sundheds- og omsorgsforvaltningens strategi- og analysestab, Københavns Kommune.
- Larsen, Nanna Munch (2015) *Living with Your Own Kind at the End of Life: An Ethnographic Study of Profiled Nursing Homes in Denmark and Sweden*. Master's thesis, Social Anthropology, Lund University.
- Lill, Linda (2007) *Att göra etnicitet – inom äldreomsorgen*. Malmö Studies in International Migration and Ethnic Relations No. 5, 2007. Arbetslivsinstitutet Syd og Malmö Högskola, Sverige.
- Liversage, Anika & Vibeke Jakobsen (2016) *Ældre fra Tyrkiet – hverdagsliv og vilkår*. Roskilde Universitetsforlag.
- Marcus, George A (1995) Ethnography in/of the World System: The Emergence of Multi-Sited Ethno-graphy. *Annual Review of Anthropology* 24: 95-117.
- Mølgaard, Mette (1994) Etnisk organisering på ældreområdet: Jødiske plejehjem i Danmark. *Gerontologi og Samfund* 10, 3: 50-52.
- Nielsen, Kurt Aa (2012) Aktionsforskningens historie – på vej til et refleksivt akademisk selskab. I Duus, Gitte m.fl. (red.). *Aktionsforskning*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.

- Nielsen, Birger S & Nielsen, Kurt Aa (2006) *En menneskelig natur*. København: Frydenlund.
- Posada, Rebecca & Therese Hansson (2014) ”En trygghet att få åldras bland de sina”.
En analys av diskussionen om etniska äldreboenden. Kandidatuppsats SOPA63, Lunds Universitet
Socialhögskolan, Lund.
- Randall, William L (2014) *The stories we are – an essay on self-creation*. 2nd Ed. Toronto:
University of Toronto Press.
- Staunæs, Dorte (1998) *En ”Anden” bruger? Behandling af misbrugere med etnisk minoritetsbaggrund*.
Aarhus Universitet: Center for Rusmiddelforskning.
- Shuman, Amy (1986) *Storytelling rights. The uses of oral and written texts by urban adolescents*.
Cambridge Studies in oral and literate culture. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sundhedsstyrelsen.dk, 9. juni 2016. *Ældre, om plejeboliger*.
- Sundheds- og Ældreministeriet (2016) *National undersøgelse af forholdene på plejecentre*.
- Swane, Christine E (1996) *Hverdagen med demens. Billedannelser og hverdagserfaringer i kulturgerontologisk
perspektiv*. København: Munksgaard.
- Swane, Christine E & Üzeyir Tireli (2011) Tyrkiske ældres bestræbelser på at føle sig hjemme.
Social Kritik 127: 29-43.
- Szebehely, Marta & Gabrielle Meagher (2013) Four Nordic countries – four responses to the
international trend of marketization. I Meagher, Gabrielle & Marta Szebehely (red.)
Marketisation in Nordic eldercare: a research report on legislation, oversight, extent and consequences.
Stockholm Studies in Social Work 30. Department of Social Work, Stockholm University.
- Tireli, Üzeyir (2014) Minoritetsdanske børn i dagtilbud. I Cecchin, Daniela (red.) *Dagtilbudspædagogik*.
Akademisk Forlag.
- Torres, Sandra (2006) Elderly immigrants in Sweden: 'otherness' under construction.
Journal of Ethnic and Migration Studies, 32, 8: 1341-58.
- Torres, Sandra (2010) Etnicitet och invandrarskap. I Torres, Sandra & Finnur Magnússon (red.)
Invandrarskap, äldreomsorg och omsorg. Gleerups, Sverige.
- Willig, Rasmus (2009) *Umyndiggørelse*. Hans Reitzels Forlag, København.
- Äldreomsorg (2014) Tema: Minoriteter och Mångfald. Nr. 6.

MEDIEMATERIALE

- 04.11.2013. Artikel 1. Plejehjem med plads til gudstjeneste og ramadan.
Britta Søndergaard. *Kristeligt Dagblad*.
- 04.11.2013. Artikel 2. Plejehjem gør klar til ældreboom blandt indvandrere.
Britta Søndergaard. *Kristeligt Dagblad*.
- 20.04. 2015. Plejehjem for nydanskere har kun to muslimske beboere.
MetroXpress (Mx.dk).
- 12.01.2016 Etnisk plejecenter mangler ejendom.
SN.dk.
- <http://sn.dk/Holbaek/Etnisk-plejecenter-mangler-ejendom/artikel/544711>

