

Betydelsen av kön och hudfärg i äldreboendets vardag under olika organisatoriska villkor

Palle Storm

Akademisk avhandling för avläggande av filosofie doktorsexamen i socialt arbete vid Stockholms universitet som offentligen kommer att försvaras fredagen den 13 april 2018 kl. 10.00 i Aula Svea, Socialhögskolan, Sveavägen 160.

Abstract

The meaning of gender and skin-color in the everyday life of nursing homes. The impact of organizational conditions

Even though nursing home care in Sweden and Canada takes place in different care contexts and utilizes different organisational models, in both countries, the traditional image of an ideal care worker is characterized by femininity and whiteness. However, today, in both countries, the care workforce is becoming far more diverse, with increasing numbers of white men, and non-white women and men.

The overarching aim of this thesis is to study the meaning of gender and skin colour in the everyday life in Swedish and Canadian nursing homes. The study, based on observations and interviews, focuses on how organizational conditions contribute to creating, maintaining and challenging notions of gender and skin colour.

The thesis consists of four articles, analysing the following questions:

How is gender, in interaction with ethnicity and sexuality, expressed by women and men care workers in a Swedish nursing home? How do organizational conditions shape and influence men's positions and their possibilities to be integrated and accepted as care workers in two Canadian nursing homes characterized by different care models? How do organizational conditions impact on care workers' strategies to handle skin colour, racism and language problems in Swedish and Canadian nursing homes characterized by different scope for care workers to exercise discretion? How do non-white men born outside Europe describe their experiences of working in Swedish nursing homes, and what does it mean for them to have a body that differs from the traditional image of a care worker?

Overall, the findings demonstrate that an interaction of gender and skin colour shapes the workers' experiences and position in the everyday life of care. The most profound impact is on those who deviate the most from the normative care worker, non-white men care workers. Significantly, the results also show that the ability for the organization to handle diversity is highly dependent on whether or not the workers are able to exercise discretion in their daily work. If these organizational conditions do not exist, there is a high risk that men and non-white workers will be seen as problematic by both co-workers and residents.

In order to mitigate these risks and manage the increasing diversity of those working in nursing homes, it is essential to recognize the importance of organizational conditions that can create and ensure acceptance and integration of care workers from diverse backgrounds. Therefore, questions about gender and skin colour must be recognized as a priority for management, an organizational matter that should not be left to the individual or the work group to handle.

Keywords: *nursing home, care work, organizational conditions, gender, race, ethnicity, Sweden, Canada.*

Stockholm 2018

<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-153419>

ISBN 978-91-7797-131-3
ISBN 978-91-7797-132-0
ISSN 0281-6288



Stockholms
universitet

Institutionen för socialt arbete - Socialhögskolan

Stockholms universitet, 106 91 Stockholm

BETYDELSEN AV KÖN OCH HUDFÄRG I ÄLDREBOENDETS
VARDAG UNDER OLIKA ORGANISATORISKA VILLKOR

Palle Storm



Stockholms
universitet

Betydelsen av kön och hudfärg i äldreboendets vardag under olika organisatoriska villkor

Palle Storm

©Palle Storm, Stockholms universitet 2018

ISBN tryckt 978-91-7797-131-3

ISBN PDF 978-91-7797-132-0

ISSN 0281-6288

Tryckeri: Universitetsservice US-AB, Stockholm 2018

Distributör: Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet

Till mina föräldrar, Margareta
och Olle Storm.
Tack för allt stöd och support.

Lista över publikationer i avhandlingen

Avhandlingen baserar sig på följande publikationer:

1. Storm, P. (2013). Care Work in a Swedish Nursing Home: Gendered Norms and Expectations In: A. Hujala., S. Rissanen. & S. Vihma (Eds.), *Designing Wellbeing in Elderly Care Homes* (p. 148-161). Aalto University publication series, Crossover 2/2013.
2. Storm, P., Braedley, S. & Chivers, S. (2017). Gender Regimes in Ontario Nursing Homes: Organization, Daily Work, and Bodies. *Canadian Journal on Aging*, 36 (2), 190-209.
3. Storm, P. (2018). ”Jag bryr mig inte om de kallar mig svart”: betydelsen av hudfärg och språk i svenska och kanadensiska äldreboenden (opublicerat manus).
4. Storm, P. (2018). *I en annan situation? Erfarenheter av att vara man född utanför Europa och arbeta på äldreboende*. (Accepterad för publicering i *Socialvetenskaplig tidskrift*).

Artikel 1 är tryckt med tillstånd av redaktörerna och Aalto University.

Artikel 2 är tryckt med tillstånd Cambridge Journals.

Förord

År 2008 deltog jag vid en socialgerontologisk konferens i Oslo. I pausen tog jag en kaffe med dåvarande forskarstuderanden Pär Schön, nu docent vid Ageing Research Center och pratade om mina vändor kring en eventuell doktorandansökan. I samtalet, som Pär nog har glömt, sa han, ”Marta (Szebehely) brukar få som hon vill.” Det fick hon också, även om det hann rinna mycket vatten under broarna innan jag 2013 sökte och kunde glädjas över att bli antagen.

Så långt kommen att jag nu sitter vid skrivbordet och skriver dessa tackord inser jag hur många människors engagemang och tålamod som prövats under åren. De har som slitit hårdast är mina två handledare Evy Gunnarsson och Marta Szebehely. Nu när jag ska försöka formulera mitt tack är det svårt att få orden att räcka till. Evy – din teoretiska skärpa och ditt mod har gett mig inspiration och trygghet under vägen. Marta – ända sen du anställde mig som forskningsassistent har jag känt din tilltro till min förmåga. Du har haft en osviklig förmåga att få mina dunkla tankar att mynna ut i betydligt mer klarsynta formuleringar. Det har varit en ynnest att ha er två som handledare!

Omsorgsforskargruppen ledd av Evy och Marta har också bidragit till kreativa sammankomster av olika slag. Medlemmarna har varierat under åren men några som funnits med sedan jag började på institutionen är Anneli Stranz, Gun-Britt Trydegård, Petra Ulmanen, Sara Erlandsson och Viveca Selander. Jag vill rikta ett särskilt tack till två av medlemmarna, Gun-Britt Trydegård och Anneli Stranz. Gun-Britt – ända sedan jag började arbeta på institutionen har du varit min informella mentor i stort och smått i universitetets snåriga värld. Otaliga är också de texter som du med stor varsamhet språkgranskat, stort tack! Anneli – allt sedan du handledde min C-uppsats har du funnits som en god vän och jag har uppskattat alla våra samtal om forskning och om livet i stort och smått.

Kollegorna vid institutionen för socialt arbete har också bidragit till att jag nästan alltid tyckt att det har varit roligt att åka till arbetet. Det är dock några personer som jag särskilt vill nämna. Astrid Schlytter och Kerstin Wennberg, tack för att ni tidigt introducerade och stöttade mig som lärare på era kurser. Lotten Cederholm Riese och hennes efterträdare Rickard Högberg har alltid haft snabba svar på allt som man kan undra över som doktorand. Lis Bodil Karlsson har länge funnits nära mitt eget kontor och öppen för allt man kan tänkas prata om. Maria Andersson Vogel, tack för alla inspirerande samtal om livet i stort och smått, inte minst kring feminism och socialt arbete. Ingrid

Tinglöp, tack för all hjälp vid datahaverier och hjälp med layout, produktionsverktyget och många lugnande ord vid avhandlingens publiceringsfas. Tack också till Eva Samuelsson för peppade ord, och för att du åtog dig korrekturläsning i 11:e timmen. Mina doktorandkollegor har också varit ovärderliga under dessa år och jag kommer att sakna att vara en del av gemenskapen.

Många personer har läst delar av avhandlingen och dess artiklar i olika faser och bidragit med värdefulla kommentarer. Tack Maria Andersson Vogel, Josefin Månsson, Helene Brodin och Klara Hussénus. Ett stort tack riktas även till min slutkommentator Annika Taghizadeh Larsson som gav mig inspiration att arbeta om kappan ett varv till.

Livet utanför institutionen har också varit en källa till avkoppling och inspiration. Ett särskilt tack riktas till vännerna Charbel Makdesi, Erik Welin, Gustav Rehnby, Jennie Lavén, Lars Stenmark, Micke Magnusson, Mikael Fågelborg, Per Håkansson och Vanessa Shiskina. Tillsammans med er har jag aldrig haft tråkigt! Mina vänner inom veteranfriidrotten har också betytt mycket, och resorna till olika tävlingar landet runt har alltid tillhört årets höjdpunkter. Ett särskilt tack till Anna Werner, Johan Löfstedt, Jörgen Wehmonen, Hasse Nordberg, Hercules Lopez Ramos, Lars-Göran Nyhlén och Kristian Petersson för träning, vänskap och samvaro. Mina vänner inom Hjärnkoll och RSMH har både gett mig möjlighet att arbeta med frågor som rör psykisk ohälsa och fått mig att tro att en avhandling är möjlig att skriva även om man har erfarenheter av perioder av nedsatt psykisk hälsa.

Pelle, under alla dessa år har du och ”tibben” Pepsi funnits vid min sida. Om jag i avhandlingen studerat omsorg teoretiskt, har du verkligen visat mig hur omsorgen kan komma till olika uttryck i vardagen. Utan dig vid min sida hade avhandlingen inte varit möjlig att skriva.

Sollentuna i januari 2018

Palle Storm

Innehåll

Introduktion	13
Från omsorgens vardag till akademien	13
Avhandlingens perspektiv och utgångspunkter	15
Migrationskontexter i Sverige och Kanada: mer likheter än skillnader?	18
Omsorgsregimer i Sverige och Kanada: mer skillnader än likheter?	19
Syfte och disposition	21
Äldreboenden i Sverige och Kanada: reglering, boendeformer och vardagsvillkor	23
Reglering och boendeformer	23
Omsorgens vardagliga organisering	24
Äldreboendets vardag som forskningsfält	27
Handlingsutrymme i äldreboendets vardag	32
Teoretiska utgångspunkter	35
Kön som begrepp	35
Kön som social konstruktion	35
Etnicitet, ras och hudfärg som begrepp	38
Rasism som teoretiskt begrepp och personlig erfarenhet	41
Teoretisk positionering	43
Forskning om kön, hudfärg och etnicitet i vård- och omsorgsarbete	46
Forskning om kön, etnicitet och hudfärg i äldreomsorgens vardag	49
Metodologiska utgångspunkter och reflektioner	54
Positionerad i fält: betydelsen av kön och hudfärg i kvalitativ forskning	54
Artikel 1	57
Materialinsamling	57
Analys	59
Artikel 2 & 3	61
Materialinsamling	61
Analys artikel 2	64
Analys artikel 3	66
Artikel 4	68
Materialinsamling	68
Analys artikel 4	69
Sammanfattande metodreflektioner	70

Kategoriseringarnas vända	73
Presentation av de fyra studierna	75
Artikel 1	75
Artikel 2	77
Artikel 3	78
Artikel 4	80
Diskussion	82
Betydelsen av kön under olika organisatoriska villkor	82
Betydelsen av hudfärg och språk under olika organisatoriska villkor	86
Hudfärg och maskulinitet i samspel	90
De äldres perspektiv	92
Några avslutande ord	94
English summary	95
Article 1: Care work in a Swedish nursing home: Gendered norms and expectations	95
Article 2: Gender regimes in Ontario nursing homes: Organization, daily work, and bodies	97
Article 3: "I don't care if they call me black". The impact of skin colour and language in Swedish and Canadian nursing homes	99
Article 4: In a different situation? Experiences of being a man, born outside Europe working in nursing homes	101
Conclusion	103
Referenser	105
Bilagor	119
Bilaga 1: Intervjuguide studie 1	119
Bilaga 2: Intervjuguide studie 2 & 3	121
Bilaga 3: Intervjuguide studie 4	122
Avhandlingar i socialt arbete framlagda vid Stockholms universitet sedan 2007	123

Introduktion

Från omsorgens vardag till akademien

Den här avhandlingen handlar om kön, hudfärg och vardagsliv på äldreboenden. Mitt intresse för dessa frågor baseras på ungefär 24 års erfarenhet av utbildning och arbete inom äldreomsorgen. År 1994 började jag på gymnasieskolans omsorgsprogram, och ett och ett halvt år senare började jag att arbeta extra på ett servicehus i Örebro under kvällar och helger. Jag fick fast anställning 1997 på ett äldreboende och arbetade fram till år 2002. Under och efter min socionomutbildning med inriktning mot äldre och funktionshindrade fortsatte jag fram till år 2010 att arbeta extra på olika äldreboenden i Stockholmsområdet. Utöver att arbeta som vårdbiträde och undersköterska har jag även arbetat som biståndshandläggare inom LSS, projektledare inom äldreomsorgen och som forskningsassistent i projektet "Äldreomsorgens vardag och villkor" vid Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet.

