



Er du dig selv på arbejdet?

Hånden på hjertet og helt ærligt kan jeg sige, at jeg desværre ikke er mig selv i konsultationen og over for mine patienter. Over for mine nærmeste kolleger, som jeg er trygge ved og kender godt, er det noget andet. Men over for mine patienter, som jeg møder på tomandshånd og som uddannelseslæge, der hyppigt skifter afdeling, lægger jeg bånd på mig selv.

Er det ikke bare udtryk for en professionalisme, og at jeg holder privat-Jesper og læge-Jesper adskilt? Eller er det for afladet, når man skal være praktiserende læge, at jeg ikke viser, hvem jeg selv er som person?

Måske skal vi hver især mærke efter indeni og spørge os selv, om vi præsenterer et falsk udtryk for, hvem vi er, og hvad det gør ved vores læge-patient-relation og -kommunikation?

Personligt kan jeg mærke, at jeg først kan koncentrere mig helt om mit arbejde, når jeg ikke skal anstrenge mig for at være en anden end den, jeg er. Når jeg skal være neutral eller

måske lidt ekstra maskulin på arbejdet.

Det er selvfølgelig ikke hensigtsmæssigt, at jeg ikke bruger al min koncentration på arbejdet, men at 10 pct. går til at opretholde en facade. Men det er sådan, jeg har følt, jeg har måttet disponere for at beskytte mig selv og af bekymring for ikke at overføre nogle værdier til mine patienter, som de ikke har bedt om.

En måde, hvorpå jeg kan lægge bånd på mig selv, er ved min påklædning og mit kropssprog. Jeg forestiller mig, at der er åbenlyst forkerte måder at klæde sig på, hvis man ønsker at opretholde en professionalisme og en vis autoritet. Men tanker som "Er mine regnbuefarvede sko upassende?" "Er mit kropssprog for feminint?" er måske lige så forkerte, som de lyder, når de står på skrift, sort på hvidt.

Skal jeg præsentere en anden?

Jeg føler behovet for at præsentere en anden end mig selv over for mine patienter for at beskytte mig selv, men mod hvad egentlig? Muligvis for at und-

gå en modreaktion, hadske udtalelser eller at mine patienter vil fravælge mig som læge på grund af den, jeg er.

Hver gang jeg har skiftet afdeling/lægehus – og det sker en del som uddannelseslæge i almen medicin – har jeg skulle finde modet og styrken frem for første gang at fortælle om min mand og om vores liv. For mange er det en naturlig ting at fortælle om sit privatliv, men for mig er det lige svært hver gang at skulle finde styrken til at korrigere folks innatopfattelse af den almindelige kønsidentitet og parforholdsdannelse. For det meste er folks modtagelse og reaktion positiv eller behageligt neutral, men de gange, hvor reaktionen bliver en modreaktion med afkortethed eller interjektioner som f.eks. nå, åh eller okay, sætter sine spor.

Hvordan går det med ligestillingen?

Projektet "Det Empatiske Arbejdsmarked" under LGBT Danmark søger at skabe forandringer, der fører til mindre diskrimination, mere inklusion og øget produktivitet gennem undervisningsprogrammer og kurser for arbejdspladser, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, kampagnefremstød, etablering af LGBT-netværksgrupper, et certificeringsprogram for offentlige og private arbejdspladser og et ligestillingsindeks Work Equality Index, der gennem spørgeskemaer må-

Det ideelle møde skulle være åbent, respektfuldt og fordomsfrit. Man skulle kunne føle sig tryk og turde italesætte alle slags emner, og man skal vide, at de emner måtte blive mødt med respekt og soberhed.



Foto: Colourbox

ler på effekten af inklusionsarbejde og ændring af mangfoldighedspolitikker på arbejdspladsen.

Hvor mange lægepraksis, hospitalsafdelinger eller andre dele af sundhedsvæsenet har formuleret politikker om mangfoldighed, antidiskrimination og inklusion? Hvor mange af vores lokale arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter har indsigt i LGBT-inklusion? Og hvordan ville det mon se ud, hvis det offentlige blev målt og vejet på et Work Equality Index?

Det er ikke tilstrækkeligt at tænke ligestilling mellem mand og kvinde, når 38 pct. af LGBT-personer inden for det seneste år nogle gange, ofte eller altid har undladt at formulere sig, så deres LGBT-identitet "afsløres", og 27 pct. af homoseksuelle, biseksuelle og transpersoner føler, at de kun i nogen grad, i ringe grad eller slet ikke kan være åbne om deres seksuelle orientering på deres arbejdsplads, samtidig med at 8 pct. har oplevet diskrimination på deres arbejde pga. deres seksuelle orientering.

Det åbne rum gør talen fri

Jeg tror, at det er vigtigt, at vi synliggør den åbenhed og rummelighed, der gør, at vi kan skabe det trygge rum, hvor vi kan tale med både kolleger og vores patienter om seksualitet og kønsidentitet.

Jeg tror, vi er for blinde over for hinandens sårbarhed, og samtalen om seksualitet og kønsidentitet er stadig tabuiseret. I almen praksis vil vi gerne se det hele menneske, men hvordan skal vi kunne det, når det kniber med LGBT-terminologien og -viden, der så ikke kan danne en bund i samtalen?

Fra en rapport om kvalitative interviewundersøgelser af LGBT-personer fremgår det, at praksispersonalets manglende viden om LGBT-relaterede emner, en indbygget heteronormativitet – det vil sige indbygget forventning om, at mennesket er ciskønnet og heteroseksuelt – og tabuet ift. at spørge ind til seksualitet og kønsidentitet er kilder til frustration og misforståelser.

Rapporten giver også sit bud på, hvordan det ideelle møde mellem almen praksis og LGBT-personer er. Det er en måde at møde hinanden på, som lige så vel kan være opskriften på mødet mellem kolleger på arbejdspladsen. Det ideelle møde skulle være åbent, respektfuldt og fordomsfrit. Man skulle kunne føle sig tryk og turde italesætte alle slags emner, og man skal vide, at de emner måtte blive mødt med respekt og soberhed. Det gælder også i sprogbrugen og i dialogen.

Sammen med en refleksion over egen præsentation og udtryk, positive reaktioner i vores samtale med hinanden, politikker om mangfoldighed, antidiskrimination og inklusion, viden om LGBT-relaterede emner, et opgør med heteronormativiteten og en aftabuisering af sex, seksualitet og kønsidentitet kan vi skabe de ideelle møder og de åbne, mangfoldige, respektfulde rum, hvor vi mødes som kolleger og patienter og behandlere.

Kontakt forfatter for oplysning om referencer. //