Redan under tiden på omvårdnadsprogrammet funderade jag kring att vara man och arbeta i äldreomsorgen, något som särskilt artikulades under praktikperioderna. Det var också ovanligt med utrikesfödd personal på de praktikplatser och arbetsplatser där jag arbetade innan jag flyttade till Stockholm. Eftersom jag är född i Sri Lanka, innebar det att jag som ung, mörkhyad man klev in i ett rum som dominerades av vita svenskfödda kvinnor i medelåldern. Det betydde att jag ofta fick reflektera över mina sociala positioner i de vardagliga mötena. Skepticismen mötte jag framförallt i mötet med de äldre. Det vanligaste var att de äldre inte ville ha hjälp av en man, men det hände också att de inte ville ha hjälp av mörkhyad personal. I andra situationer framträdde en motsatt bild; det var inte ovanligt att främst de äldre männen uppskattade hjälp av en annan man. Det här var något som jag ibland pratade med mina arbetskamrater om, men jag saknade kunskaper för att kunna sätta mina erfarenheter och tankar i ett vidare perspektiv.

I slutet av min socionomutbildning skulle jag skriva min C-uppsats. I samband med det väcktes mina tidigare tankar till liv. Samtidigt var jag bekymrad – var det verkligen möjligt att använda sina tidigare erfarenheter som utgångspunkt för att skriva en uppsats? Min syn på vad objektiv kunskap var vid den tiden kan fångas i ett citat av Rosmari Eliasson:

...i viss forskning betraktas det 'subjektiva', dvs det som finns och händer i det mänskliga medvetandet, enbart som felkällor i sökandet efter det som kallas vetenskaplig och objektiv kunskap. Forskarens subjektstatus förnekas m a o såsom en förutsättning och utgångspunkt för kunskapssökandet; allt som luktar människa (engagemang, sympatier, solidariteter, partstagande, värderingsmässiga ställningstaganden) betraktas som något som bör elimineras (eller i varje fall döljas) i det vetenskapliga arbetet (Eliasson, 1995, s.18).

Jag valde med viss tvekan att genomföra studien, som handlade om mäns erfarenheter av att arbeta i äldreomsorgen (Storm, 2005). Uppsatsen fick viss uppmärksamhet, och jag fick möjlighet att presentera resultaten muntligt, samt att skriva en populärvetenskaplig artikel (Storm, 2007). Responsen från detta visade att de erfarenheter mina informanter nämnt och som jag själv funderat över delades av många andra. Inspirerad av Mills (1971/1997) diskussion om den sociologiska visionen förstod jag att det var möjligt att faktiskt utgå från ett personligt bekymmer för att synliggöra ett problem som går bortom en människas lokala miljö och inre liv (a.a., s. 27).

Utifrån Haavinds (2000, s. 155) diskussion om olika förhållningssätt kring kön var utgångspunkten i uppsatsen *kön som skillnad*, eftersom det var männens perspektiv jag sökte. Jag gjorde däremot inte någon analys av hur andra meningsbärande ordningar färgade männens tal om sitt arbete. Efter uppsatsen fick jag möjlighet att som forskningsassistent genomföra en observationsstudie vid ett äldreboende (Storm, 2009). Nu ville jag vidga perspektivet till att även inkludera kvinnornas perspektiv, samt de mellan-kvinnliga och mellanmanliga relationerna. Detta perspektiv kan med Haavinds (2000) begrepp benämnas som *kön i samspel*. Tidigt i denna studie blev det tydligt för mig att kön inte var tillräckligt för att förstå och tolka det jag såg. Jag inkluderade därför etnicitet/hudfärg och sexualitet i analysen. Under detta arbete väcktes ytterligare tankar och funderingar. Denna nyfikenhet har jag tagit fasta på och den har inspirerat mitt kunskapssökande i det föreliggande avhandlingsprojektet. Min nyfikenhet har gått från personliga erfarenheter till att baseras på empiriska och teoretiska reflektioner och insikter. Det betyder att avhandlingens artiklar i viss mån bygger på varandra, där jag genom olika angreppssätt studerar hur kön och hudfärg artikuleras i olika äldreboendekontexter och under skilda organisatoriska villkor.

Avhandlingens perspektiv och utgångspunkter

Jag bryr mig inte, det är inte en del av mitt jobb, jag är inte här för rasisterna, det är deras ensak. Om någon [av de äldre] inte vill röra vid dig, om någon slår dig, vad kan man göra åt det? Om de kallar mig svart, jag bryr mig inte om de kallar mig svart. Mitt lönekuvert är inte svart (Ryan, [fingerat namn] omsorgsarbetare, karibisk bakgrund.)

Citatet kommer från en omsorgsarbetare som jag intervjuade tillsammans med en forskarkollega på ett äldreboende i Ontario, Kanada. Det är ett starkt citat och speglar inte nödvändigtvis något som alla mörkhyade personer som arbetar i äldreomsorgen har erfarenhet av. Samtidigt väcker citatet flera frågor: vilket handlingsutrymme i vardagen har Ryan att välja bort situationer där han riskerar att utsättas för hot i arbetet på grund av sin hudfärg? Vilken betydelse har samspelet mellan kön och hudfärg i sammanhanget? Vad innebär det för hans position och för arbetsgruppen att inte samtliga omsorgsarbetare efterfrågas av de äldre, och ska eventuella önskemål respekteras?

Frågorna är relevanta även i en svensk kontext. År 2017 sände Radio P4 Västernorrland ett uppmärksammat reportage på temat. Genom att ringa runt till hemtjänstgrupper och uppge sig vara anhörig till en äldre person frågade reportern om verksamheten kunde erbjuda enbart svensk, ljushyad personal. Merparten av enhetscheferna som tillfrågades menade att det inte var något problem att ordna.

Äldres önskemål att själva få välja personal inom äldreomsorgen har sedan länge uppmärksammats när det gäller kön, och då främst äldre kvinnors möjlighet att välja bort män som hjälpare (Andersson, 2012; Bergh, 1993; Storm 2012; Sörensdotter, 2008). Dessa önskemål kan, som Andersson (2010) visar, innebära att det uppstår en krock mellan å ena sidan de äldres önskemål och valfrihet, å andra sidan organisationens och samhällets mål kring icke-diskriminering. Den kategori av personal som väljs bort kan hamna i en svår position. Lill (2007) exemplifierar detta genom att fråga hur en person ska kunna bli en del i en arbetsgrupp om risken finns att ständigt bli bortvald. Även Bergh (1993) menar utifrån en studie om hemtjänsten, att de äldres önskan om kvinnlig hjälp innebär att den manliga personalen blir utbytbar, genom att de dirigeras bort från de hjälptagare som inte vill ha dem.

Ur de äldres perspektiv handlar det om rätten att få ha inflytande över sin personliga integritet. Även om de flesta kan hålla med om rätten att välja bort hjälpare med motsatt kön när det gäller personlig omsorg, är frågan hur långt dessa önskemål kan dras. I ett reportage från Radio P4 Örebro (2017) uppmärksammades en äldre kvinna som blivit utsatt för övergrepp av en manlig sjukvårdsanställd. Mot bakgrund av det ville hon endast ha hjälp av

kvinnor. Kommunen menade att de kunde tillgodose detta när det gällde den äldre kvinnans personliga hygien, men inte när det gällde serviceinsatser.

Även om både kön (gender) och hudfärg (race) enligt Harding (1986) genomsyrar hela samhällsordningen går det att fundera över om de har samma ”styrka” i ett vård- och omsorgssammanhang. Är det ”värre” att bli bortvald på grund av hudfärg än på grund av kön? En inneboende svårighet är som Nygren (1999, s.12) konstaterar, att bedöma när uteslutning och särbehandling är legitimt, och när dessa bortval leder till diskriminering. Oavsett bortvals- eller diskrimineringsgrund är detta något som påverkar såväl den enskilda omsorgsarbetaren som arbetsgruppen och organisationen. Ofta saknas vägledning för hur personal och chefer ska agera när dessa situationer uppstår (Andersson, 2010; Jönson, 2007; Lill, 2007; Sörensdotter, 2008). Det blir särskilt problematiskt i detta fall eftersom äldreomsorgens vardag utspelas i gränslandet mellan den privata och den offentliga sfären, där de äldres personliga integritet måste balanseras mot det offentliga lönearbetets lagar, regler och förutsättningar.

År 2012 fick jag möjlighet att delta i ett internationellt samarbetsprojekt om äldreboenden i England, Kanada, Tyskland, Norge, Sverige och USA. Efter en veckas fältstudie vid ett äldreboende i den kanadensiska provinsen Ontario slogs jag av de skilda organisatoriska villkor som rådde på äldreboendet, jämfört med mina svenska erfarenheter. Jag återkommer till dessa skillnader i nästa kapitel, men helt kort kan nämnas att enheterna var betydligt större och mer institutionslika, omsorgen var medicinskt snarare än socialt inriktad och omsorgsarbetarnas handlingsutrymme mycket mer begränsat. Det fick mig att fundera på vilken betydelse kön och hudfärg får under olika organisatoriska villkor.

I denna avhandling riktas intresset mot några av dessa frågor genom observationer och intervjuer med personal på äldreboenden i Stockholmsområdet och i Ontario, Kanada. Det övergripande perspektiv som jag närmar mig dessa frågor med är: *hur* får kön och hudfärg betydelse, vad *händer* i dessa situationer, samt vilken betydelse har arbetets *organisatoriska* villkor i sammanhanget? I avhandlingen utnyttjar jag att det finns så påtagliga skillnader mellan länderna när det gäller hur omsorgsarbetet är organiserat för att bättre förstå de organisatoriska villkorens betydelse för kön och hudfärg i äldreboendenas vardag. Fokus i avhandlingen är därmed de organisatoriska kontexterna, snarare än de socialpolitiska villkoren i länderna.

I både Kanada och Sverige har min datainsamling genomförts i storstadsområden – i två stora städer i Kanadas folkrikaste provins Ontario respektive i Stockholmsområdet. Det innebär att de kategorier av omsorgsarbetare som kommer till tals i avhandlingen, precis som inom många andra arbetsplatser i storstäder, är präglade av mångfald (Neergaard, 2006). Den fackliga organisationen Kommunal (2013) visar i en rapport att ungefär hälften av omsorgsarbetarna i Stockholm är utrikesfödda; många kommer från länder i Afrika, Asien och Latinamerika. Det finns även fler män som arbetar inom

äldreomsorgen i Stockholm än i resten av landet, framför allt utrikesfödda män – det är dubbelt så vanligt att en utrikesfödd man arbetar i äldreomsorgen i Stockholm än en svenskfödd man (a.a.). Här skiljer sig Stockholm från landet som helhet där den nationella statistiken visar att 69 procent av omsorgsarbetarna är svenskfödda kvinnor, 20 procent är utrikesfödda kvinnor, 7 procent är svenskfödda män och 4 procent är utrikesfödda män (SCB, 2017a).

Även i Kanada har det uppmärksammats att det arbetar fler utrikesfödda omsorgsarbetare i storstadsområdena och att det är fler män som söker anställning i äldreomsorgen där (Armstrong et al., 2009; Armstrong, 2017). Däremot erbjuder inte den kanadensiska statistiken några detaljerade beskrivningar av arbetsgruppens sammansättning utifrån kön och födelseland. Några mindre undersökningar genomförda i storstäder visar emellertid att majoriteten av dem som arbetar i den kanadensiska äldreomsorgen är kvinnor, hälften av personalen är födda utanför Kanada och en tredjedel av dem har inte engelska som modersmål (Estabrooks et al., 2015).

Vilken relevans har då avhandlingens frågor i ett vidare perspektiv och vad kan utblickar till Kanada bidra med? En gemensam trend i båda länderna är att de kännetecknas av en åldrande befolkning. Armstrong (2017) och Szebehely (2017) framhåller därför att äldreboenden kommer att spela en stor roll även i framtidens välfärdsstat både som boende och arbetsplats. Det artikulerar ett behov av att synliggöra denna vardag. Här har såväl svenska som kanadensiska forskare noterat att äldreboenden, jämfört med hemtjänsten, har fått begränsat utrymme i den socialvetenskapliga forskningen (Banerjee, 2007; Trydegård, 2005; Whitaker, 2007). Det ökande antalet äldre och att allt färre personer söker till vård- och omsorgsutbildningar väcker frågor om hur kommande omsorgsbehov ska lösas. I detta sammanhang har framförallt utrikesfödda personer lyfts fram som en viktig rekryteringsbas (SCB, 2015; Torres, 2010a). I Sverige har det funnits en idé om att personalbristen ska lösas via jämställdhetspolitiska satsningar och strategier för att rekrytera fler män (Eliasson-Lappalainen & Runesson, 2000; Sörensdotter, 2005). Denna ambition har inte varit lika tydligt uttryckt i Kanada, i stället har fokus varit att rekrytera utrikesfödda personer, varav många tillhör det som i den kanadensiska statistiken benämns som *synlig minoritet* (jfr Bourgeault et al., 2010; Novek, 2013). Detta omfattar i befolkningsstatistiken ”*persons who are non-Caucasian in race or non-white in colour who do not report being Aboriginal*” (Statistics Canada, 2016a). I båda länderna finns förväntningar på att globaliseringen ska lösa de rekryteringsbehov som finns (Browne & Braun, 2008; Torres, 2010a s. 11). Vidare följer länderna en internationell trend, där allt fler migrerade omsorgsarbetare är män (se Hrženjak, 2013; Hussein & Christensen, 2017).

Givet detta går det att tala om ett omsorgsarbete i omvandling, vilket innebär att innebilden av den riktiga omsorgsarbetaren som en vit kvinna utmanas (Neysmith & Aronson, 1997; Sörensdotter, 2008). Gunnarsson & Szebehely (2017) noterar likt Trydegård (2005) att även om de flesta studier som rör äldreomsorg uppmärksammar att det är ett kvinnodominerat yrke,

finns det få studier som anlägger ett mer artikulert perspektiv på kön. Detsamma kan sägas gälla studier om nationell bakgrund och hudfärg. Bourgeault et al. (2010) skriver från ett kanadensiskt perspektiv, att med tanke på den stora andelen utrikesfödda som idag arbetar i äldreomsorgen, är kunskapsbristen om deras situation alarmerande.

När det gäller män som omsorgsarbetare påpekas det ofta att fler män borde rekryteras till vård- och omsorgsarbete. Däremot diskuteras det sällan hur de män som redan arbetar där upplever sitt arbete, eller hur fler män påverkar dem som bor och arbetar där (jfr Szebehely, 2010).

De få studier som har gjorts och som har haft kön och/eller hudfärg i fokus har främst studerat hemtjänsten (Andersson, 2007; Brotman, 2003; Lill, 2007; Neysmith & Aronson, 1997; Sörensdotter, 2008). Det finns därför anledning att uppmärksamma dessa frågor också i studier av äldreboendets vardag och villkor i Sverige och Kanada.

Migrationskontexter i Sverige och Kanada: mer likheter än skillnader?

Både Sverige och Kanada kännetecknas av migrationsregimer som innebär att allt fler icke-vita arbetar i ländernas äldreomsorg. Migrationsregimer är enligt Torres et al. (2012, s. 286) ett begrepp som avser immigrationspolitik, migrationspolitik och regler för medborgarskap. Både Sverige och Kanada är länder med en generös migrationspolitik, även om Kanada har en längre historia i det avseendet. I mer än 100 år har andelen utrikesfödda personer i den kanadensiska befolkningen varit över 15 procent. Idag utgör denna grupp enligt Statistics Canada (2016b) 21 procent av befolkningen. Fram till 1960-talet var det framförallt västerländsk invandring som dominerade, men därefter har migrationen från andra delar av världen dominerat. Statistiken visar även att det är andelen personer som tillhör en synlig minoritet ("visible minority") som ökar. 1991 var 40 procent av dem som migrerat födda i länder i Afrika, Asien och Latinamerika. År 2011 utgjorde denna grupp 65 procent (a.a.). Andelen som tillhör en synlig minoritet är betydligt större i storstadsområden enligt Boyd & Vickers (2000). Det beror dels på att de som migrerat till Kanada oftast bosatte sig i storstadsområden, dels på att deras barn i hög utsträckning också är bosatta där (Statistics Canada, 2011). I den kanadensiska migrationslagstiftningen fanns det fram till 1960-talet regler som begränsade invandringen till att främst gälla personer från Sydafrika, USA samt England och ett begränsat antal andra europeiska länder. Denna regel förändrades i slutet av 1960-talet och ersattes med ett nytt system som öppnade för nya migrantgrupper. I den nya lagstiftningen 1967 lyftes samtidigt möjligheten att kunna förvärvsarbeta som ett viktigt kriterium för att migrationen skulle

beviljas. Det innebär att efterkrigstidens migration i Kanada har arbete och självförsörjning som en bedömningsgrund (Boyd & Vickers, 2000).

I Sverige tog immigrationen fart efter andra världskriget och andelen utrikesfödda i befolkningen har ökat snabbt under de senaste 30 åren. Fram till 1970-talet var det europeisk invandring som dominerade. Därefter ändrade migrationen karaktär och stora migrationsströmmar kom från Asien och Latinamerika. Detta återspeglas i befolkningsstatistiken. 1990 var 9 procent av befolkningen utrikesfödda; år 2016 hade andelen ökat till 18 procent. Av dem var ungefär hälften födda i Afrika, Asien eller Latinamerika, jämfört med en fjärdedel 1990 (Aldén & Hammarstedt, 2014; SCB, 2017b). Precis som i Kanada är andelen utrikesfödda betydligt högre i storstadsområden (SCB, 2013). Dessa befolkningsförändringar innebär att Sverige, och framförallt storstäderna, liknar Kanada och andra mångnationella länder som till exempel Frankrike och Storbritannien (Hübinette et al., 2012; Montesino & Righard, 2015).

Gemensamt för både Sverige och Kanada är svårigheten för vissa grupper av utrikesfödda att etablera sig på arbetsmarknaden. Svårigheterna samspelar med hudfärg: personer med afrikansk, asiatisk och karibisk bakgrund skiljer ut sig genom att ha en lägre sysselsättningsgrad (se t.ex. Aldén & Hammarstedt, 2014; Block & Galabuzi, 2011; Hübinette et al., 2012). Det innebär att arbetsmarknaden inte bara stratifieras efter kön, den stratifieras också efter hudfärg. Det gäller i hög utsträckning äldreomsorgen som inte bara är ett könskodat arbete, där kvinnor antalsmässigt dominerar i verksamheterna; arbetet har också blivit en ”etnisk nisch”. Begreppet innebär som de los Reyes & Wingborg (2002) skriver att det inom flera yrkesområden råder en stark övervikt av utrikesfödda personer, en övervikt som varken är naturlig eller självklar. Övervikten kan bland annat bero på diskriminerande praktiker och strukturer som innebär att utrikesfödda personer dominerar i det som kategoriseras som lågkvalificerade yrken, som till exempel äldreomsorgen (Andersson, 2010). Det i sin tur hänger samman med att utrikesfödda personers kompetens inte alltid bedöms som tillräcklig för andra arbeten (se Hübinette et al., 2012; Novek, 2013). Som de los Reyes & Wingborg (2002) skriver gäller det främst personer från ”avlägsna” kulturer som inte förväntas uppfylla nödvändiga kompetenskrav i arbetslivet.

Omsorgsregimer i Sverige och Kanada: mer skillnader än likheter?

Ett begrepp för att fånga likheter och skillnader när det gäller länders äldreomsorg är att tala om olika omsorgsregimer. Det innefattar enligt Simonazzi (2009) analyser av omsorgens fördelning, finansiering och ansvarsfördelning mellan den enskilde, staten, familjen och marknaden. Hur generös finansieringen av äldreomsorgen är har inte bara betydelse för

kvaliteten på omsorgen för de äldre; det påverkar även personalens arbetsvillkor (Simonazzi, 2009; Stranz, 2013; Szebehely, 2005).

Försök till jämförelser mellan länder har dock stött på metodologiska utmaningar. Anttonen & Sipilä (1996) påpekade tidigt att brist på tillgänglig och jämförbar statistik gör det svårt att jämföra länders omsorgsregimer. Ytterligare ett dilemma som Banerjee, (2007), Simonazzi (2009) och Trydegård (2000) uppmärksammar är att länder inte bara skiljer sig i förhållande till varandra, det finns också regionala skillnader inom länderna.

Betraktade som omsorgsregimer framträder både likheter och skillnader mellan Sverige och Kanada. När det gäller BNP per capita är länderna mycket lika varandra (Baines & Armstrong, 2015). Båda är rika länder, men de socialpolitiska villkoren skapar olika omsorgsregimer som innebär att vardagen utspelas under skilda organisatoriska villkor och med olika ambitioner.

Enligt Szebehely (2005) kännetecknas den svenska äldreomsorgen, i ett internationellt perspektiv, av en väl utbyggd offentlig sektor som levererar tjänster av god kvalitet som är tillgängliga för medborgarna efter behov och inte efter deras ekonomiska förutsättningar. Vidare kännetecknas Sverige i en internationell jämförelse av att omsorgsarbetarna har förhållandevis goda arbetsvillkor (Simonazzi, 2009; Szebehely, 2005). Även om det som Szebehely (2017) senare påpekat, att det går att diskutera huruvida Sverige fortfarande lever upp till de höga ambitionerna, är skillnaderna i förhållande till Kanada tydliga. Internationell statistik visar att de offentliga kostnaderna för äldreomsorgen i Sverige är mer än tre gånger högre än i Kanada, mätt som andel av BNP (OECD, 2011, s. 46). Detta genererar påtagliga skillnader mellan ländernas förutsättningar för en välutbyggd äldreomsorg och för den enskildes kostnader för sin äldreomsorg liksom för omsorgens kvalitet och indirekt för det dagliga omsorgsarbetets organisering (Armstrong et al., 2009; Daly & Szebehely, 2012). Det har till exempel beräknats att det finns 33 heltidsanställda omsorgsarbetare per 100 personer över 80 år i befolkningen i Sverige, jämfört med 13 omsorgsarbetare för samma population i Kanada (OECD, 2011, s. 45).

Syfte och disposition

Syftet med avhandlingen är att utifrån personalens perspektiv undersöka betydelsen av kön och hudfärg i äldreboendets vardag i Sverige och i Kanada. Genom att anlägga ett organisatoriskt perspektiv på vardagen studeras hur organisatoriska villkor bidrar till att skapa, upprätthålla och utmana föreställningar om kön och hudfärg. Avhandlingen bygger på fyra delstudier och tre materialinsamlingar och de specifika frågeställningarna har vuxit fram över tid.

1. Hur kommer föreställningar om kön, hudfärg och sexualitet till uttryck i tal och handling på ett svenskt äldreboende? (Studie 1)
2. Vilken betydelse har arbetets organisatoriska villkor för mäns position som omsorgsarbetare på kanadensiska äldreboenden utifrån kön och hudfärg? (Studie 2)
3. Vilken betydelse har arbetets organisatoriska villkor och omsorgsmodell för personalens förhållningsätt till hudfärg, rasism och språkkunskaper i svenska och kanadensiska äldreboenden? (Studie 3)
4. Hur beskriver män, som är födda utanför Europa, sina erfarenheter av att arbeta i svenska äldreboenden, och vad innebär det att ha en kropp som skiljer ut sig från den normativa bilden av en omsorgsarbetare? (Studie 4).

Avhandlingen är en sammanläggningsavhandling. Det innebär att den första delen består av en kappa med sju kapitel som syftar till att positionera studiens fyra artiklar kontextuellt, teoretiskt och metodologiskt. Detta första kapitel, *Inledning*, syftar till att beskriva skillnader och likheter mellan länderna och presentera avhandlingens syfte. I det andra kapitlet, *Äldreboenden i Sverige och Kanada*, beskriver jag närmare vardagens organisering och personalens och de äldres villkor i ländernas äldreboenden. Avsnittet avslutas med en forskningsgenomgång där jag redogör för hur vardagslivet på äldreboenden skildrats i anglosaxisk och svensk forskning. Det tredje kapitlet redovisar avhandlingens teoretiska perspektiv på kön och hudfärg som struktur och levd erfarenhet. I det fjärde kapitlet presenteras *tidigare forskning* om kön, etnicitet, hudfärg och rasism i äldreomsorgen. Vidare presenteras forskning om mäns erfarenheter av att arbeta i yrken som domineras av kvinnor. Det femte kapitlet är ett *metodkapitel* som beskriver hur materialet som ligger till grund för de fyra artiklarna samlats in, bearbetats och analyserats. Vidare innehåller avsnittet en diskussion om metodernas styrkor och svagheter, etiska överväganden samt en diskussion om min egen roll som positionerad forskare i fält. Det sjätte kapitlet innehåller en sammanfattning av avhandlingens *fyra*

delstudier där centrala teman och huvudsakliga resultat presenteras. Efter dessa kapitel avslutas kappan med det sjunde kapitlet, *diskussion*, där avhandlingens resultat lyfts fram och kopplas till teorier och begrepp samt relateras till den samtida omsorgsforskningen om kön och hudfärg och dess betydelse i omsorgens vardagspraktik.

Äldreboenden i Sverige och Kanada: reglering, boendeformer och vardagsvillkor

Reglering och boendeformer

I Sverige regleras rätten till en plats i äldreboenden i socialtjänstlagen (SFS, 2001:453). Där anges att socialtjänstens omsorg om äldre ska inriktas på att äldre personer ska leva ett värdigt liv och känna välbefinnande. Vidare anges att kommunen ska inrätta särskilda boendeformer för service och omvårdnad för äldre människor som behöver särskilt stöd (Socialtjänstlagen 4 kap. 4 och 5 §). För att få en plats på ett äldreboende görs en ansökan hos kommunens biståndshandläggare, som utifrån socialtjänstlagen utreder om insatsen krävs för att den enskilde ska uppnå en skälig levnadsnivå (Andersson, 2007; Lindelöf & Rönnbäck, 2004). Alla som beviljas en permanent plats på ett särskilt boende får en egen lägenhet med tillhörande badrum, men hyran skiljer sig åt beroende på storlek, byggnadsår, standard och läge. Antalet platser på svenska äldreboenden har minskat drastiskt de senaste åren; var fjärde plats har försvunnit sedan år 2000 (Ulmanen, 2015, s. 20). År 2015 bodde 82 171 personer permanent i dessa äldreboenden (SOU 2017:21, s. 676).

I Kanada regleras äldreomsorgen lokalt i de olika provinserna och territorierna. Det finns inte någon sammanhållen statistik och avsaknaden av ett ”gemensamt” språk i statistiken gör det enligt Banerjee (2007) svårt att få en helhetsbild över landets äldreboenden. Givet definitionen att äldreboendet är licensierat och bedriver omsorg dygnet runt visar Harrington et al. (2012) att det 2008/2009 fanns 214 360 platser.

Jämfört med Sverige är tillgången till platser mer begränsad: 3,4 procent av befolkningen över 65 år bodde kring år 2010 i äldreboende i Kanada jämfört med 4,9 procent i Sverige (OECD 2013, s. 179).

För att få en plats på ett kanadensiskt äldreboende görs en ansökan hos den lokala myndighet som har uppdraget, och det utreds och beslutas om den sökande är i behov av omsorg dygnet runt eller av någon annan form av insats. En skillnad mellan Sverige och Kanada, Ontario är att den enskildes ekonomi avgör om den äldre personen bor i eget rum, semiprivat rum (ett rum med delad toalett) eller i ett flerbäddrum (Banerjee, 2007; MacDonald, 2015). Det bör också påpekas, att det är en betydligt större andel av äldreboendena i Kanada, särskilt i Ontario, som drivs i privat regi, jämfört med Sverige. Forsk-

ning visar att kanadensiska äldreboenden som drivs som för profit kännetecknas av lägre personaltäthet och lägre kvalitet än boenden som drivs som non profit (McGregor et al., 2006).

En milstolpe när det gäller de svenska äldreboendenas *design* och *omsorgsmodell* var den s.k. Ädel-reformen som genomfördes 1992. I samband med reformen tog kommunen över ansvaret för sjukhem och långvårdskliniker från landstinget (Larsson, 2004; Trydegård, 2000). Reformen innebar att de storskaliga institutionerna ersattes av småskaliga äldreboenden med ambitionen att vara hemlika och där arbetets sociala innehåll betonades (Harnett et al., 2012; Whitaker, 2007). Normen vid svenska äldreboenden är mindre enheter med 8-12 äldre personer boende per avdelning. De äldre har en egen lägenhet med tillhörande badrum, kök och kokmöjligheter (Daly & Szebehely, 2012).

När det gäller äldreboendets fysiska utformning i Kanada skriver Braedley & Martel (2015) att dessa historiskt utgjorts av storskaliga sjukhusliknande institutioner som baserats på en medicinsk modell. Även om dessa institutionsformer kritiserats för att vara dehumaniserande utgör de fortfarande ett dominerande inslag i omsorgslandskapet (Armstrong, 2017; Berta et al., 2005; Braedley & Martel, 2015).

Omsorgens vardagliga organisering

De storskaliga äldreboenden, som fortfarande utgör normen i Kanada (Armstrong et al., 2009, s. 34), innebär att det inte är ovanligt att det bor 30 omsorgstagare per avdelning. Det är, som tidigare påpekats, den äldres ekonomiska förutsättningar som påverkar boendets och rummets standard. Äldreboenden i Kanada präglas av en betydligt lägre personalbemanning än i Sverige. Enligt Harrington et al. (2012) är personaltätheten dubbelt så hög på ett svenskt äldreboende jämfört med ett kanadensiskt. Det innebär att tiden till det konkreta omsorgsarbetet och möjligheten för personalen och de äldre att bygga relationer baserade på kontinuitet är mer begränsade i Kanada (Baines & Armstrong, 2015; Daly & Szebehely, 2012).

I Kanada utgår arbetet från en medicinskt inriktad modell. Arbetet är uppgiftsorienterat och inriktas på övervakning av de äldres hälsotillstånd och fysiska kroppar. Vidare råder det en strikt arbetsdelning mellan olika personalgrupper på äldreboendet; olika yrkesgrupper ansvarar för specifika delar av arbetet och man förväntas inte träda över varandras ansvarsområden (Daly & Szebehely, 2012).

De två yrkesgrupper som utför merparten av det direkta omsorgsarbetet är Personal Support Workers (PSW) och Registered Practical Nurses (RPN). PSWs utför det kroppsnära omsorgsarbetet som hygien, dusch, påklädning och matning. För denna yrkesgrupp finns det enligt Laxer et al. (2016) ingen standardiserad utbildning eller kunskapsbas. RPNs är däremot en yrkestitel som kräver en 2-årig collegeutbildning. I arbetets vardag är de färre till antalet

än PSWs, och de arbetar under en sjuksköterskas överinseende med att dela medicin samt följa upp och dokumentera insatser om de äldres hälsotillstånd. Städning, tvätt och matlagning fördelas till andra yrkesgrupper, och sociala aktiviteter utförs i huvudsak av volontärer. Volontärerna är knutna till en agentur eller till själva äldreboendet, som måste erbjuda volontärerna utbildning (se Damianakis et al., 2007). I de anvisningar som finns i lagstiftningen betonas i Ontario att rollen som volontär kräver en form av praktik och att volontärerna ska vara övervakade av personalen för de äldres säkerhet (A guide to the Long-Term Care Homes Act, Ontario, 2007). Även om volontärerna med rätt stöd enligt Damianakis, et al. (2007) ökar livskvaliteten för de äldre, är det svårt att rekrytera och behålla volontärer på äldreboende, och att det finns oklarheter kring stöd och handledning för uppdraget. Kraven på övervakning av personal begränsar också urvalet av möjliga aktiviteter.

När det gäller matsituationen finns det en yrkesgrupp som benämns som meal-helper. De är anställda per timme vid frukost, lunch och middag, och hjälper till vid måltiderna (Lowndes et al., 2015). Att denna yrkesgrupp finns beror dels på låg bemanning, dels på att matningar, precis som många andra uppgifter, måste klaras av inom ett givet tidsschema. Det betyder att de äldres möjligheter att välja vem man vill ha hjälp av och när olika omsorgsinsatser ska utföras är mycket begränsade. Fokus i arbetet är rutinbaserade arbetsuppgifter riktade mot de äldres kroppar. Personalens tid är knapp, och de äldre får sällan tillräckligt mycket personlig uppmärksamhet. För dem som har råd finns möjligheten att köpa en insats som kallas ”private companion”, vilket innebär att en person anställs direkt av anhöriga för att hålla den äldre sällskap och ge viss praktisk hjälp (Daly et al., 2015).

Arbetets fokus på de äldres kroppar innebär att personalens språkkunskaper och kommunikativa färdigheter har begränsad betydelse i kanadensiska äldreboenden. Det gäller även skrivkunskap, eftersom den personalgrupp som arbetar närmast de äldre, PSWs, inte har något dokumentationsansvar.

Vid svenska äldreboenden bor som tidigare påpekats ett mindre antal omsorgsmottagare per avdelning. Enligt nationella riktlinjer bör arbetet utgå från en social omsorgsmodell som har som ambition att integrera fysiska och sociala behov, och samvaro ska vara en viktig del av verksamheten (Daly & Szebehely, 2012). De som utför merparten av den direkta omsorgen är undersköterskor och vårdbiträden. För att arbeta som undersköterska krävs i princip en utbildning som motsvarar gymnasieskolans 3 åriga omvårdnadsprogram, även om i praktiken långt ifrån alla som arbetar som undersköterskor har den utbildningen. Många har gått kortare kurser och en del har fått sina yrkeserfarenheter validerade. Ett vårdbiträde kan vara både utbildad och outbildad (Stranz, 2013). Något som är utmärkande för en svensk kontext, jämfört med en kanadensisk, är att det råder en låg grad av arbetsdelning mellan personalen utifrån utbildningsnivå. Både undersköterskor och vårdbiträden är delaktiga i att ge personlig omsorg, dela ut medicin och att dokumentera. Vidare har all

personal ansvar för viss mathållning, tvätt, städning och sociala aktiviteter (Daly & Szebehely, 2012).

Den relativt starka ambitionen med social samvaro innebär att arbetet på svenska äldreboenden ger bättre förutsättningar till att bygga relationer och att lära känna de äldre, jämfört med de kanadensiska. Ett exempel på det är arbetet med kontaktmannaskap. Det innebär att en i personalen har särskilt ansvar för en eller flera hjälptagare, och att det är den personen som i första hand ska hjälpa den äldre. Målet med kontaktmannaskap är att det ska generera trygghet och kontinuitet i vardagen och i kontakten med anhöriga (Birge Rönnerfält et al., 2010). I Sverige har begrepp som värdighet, inflytande och delaktighet vunnit mark i politiska diskussioner om äldreomsorgen. Ambitionen är att omsorgen ska utgå från den äldres behov och att den äldre personen i möjligaste mån ska kunna leva sitt liv som tidigare. Det bör därför finnas möjlighet att själv bestämma när man vill gå upp, äta och duscha. För att detta ska vara möjligt krävs personalresurser (Andersson, 2018). En jämförande studie mellan personalens arbetsvillkor i Sverige och Kanada visar att en kanadensisk omsorgsarbetare i snitt hjälper 20 hjälptagare per dag, vilket kan jämföras med 9 på svenska äldreboenden (Daly & Szebehely, 2012).

Även om den svenska och nordiska äldreomsorgen framstår som en förebild i en internationell jämförelse, är det viktigt att reflektera över de skillnader som finns mellan politisk retorik och vardagens omsorgspraktik. Thorslund (2010, s. 404) skriver till exempel att den svenska äldreomsorgen kan beskrivas som en arena för ”ideologi, politisk korrekthet, önsketänkande och blomsterspråk.” Det innebär att de ambitioner som finns i lagstiftning och lokala styrdokument gällande äldreboenden inte alltid återspeglar personalens resurser och förutsättningar att leva upp till förväntningarna (Andersson, 2018; Harnett & Jönson, 2017; Lundin, 2017; Storm & Stranz, 2018; Szebehely, 2017; Thorslund, 2010). Med detta i åtanke visar forskningen ändå på skillnader mellan länderna. Nedanstående tabell är ett försök att illustrera detta med avseende på politiska intentioner och vardagens organisering.

Tabell 1. Politiska intentioner och organisering: skillnader mellan svenska och kanadensiska äldreboenden

Organisatoriska villkor	Sverige	Kanada
<i>Personaltäthet</i>	Högre	Lägre
<i>Arbetsdelning</i>	Lägre	Högre
<i>Omsorgsarbetarnas inflytande</i>	Högre	Lägre
<i>De äldres inflytande</i>	Prioriterat	Underprioriterat
<i>Omsorgsstrategi</i>	Personinriktad	Uppgiftsinriktad
<i>Kontinuitet</i>	Kontaktmannaskap	Utbytbart
<i>Boendemiljö</i>	Småskalig, hemlik	Storskalig, institutionslik
<i>Omsorgsmodell</i>	Social	Medicinsk
<i>Dokumentation</i>	Utförs av alla	Utförs av RPNs

Äldreboendets vardag som forskningsfält

Internationellt finns det ett forskningsfält som Whitaker (2004, s. 26) benämner som sjukhemsetnologi. Denna tradition och de begrepp som utvecklats har inspirerat anglosaxiska forskares förståelse av vardagen på äldreboende. Flera av de tidiga bidragen kom att uppmärksamma äldreboenden som en problematisk plats, både för personalen och för de äldre. Townsend (1962) gav i den banbrytande undersökningen *"The Last Refuge"* en mycket dystert bild av äldreboenden som plats. I studien besöktes 173 institutioner i England och Wales och en slutsats från studien var att vare sig den fysiska miljön eller personalen kunde möta de äldres behov. En annan tidig studie som genomfördes av Stannard (1973) visade en mycket dystert bild av amerikanska äldreboenden. Det som främst påpekades var stora brister när det gällde personalens engagemang, och att våld mot de äldre snarare var en institutionaliserad norm än ett undantag. Särskilt kritisk var Stannard till den manliga personalen *"...these included former mental patients, several men who had criminal records [...] a former alcoholic, several men who appeared to be homosexuals..."* (a.a., s. 330). När det gällde den kvinnliga personalen påpekades att de flesta var svarta kvinnor, och merparten frånskilda eller änkor. Den enda kategori som lyftes fram i positiva ordalag var unga vita medelklasskvinnor som arbetade extra på sommaren (a.a., s. 330). Kritik mot personalen på äldreboenden är ett tema som återkommer även i senare amerikansk forskning, där bland annat Tellis-Nayak & Tellis-Nayak (1989) och Foner (1994) hävdar att många i personalen väljer detta yrke i brist på annat, vilket bidrar till ett lågt engagemang. Hur polariserad bilden av personalen i den anglosaxiska forskningen var symboliseras genom titeln på Foners (1994) artikel, *"Nursing home aides: saints or monsters?"*

Personalbrist och ett lågt erkännande av omsorgsarbetets emotionella innehåll, det vill säga relationella aspekter av arbetet, är ett vanligt tema i den anglosaxiska forskningen. Diamond (1983; 1992) visar utifrån amerikanska erfarenheter de motsättningar som finns mellan äldreboendets organisatoriska principer och de äldres välbefinnande. I studien uppmärksammades hur de medicinska och kroppsliga rutinerna överordnades det personliga mötet mellan personalen och de äldre. Det påpekas även i en inflytelserik studie av Gubrium (1975/1997) där de organisatoriska villkor som råder för arbetet beskrivs som "bed and body work." Det viktigaste ur ledningens perspektiv var att hjälpa de äldre upp ur sängarna, genomföra kroppsliga kontroller och dokumentera insatserna. Lägst värde hade den personliga interaktionen. Detta förklaras vara ett resultat av den medicinska modell som råder på amerikanska äldreboenden, vilken ger ringa erkännande till det emotionella omsorgsarbetet (Diamond, 1983; Diamond, 1992; Gubrium, 1975/1997). Dessa studier visar på att det också fanns en ambition i den amerikanska forskningen av att förstå personalens agerande och prioriteringar utifrån de organisatoriska och social-politiska villkor som gäller för äldreboendet.

I en forskningsöversikt om särskilda boendeformer för äldre visar Whitaker (2007) att det även finns anglosaxiska studier som ger ljusare skildringar av äldreboendet som plats. Något som uppmärksammats är det "kulturskifte" i äldreboenden som under 2000-talet börjat ske i England och USA. Syftet med detta är som Koren (2010) skriver, att transformera äldreboenden från operonliga institutioner till äldreboenden som baseras på en personcentrerad omsorg. Vad personcentrerad omsorg innebär varierar, men det handlar både om arkitektur, miljö och sociala interaktioner mellan personalen och de boende (Stranz & Sörensdotter, 2016).

Brownie & Nancarrow (2013) som granskat artiklar om utfallet av personcentrerad omsorg visar att personalens arbetsvillkor är viktiga i sammanhanget, och att det finns resultat som tyder på att även personalens arbets-situation förbättras på äldreboenden som introducerat detta arbetssätt. Att personalens arbetsvillkor är av stor vikt för att individanpassa omsorgen på äldreboenden framkommer i en studie av äldreboenden i Sverige och England. Även om språket och ambitionerna bakom en personcentrerad omsorg var lika mellan länderna, skriver Stranz & Sörensdotter (2016) att personalen i Sverige hade bättre möjligheter att genomföra detta i praktiken tack vare en högre personaltäthet. Även Brownie & Nancarrow (2013) och Koren (2010) understryker, främst utifrån amerikanska erfarenheter, att såväl ekonomiska och politiska incitament som en hög personalomsättning och äldreboendenas fysiska miljö innebär hinder för att etablera nya arbetssätt.

När det gäller svenska perspektiv visar den tidiga forskningen på liknande resultat som den anglosaxiska. En motsvarighet till Townsends (1962) kritik mot brittiska äldreboenden var Ivar Lo-Johanssons reportageserie om standarden och vardagen på svenska ålderdomshem under 1940-talet. I reportage serien skildras såväl välfungerade ålderdomshem som hem präglade av torftig

miljö, tvångsintagningar och erfarenheter av vanvård från ansvarig personal (Lo-Johansson, 1987, nyutgåva). Enligt Gaunt (1995) kom det verkliga genombrottet när Lo-Johansson fick göra en serie radioreportage som baserades på hans tidigare artiklar. I efterspelet av detta kom de dåvarande ålderdomshemmen att på allvar kritiseras, och modernare boendeformer och hemtjänst började diskuteras. Även om det kom att förändra delar av den svenska institutionsvården visade senare studier att det inte gällde omsorgen om de allra skröpligaste, det vill säga de som bodde på det som tidigare benämndes som långvårdskliniker. Såväl Gaunt (1995) som Qvarsell (1996) betonar dock att Lo-Johanssons kritik samspelade med pågående samhällsförändringar och en bredare kritik av äldres livsvillkor.

Att kvaliteten på institutionsvården för de allra skröpligaste kanske inte förändrades framkommer till exempel i Ferrer-Marinés (1981) avhandling om en svensk långvårdsklinik. I studien visas hur arbetet inriktades mot de äldres kroppar och att personalen ägnade så lite tid som möjligt i kontakten med de äldre. I detta organisatoriska system fanns det ett mycket begränsat utrymme att förhålla sig till de äldres önsknings. Ett exempel som ges var när författaren tillsammans med en annan manlig anställd kallats in för att med tvång duscha en aggressiv kvinna. Trots att kvinnan markerade att hon inte ville ha hjälp av män, och att båda männen kände olust inför situationen fanns det inte någon möjlighet för dem att vägra. Hade de gjort det hade de enligt Ferrer-Marinés blivit betraktade som lata av den kvinnliga personalen. Vidare hade det inneburit problem nästa gång det kom manliga biträden (a.a., s. 105).

Även senare studier visar att det är personalen och arbetets organisatoriska villkor som överordnas de äldres behov, och att de äldres protester inte prioriteras (Bergh, 1993; Harnett, 2010; Magnússon, 1996). Franssén (2000) visar i en avhandling om en sjukhemsavdelning att den kvinnliga personalen talade varmt om de äldre, samtidigt som de hellre prioriterade rutinuppgifter och kollegial samvaro än tillbringade tid med de äldre när de fick tid över. Studien visar att även om personalen ger uttryck för omsorg är det inte säkert att det omsätts i praktisk handling.

Som tidigare nämnts, introducerades ett nytt arbetssätt för äldreboenden i samband med Ädel-reformen 1992 med småskaliga enheter, med ambitionen att arbetet organiseras utifrån en social omsorgsmodell. Ur ett svenskt perspektiv är det intressant att fråga sig vad detta nya arbetssätt inneburit för omsorgens vardagspraktik. En föregångare för denna form av boenden är gruppboendestäder för personer med demenssjukdom, som introducerades i Sverige under 1980-talet. Dessa var enligt Melin Emilsson (1998) en boendeform med terapeutiska inslag för personer som var för sjuka för att vara hemma, men som inte passade i traditionell sjukhemsmiljö. En ledstjärna för dessa boenden var småskaliga enheter där omsorgen och vardagens uppgifter skulle integreras i det dagliga arbetet och utföras av personal med utbildning i demenssjukdomar (Melin Emilsson, 1998; Öhlander, 1996).

I Melin Emilssons (1998) avhandling följs vardagen vid tre gruppboenden. I analysen utkristalliseras två kategorier av personal som benämns som ”de besvikna” och ”de som orkar” (a.a. s. 101). De vårdbiträden som kategoriserades som besvikna uppgav att de kände sig övergivna av ledningen och att de inte orkade med de demenssjuka personerna. De menade att de hela tiden ”gav” utan att få någonting igen och därför undvek att tillbringa tid med de äldre. Melin Emilsson (1998) tolkar det som att distanseringen från de boende kan bero på att de dementa personerna på grund av sin sjukdom befinner sig i en ”annan värld” än personalen. Denna annorlunda värld kan upplevas som hotfull för vårdbiträdenas egen identitet. Den andra gruppen vårdbiträden karakteriserades av att de hellre tillbringade tiden med omsorgsmottagarna än tillsammans med arbetskamraterna. Det blev tydligt att denna kategori av vårdbiträden försökte möta de äldres behov och göra det bästa av situationen. I avhandlingen görs dock ingen analys av arbetets organisatoriska villkor för att undersöka om, och i så fall på vilket sätt, dessa villkor påverkade vårdbiträdenas förhållningssätt till de äldre.

En ljusare bild av gruppboendet som plats ges i Öhlanders (1996) avhandling. I studien fann Öhlander hur personalen arbetade för att bekräfta och tolka de äldre kvinnornas tal och handling. För att lyckas ägnade personalen mycket tid åt de äldre, och försökte tolka olika beteenden genom att relatera till de äldres livshistoria.

Den bild som Öhlander (1996) ger liknar den som framkommer i senare studier av äldreboenden. I en studie av Lundgren (2000) beskrivs vardagen vid ett mindre äldreboende. Lundgren visar att personalen måste balansera mellan medkänsla för de äldre och organisationens principer och samtidigt inte engagera sig för mycket känslomässigt. Detta framkommer även i en avhandling av Harnett (2010). I en av delstudierna intervjuas personal som arbetar på äldreboenden om hur de förhåller sig till de äldres inflytande. Även om personalen påpekade att de äldre hade rätt till inflytande framkom att deras önskemål begränsades av organisationens möjligheter att hantera dessa. Vidare framkom att personalen ofta tonade ner eller trivialiserade de äldres klagomål (Persson & Wästerfors, 2009; Harnett & Jönson, 2017). Det kan tolkas som att det som de äldre anser är viktigt att ha inflytande över, inte behöver vara det som personalen betraktar som viktigt. Ytterligare ett tema som uppmärksammats i den svenska forskningen är vad begreppet ”hem” egentligen innebär för de äldre som bor i äldreboenden. Som Nord (2012) visar är vissa delar offentliga, medan andra är reserverade för personalen, till exempel köket och tvättstugan. Det artikulerar att begreppet hem är problematiskt i detta sammanhang (se även Harnett, 2010, Lundgren, 2000; Storm, 2009).

När det gäller vardagslivet på äldreboenden ur de äldres perspektiv finns det många likheter mellan den anglosaxiska och svenska forskningen. Att flytta till ett äldreboende beskrivs som den sista flytten, och som en brytpunkt i den äldre personens liv (Whitaker, 2004). En svårighet som Gubrium

(1975/1997) uppmärksammat är att den äldre personen avskiljs från sin tidigare miljö och förväntas leva det privata livet i en offentlig miljö (se också Peace & Holland, 2001). Det har till exempel inte setts som självklart att personalen ska knacka på den äldres dörr innan de stiger in (Koren, 2010).

I Sverige har vardagslivet inom hemtjänsten utgjort en kontrast där det visat sig att de äldre inte bara kan påverka hur hjälpen utformas, utan även i viss mån vem som ska utföra den. Både Bergh (1993) och Andersson (2007) har visat att de äldre inom hemtjänsten kan välja bort män som hjälpare. Att befinna sig i det egna hemmet jämfört med i ett äldreboende kan därför innebära en högre kontroll av det som sker. Att befinna sig på en plats utanför den privata sfären kan innebära att saker görs på ett sätt som inte stämmer överens med de egna preferenserna (Peace & Holland, 2001). Detta framkommer i Berghs studie (1993), där han jämför mäns erfarenheter av att arbeta inom hemtjänsten och på sjukhem. I hemtjänsten hände det att den manliga personalen dirigerades bort från de äldre som inte ville ha hjälp av män. På äldreboendet fick de äldres eventuella protester inte lika mycket tyngd och respekterades inte på samma sätt.

Samtidigt visar senare studier att personalens arbetsvillkor, särskilt inom hemtjänsten, försämrats under den senaste tio åren (Szebehely et al., 2017). Personalen rapporterar bland annat ökad arbetsbelastning och stress, och hjälpinsatserna har blivit mer standardiserade. Detta har inneburit att de äldres möjligheter att påverka hjälpens utformning har minskat (se t.ex. Andersson, 2018; Jönson & Taghizadeh Larsson, 2018; Gunnarsson & Karlsson, 2018). Dessa trender innebär att skillnader gällande personalen och de äldres handlingsutrymme mellan hemtjänst och äldreboenden kanske minskar.

Även om flytten till ett äldreboende kan bli en källa till trygghet och ny gemenskap visar Whitaker (2007) att ett vanligt förekommande tema i forskningen är att de äldres personliga identiteter omvandlas till institutionsidentiteter. Flytten till äldreboende beskrivs som en förlust av makt, inflytande och identitet (Wiersma & Dupois, 2010). Magnússon (1996) visar till exempel hur de äldre skolades in till att anpassa sig till institutioner och regelsystem. Normsystemet är enligt författaren inte något som existerar på förhand; det skapas i mötet mellan personalen och omsorgsmottagarna. Harnett (2010b) uppmärksammar att en strategi som de äldre kan ha är att anpassa sina möjligheter till inflytande till organisationens normsystem. De strategier som de äldre använde sig av för att påverka ordningen definierar Harnett (a.a.) som *avbrott* eller *störningar*. Det förstnämnda kunde till exempel handla om att den boende ville gå och lägga sig på ”fel” tid, eller duscha fast det var matdags. Det andra handlade om att önskemålen störde rutinordningen, som att vilja byta till nya kläder fast det inte var duschdag (a.a., s. 298). De boendes strategier kunde bemötas genom att personalen inte tillgodosåg önskemålet, sköt upp det, modifierade det eller accepterade önskemålet. Störst möjlighet att lyckas hade de äldre om de framförde ett önskemål som passade in i var-

dagens rutinsystem. Genom att omsorgsmottagarna använde sig av denna strategi var de delaktiga i att upprätthålla äldreboendets kulturella normsystem (Harnett, 2010b, s. 299; Harnett & Jönson, 2017).

Här framhåller Whitaker (2005) att de äldres ofta stora hjälpbehov innebär att de många gånger ger upp krav på inflytande och i stället accepterar situationen. I stället för att ses som personer blir de en kropp som blir föremål för personalens omsorgsinsatser. Strategier för de äldre kan antingen vara att acceptera situationen och betraktas som snälla, eller att göra motstånd och då betraktas som elaka eller krävande (Magnússon, 1996; Sellerberg, 2004).

Handlingsutrymme i äldreboendets vardag

Sammantaget går det att hävda att äldreboenden är en mångtydig plats: det är både ett boende och en arbetsplats, och dessa intressen krockar ibland (jfr Lundgren, 2000; Nord, 2012; Wiersma & Dupois, 2010). Även om svenska äldreboenden, tidigare än i anglosaxiska länder, introducerat begrepp som småskalighet och hemlighet, verkar det som om vardagens rutiner ofta överordnas de äldres önskemål och inflytande. Samtidigt framstår det som att arbetsvillkoren på svenska äldreboenden i högre utsträckning ger personalen och de äldre förutsättningar att lära känna varandra och se varandra som mer än bara kroppar i en hjälpsituation (Lundgren; 2000; Storm, 2009; Öhlander, 1996). För att det ska vara möjligt krävs att det finns tillräckligt stort handlingsutrymme i vardagen.

Svensson et al. (2008) menar att begreppet handlingsutrymme inom socialt arbete handlar om hur man som företrädare för en organisation agerar utifrån det utrymme som organisationen medger. En förutsättning för att kunna använda sig av handlingsutrymmet är enligt författarna att det finns en möjlighet att bedöma rimligheten i de val som görs. Att det finns ett handlingsutrymme behöver inte innebära att personen använder sig av det. Karlsson (2006) gör därför en åtskillnad mellan handlingsutrymme och handlingsfrihet, där det sistnämnda illustrerar den rörelse som sker när människor använder sig av det utrymme som medges. Såväl Karlsson (2006) som Svensson et al. (2008) diskuterar begreppen i relation till tjänstemän inom det sociala arbetet. Det innebär att det är viktigt att fundera över om det, och i så fall på vilket sätt, skiljer sig från det handlingsutrymme som personalen i äldreomsorgen har till förfogade i sitt arbete.

En bland flera skillnader är att omsorgsarbete saknar tydliga ramar när det gäller arbetets innehåll. Snarare är omsorg ett mångfasetterat begrepp med olika innebörder. Enligt Szebehely (1996, s. 22) innebär begreppet omsorg språkligt ”praktiska sysslor som är utförda med noggrannhet och omtanke av en känslomässigt engagerad person”. Utifrån denna beskrivning är omsorgsarbete både ett praktiskt och ett känslomässigt arbete. Med utgångspunkt i detta skulle handlingsutrymme inom äldreomsorgen innebära att personalen

och de äldre har tid att lära känna varandra och att det finns tillräckligt med tid att utföra arbetet noggrant och med omtanke (Eliasson, 1995; Szebehely, 1996). Här framträder tiden som särskilt central för omsorgens kvalitet och personalens arbetsvillkor. Andersson (2007), Davies (1996) och Gunnarsson & Karlsson (2018) betonar att tiden inom omsorgen har olika innebörder. En åtskillnad som görs är spänningen mellan klocktid och processtid (Davies, 1996 s. 74). Även om omsorgen, från biståndshandläggarna till utförarenheterna präglas av klocktid, är det begreppet processtid som omsorgsarbetarna förväntas arbeta efter. Processtid kan beskrivas som den tid som det faktiskt tar att hjälpa omsorgsmottagaren, och att denna insats inte alltid stämmer överens med den klocktid som personalen har till förfogande (Gunnarsson & Karlsson, 2018).

Processtid kan därför beskrivas som en aspekt av begreppet flexibilitet och är, som Silfverberg (1996, s. 90) skriver, en princip som innebär att insatserna ska anpassas till den äldre personens förutsättningar och behov. Att studera handlingsutrymme och flexibilitet i äldreomsorgen innebär därmed att sätta omsorgens praktik i relation till verksamhetens och vardagens organisering (Szebehely, 2006).

Redan under 1980-talet uppmärksammade Eliasson (1995) olika förstörelseprocesser inom hemtjänsten som innebar en uppdelning och uppstyckning av arbetet, något som i sin tur minskade både personalens och de äldres handlingsutrymme. När det gäller äldreboenden har begrepp som handlingsutrymme och flexibilitet diskuterats i betydligt mindre utsträckning. En anledning till det kan vara att äldreboenden i omsorgsforskningens linda betraktades som alltför byråkratiskt styrda för att kunna utgöra en arena för ett gott omsorgsarbete (se Abel & Nelson, 1990). Szebehely (1995) visar till exempel hur personalens arbete på ett servicehus styrdes av principer om utbyttbarhet. En flexibel omsorgsarbetare i denna organisation var den som kunde hjälpa alla hjälptagare. Detta är under förändring, inte minst med tanke på pågående diskussioner om hur nya arbetsätt på äldreboenden ska bidra till en personcentrerad omsorg (Koren, 2010; Stranz & Sörensdotter, 2016).

Davies (1996) menar utifrån en studie om barnomsorgen att även om grunden i verksamheten utgår från barnet och förutsätter flexibilitet har flexibiliteten sina begränsningar. Davies problematiserar detta utifrån betydelsen av det som hon benämner som rutinernas makt (a.a. s. 90), och som innebär att bristen på flexibilitet är inbyggd i systemet. Vidare påpekas att det inte bara är arbetsgivaren som begränsar detta – personalen vill arbeta på detta sätt, tidsmedvetenheten har enligt Davies internaliserats av arbetstagarna. Detta påpekas även i en avhandling av Lundin (2017) som menar att personalen i äldreboenden balanserar mellan den ekonomiska logiken och omsorgslogiken. Den ekonomiska logiken blir ett argument för omsorgsarbetarna att inte göra ”det lilla extra.” Utifrån Lundins (2017) och Davies (1996) resonemang skulle det gå att hävda att även om omsorgspersonalen behöver flexibilitet och hand-

lingsutrymme för att utföra ett gott omsorgsarbete, skyddar begränsad flexibilitet och rutiner omsorgsarbetarna och bidrar till att skapa en ram för att kunna avgränsa omsorgsarbetet. Därmed kan rutinerna sätta gränser för ett arbete som saknar tydliga konturer för vad som ska göras och hur mycket emotionellt engagemang som personalen kan investera i mötet med varje hjälptagare.

Teoretiska utgångspunkter

Kön som begrepp

Inom forskning i socialt arbete råder det konsensus om att begreppen kön/genus utgör en grundläggande ordning i samhället. Vidare påpekas att kön/genus är något vi ”gör” snarare än ”är” (Gunnarsson & Szebehely, 2017; Kullberg et al., 2012; Piuva & Karlsson, 2012). Däremot finns det skiljelinjer med avseende på vilket av begreppen som ska väljas. Begreppet gender (genus) etablerades i den anglosaxiska akademien under 1970-talet (Bradley, 2007; West & Zimmerman, 1987). Det innebar en analytisk åtskillnad mellan det sociala och kulturella könet (gender) och den fysiska kroppen (sex). I Sverige introducerades begreppet genus av Yvonne Hirdman (1988) som argumenterade för att genus var att föredra eftersom det var ett ”tomt” och därmed öppet begrepp. Genom detta blev det enligt Andersson Vogel (2012) möjligt att analysera kvinnor och män, maskulinitet och femininitet, utan den biologiska kroppen som utgångspunkt.

Frågan är dock var kroppen tar vägen i nyare feministisk teoribildning. Som Graham & Lykke (2015, s. 85-86) skriver utifrån postkoloniala feministers perspektiv ”...om vi enbart förstår kroppen som diskursivt konstruerad, vilket poststrukturalister och postmodernister gör när de fokuserar på språk och diskurs, så hamnar vi i en problematisk uppdelning mellan aktiva diskurser och passiv kroppsmateria”.

Kritiker till det poststrukturalistiska perspektivet som Toril Moi (1997) anser att det inte går att dra en tydlig gräns mellan kön och genus. Vidare menar Moi att den kroppsliga erfarenheten av att vara kvinna (eller man) inte rymms inom genusbegreppet, och föredrar därför begreppet kön. I detta sammanhang är det av betydelse att Moi är från Norge. Som Gothlin (1999, s. 7) skriver har det norska och svenska begreppet ”kön” en vidare betydelse än engelskans ”sex.” Därmed innefattar könsbegreppet i dessa språk mycket av det som i en anglosaxisk forskningskontext definieras som gender.

Kön som social konstruktion

Även om det i samhällsvetenskapen finns en samstämmighet att kön är konstruerat, handlar frågan om hur ”långt” den konstruktivistiska tanken ska dras.

Kullberg et al. (2012, s. 11) lyfter fram att diskussionen handlar om gränsdragningar mellan det som benämns som en strikt eller radikal och en kontextuell konstruktivism. Den strikta/radikala förståelsen av kön kan räknas till den forskningstradition som benämns som poststrukturalistisk (Bradley, 2007; Graham & Lykke, 2015; Kullberg et al., 2012). I avhandlingen har jag främst hämtat inspiration av en könsförståelse som tar hänsyn till struktur, kropp och kontext. Bradley (2007) anser till exempel att ”...gender is at the same time both a material and a cultural phenomenon. It refers both to the lived experiences of men and women in relation to each other and to the ideas we develop to make sense of these relations and to frame them” (a.a., s. 4). Även Connell (2003) argumenterar för en genusteori som tar hänsyn till genus som struktur och kroppslig erfarenhet, och menar att kroppar bör ses som deltagare i sociala handlingar som skapar och formar ett visst uppträdande.

Ett sätt att förstå hur kön (men även andra kategorier) konstrueras är att som Torres (2010a, s. 35) betrakta äldreomsorgen som en ”construction sites”. Torres använder begreppet för att betrakta äldreomsorgen som ett exempel på en arena där etniska relationer skapas och ageras. Jag anser att detta begrepp också kan användas för synliggöra könsrelationer.

Två snarlika modeller redovisas av Harding (1986, s. 18) som skriver om genus som *symbolik*, *struktur* och *individ*, och av Connell (2003, s.75-76) som skriver om genus som *ordning*, *regim* och *relation*. Även om det inte är några vattentäta skott mellan de olika analysnivåerna, erbjuder de perspektiv för att reflektera kring kön.

Begreppen genusordning och genussymbolik avser de större mönstren i samhället och utgör enligt Connell strukturen av sociala relationer. Det är mönstren av denna genusordning som styr och ger mening åt våra dagliga aktiviteter. Enligt Harding (1986) ges olika egenskaper på den symboliska nivån en kvinnlig eller manlig kodning. Det i sin tur får betydelse för hur de värderas. Nästa nivå utgör organisationens eller kontextens genusregim. En genusregim kan beskrivas som den överordnade principen för olika organisationer, vem som arbetar där, vem som anställs för att göra vad, vilka sociala indelningar som görs, samt hur känslomässiga relationer hanteras (Connell, 2003). Även om samhällets genusordning/struktur inte nödvändigtvis återskapas på organisatorisk nivå, finns det enligt Connell ofta en överensstämmelse.

Om vi använder begreppet genusregim relaterat till äldreomsorgen går det att hävda att de egenskaper som värderas i denna verksamhet kodas som feminina. Det gäller även andra vård- och omsorgsarbeten, men det som utmärker äldreomsorgen som plats är att det är en vithets- och arbetarklasskodad femininitet som värderas (Sörensdotter, 2008).

Denna genussymbolik kan användas som förklaring till att kvinnor med en viss bakgrund antalsmässigt dominerar i äldreomsorgen. Vidare kan den feminina kodningen användas som en förklaring till att arbetet inte erkänns och värderas som andra lönearbeten (England, 2005; Stranz, 2013). Det innebär

att genusordningen (strukturerna) på organisatorisk nivå får konsekvenser i vardagen för äldreboendet som arbetsplats och boende (jfr Braedley, 2013).

Med äldreomsorgen i fokus för genusanalysen går det alltså att hävda att det är en viss form av femininitet som utgör normen inom äldreomsorgen, och att det är i förhållande till denna som andra femininiteter och maskuliniteter speglas (Sörensdotter, 2008). Samtidigt innebär de samhällseliga maktordningarna att den femininitet som värderas inom äldreomsorgen mycket väl kan ges en underordnad position i andra arbetsorganisationer eller i de delar av organisationen som inte innefattar direkt omsorgsarbete (jfr Lindgren, 1999).

Den sista nivån, individuellt genus/genusrelationer avser den vardagliga nivån, och är den nivå som främst studeras i avhandlingen. Det är på denna nivå som vi ”gör” kön, vilket West & Zimmerman (1987, s. 137) beskriver som att skapa skillnader som inte är naturliga, biologiska eller essentiella. På denna nivå blir det tydligt att människors liv är betydligt mer komplexa och flexibla än vad strukturerna kan framstå som. Även om det finns normer för hur kön ska göras, så behöver de inte vara styrande för hur vardagslivets könsrelationer gestaltar sig (Krekula, 2006). Här blir det viktigt att påpeka att i vardagens könsrelationer kan makten ta olika skepnader. Maktrelationer finns och skapas inte enbart mellan kvinnor och män, de finns också inom gruppen kvinnor och gruppen män, och mellan olika femininitets- och maskulinitetsideal (Ambjörnsson, 2004; Connell, 2008). Skeggs (2000) lyfter i en studie av arbetarklasskvinnor i England som utbildar sig inom vård och omsorg att de måste förhålla sig till respektabilitet, en form av femininitet som kopplas till kvinnor från medelklassen, för att framstå som omsorgskunniga. Det innebär att kvinnorna som studerades behövde ta spjörn mot sociala och kulturella nedvärderingar av arbetarklassfemininitet.

Det gäller även för konstruktionen av maskulinitet. Enligt Connell (2008) konstrueras till exempel inte vita mäns maskulinitet enbart i relation till vita kvinnor, utan även till svarta män. Vidare formas även klasskodade aspekter av maskulinitet i interaktion med varandra. Det ska inte förstås som att det finns en vit maskulinitet och en svart maskulinitet, en arbetarmaskulinitet och så vidare, utan snarare att det finns multipla maskuliniteter (a.a. 114-115). För att förstå relationer mellan män används begreppet hegemoni för att visa att en viss form av maskulinitet utgör normen eller det överordnade idealet i ett visst historiskt skede (a.a., s. 115). Utifrån detta illustrerar Connell att det skapas en hierarki mellan olika maskuliniteter. Längst ner i hierarkin återfinns män som litar sig för mycket på det feminina, som till exempel homosexuella män, som utgör det som benämns som ”marginaliserade maskuliniteter”. Detta perspektiv delas även av Kimmel (2012) som också understryker att det finns en hegemonisk form av maskulinitet, och att maskulinitet måste förstås i relation till andra män. Detta påpekas även av Kimmel (2012) som menar att den amerikanska maskuliniteten i första hand inte drivs av en vilja att dominera andra, utan drivs av mäns rädsla av att bli

dominerade. Utgångspunkten i bådas analyser är vita män, som speglas mot marginaliserade eller underordnade maskuliniteter.

Samtidigt kan en sådan utgångspunkt vara problematisk eftersom studier visar att dessa "marginaliserade maskuliniteter" kan ges stort värde på kvinnodominerade arbetsplatser (Kullberg et al., 2012; Nordberg, 2005; Storm, 2012). Vidare går det att fråga sig om den hegemoniska maskuliniteten ser likadan ut i Sverige som i länder där kritiska studier av maskulinitet utvecklas. Connell (2008) skriver till exempel utifrån australiska erfarenheter att den överordnade maskuliniteten speglas mot homosexuella män och svarta män. Amerikanen Kimmel (2012) lyfter fram att rädslan bland amerikanska män är att inte ha tillräckligt mycket makt, styrka, pengar, eller framgång, det vill säga inte leva upp till "the self made man" (a.a., s. 6-7). I Sverige verkar det däremot som jämställdhetsambitionerna återspeglas i uttrycket av vad som är en eftersträvt maskulinitet. Nordberg (2005) noterar till exempel att den hegemoniska maskuliniteten i Sverige utgörs av en jämställd, vit medelklassmaskulinitet. Därför framstår det som viktigt att undersöka hur olika könsrelationer artikuleras i den specifika organisationens vardagsliv, och hur kön samspelar med hudfärg (jfr Essed, 1991; Anthias & Yuval-Davis, 1992; Mattsson, 2015).

Etnicitet, ras och hudfärg som begrepp

Forskning om etnicitet är ett omfattande fält inom samhällsvetenskapen. Även om det finns en mångfald av teoretiska perspektiv råder det samstämmighet om att etnicitet/ras/hudfärg är inbäddat i struktur, kultur och vardagsliv (Cornell & Hartmann, 2007; Eriksen, 1998; Molina, 2005; Ålund, 2000). Enligt Anthias & Yuval-Davis (1992) måste etnicitet på en vardagsnivå förstås i relation till sociala, strukturella och historiska förhållanden. Vidare finns det en grundläggande förståelse av etnicitet som en kategori som bidrar till att skapa under- och överordning mellan grupper och individer. Det innebär som Ålund (2000) skriver att det svenska samhället (liksom andra samhällen) indelas efter etniska linjer som skapar skillnader när det gäller boende, arbete, makt och livsbana. Däremot finns det skillnader mellan forskare som handlar om hur etnicitet/ras/hudfärg ska förstås som fenomen, och vilka begrepp som ska användas (Cornell & Hartmann, 2007; Eriksen, 1998; Mattsson, 2015; Miles et al., 2003; Molina, 2005; Torres, 2010a; Wikström, 2009).

En diskussion handlar om huruvida etnicitet ska förstås som något stabilt och bestående, eller som något föränderligt och kontextbundet (Mattsson, 2015). En uppdelning mellan olika utgångspunkter som Cornell & Hartmann (2007) redovisar är primordialism, circumstantialism samt en konstruktivistisk förståelse av etnicitet (se även Ålund, 2000; Torres, 2010a). Något för-enklat kan primordialism (Torres, 2010a, s. 29-34 använder i stället essentialism) sägas handla om en förståelse av etnicitet som något som finns inneboende i

oss människor och att kultur och etnicitet hänger samman. Circumstantialism handlar om en strukturell förståelse av etnicitet. Inom detta perspektiv ses etniska grupper som intressegrupper som konkurrerar om resurser. Beroende på omständigheter och tillgång till makt kan grupperna ges fördelar eller begränsningar i samhällets olika sfärer. Konstruktivism handlar om etnicitet som något som skapas i sociala processer och hänger samman med den kontext som studeras. Detta perspektiv ligger nära en förståelse av etnicitet som något som görs i interaktion, och kan förändras över tid. Här poängteras också personens aktörsstatus att förhålla sig till egna och andras etniska tillskrivningar (Torres, 2010a s. 29-34; Cornell & Hartmann, 2007, s. 81).

Enligt Torres (2010a) utgår de flesta samhällsvetenskapliga forskare i dag från en konstruktivistisk förståelse av etnicitet. Jag delar Torres uppfattning, men menar också att samtliga tre perspektiv är relevanta att förhålla sig till i studier av etnicitet i vardagslivet. Ett vanligt antagande är till exempel som Forssell (2004) och Torres (2010b) visar, att ”invandrare” anses ha en inneboende fallenhet för omsorg om äldre personer. Det är enligt min mening ett antagande som bygger på att människor agerar som de gör på grund av sin etniska och kulturella bakgrund. Denna form av primordialism är också central för förståelsen av den kulturella rasismen, där människor med en viss bakgrund förväntas agera utifrån sin kultur snarare än utifrån individuella olikheter (se Essed, 1991; Bangstad & Døving, 2015).

En strukturalistisk förståelse kan användas som en förklaring till den etniska segregering som råder på arbetsmarknaden. Det innebär till exempel att utrikesfödda personers erfarenhet och kompetens inte erkänns som tillräckliga för många yrken. Enligt Hübinette et al. (2012) har svenskar födda i Afrika tre gånger så hög risk att hamna i arbetslöshet jämfört med svenskar födda i Sverige efter lika lång högskoleutbildning.

Det konstruktivistiska perspektivet innebär att etnicitet är något som görs i vardagliga interaktioner. Det innebär att vi inte bara ”gör” kön, vi ”gör” också etnicitet (Lill, 2007; West & Fenstermaker, 1995). I detta sammanhang har utseende och hudfärg betydelse. Som Hübinette et al. (2012) skriver gör vi alla uppdelningar som baseras på visuella markörer som anletsdrag, hudfärg och hårtextur. Det innebär dels att essentiella och strukturella föreställningar om etnicitet har betydelse, dels att den faktiska kroppen har en central betydelse i formandet och förståelsen av etnicitet.

En viktig brytpunkt för diskussionen om etnicitet gjordes av Barth (1969/1998). I nyutgåvan påpekar Barth att det perspektiv som boken presenterade var ett första steg mot en mer postmodern förståelse av etnicitet. I bokens inledning beskrivs att etnicitet handlar om den sociala organiseringen av kulturella skillnader. Det innebär att en grupps tillhörighet skapas genom egna och andras tillskrivningar och kategoriseringar. Det är inte allt som tas med i denna process, utan bara de aspekter som aktörerna själva bedömer som relevanta. Denna förståelse genomsyrar även samtida förståelser av etnicitet. Cornell & Hartmann (2007) understryker till exempel att kategoriseringen

skapar gränslinjer mellan "vi" och "dem". Skillnaderna skapas genom att "vi" delar någonting som "de andra" inte har (a.a., s. 20-21). Det innebär att etnicitet skapas av tillskrivningar som kommer inifrån gruppen och genom kategoriseringar från grupper utanför. Vidare påpekar Anthias & Yuval-Davis (1992) att dessa gränsdragningar är kontextuella och att de kan förändras över tid. De argumenterar därför för att det är viktigt att inkludera sociala, kulturella och materiella tillgångar i analyser av etnicitet (a.a., s. 8-9).

Frågan är då var ras kommer in i begreppet etnicitet. Det är inte helt enkelt att förklara, eftersom båda begreppen rymmer olika tolkningsmöjligheter (Cornell & Hartmann, 2007). Enligt Eriksen (1998) är begreppet ras olämpligt som analytiskt begrepp. Inte heller Miles et al. (2003) anser att begreppet ras är meningsfullt att använda i analyser. Eftersom raser inte finns objektivt, finns det, enligt dem, heller ingen anledning att använda sig av begreppet. Samtidigt påpekar de att ras ändå kan vara viktigt eftersom det existerar som kulturell konstruktion, även om "ras" inte motsvarar någon "biologisk verklighet".

Andra forskare betonar att begreppet ras har för stark koppling till biologiska markörer men att även etnicitetsbegreppet har sina tillkortakommanden. I kölvattnet av dessa diskussioner har rasialisering/rasifiering växt fram som nya begrepp (Bangstad & Døving, 2015; Bradby, 1995; Molina, 2005). Enligt Miles et al. (2003) avser begreppet rasialisering att visa hur sociala relationer mellan människor struktureras utifrån tillskrivningar av fysiska karakteristika "*in such way as to define and construct differentiated social collectives*" (a.a., s. 101). Detta kan enligt författarna även omfatta icke-synliga och föreställda drag.

Det innebär att begreppet rasialisering förstås som en social process som definierar den "andre" utifrån föreställningar om bland annat hudfärg och kulturell olikhet. Detta begrepp har även fått fäste i svensk forskningskontext. Molina (2005) använder sig av begreppet rasifiering (som jag tolkar som synonymt med rasialisering), för att beskriva en process som sker genom aktion, process och skapande. Molina skriver också att det tycks finnas två snarlika men överlappande perspektiv kring hur rasifiering ska förstås. Det ena är ett strukturinriktat perspektiv som fokuserar på hur samhället rasifieras och uppdelas. Det andra handlar om en process där människor rasifieras.

Jag tolkar det som att de som förordar begreppet rasialisering anser att ras är för negativt laddat, medan begreppet etnicitet är för brett för att bli praktiskt användbart. Ytterligare en kritik mot begreppet etnicitet ges av Torres (2010a) med hänvisning till att begreppet främst sammankopplats med "de andra". Det har osynliggjort att även vithet är en etnisk kategori som har betydelse (Ahmed, 2010).

Samtidigt är frågan hur sociala föreställningar om ras ska skiljas från rasifiering/rasialisering. För att rasialisering ska kunna ske krävs ju en föreställning om att ras på något sätt existerar, om än inte som biologisk verklighet. Här lyfter till exempel Mattsson (2015) fram att det inom nordamerikansk forskning är vanligt att tala om ras. Vidare menar Wikström (2009) att många

forskare använder både begreppet ras och etnicitet. Det beror inte på att det inte skulle finnas någon skillnad mellan dem; snarare på att de är nära sammanlänkande. Hübinette et al. (2012) kritiserar den svenska forskningen för att det är tabu att tala om ras, och att begreppet ras kommit att ersättas av etnicitet. Författarna betonar att det därmed har blivit svårt att våga tala om ras och vilken betydelse det har i människors liv.

Enligt Cornell & Hartmann (2007) innebär ett konstruktivistiskt perspektiv på ras att ”...vi bestämmer att vissa fysiska attribut – vanligtvis hudfärg men kanske också hårtextur, kroppsform eller andra kroppsliga mönster – är primära markörer för gruppstillhörighet [...] Denna kategorisering blir socialt signifikant i den utsträckning som vi använder den för att organisera och analysera erfarenheter” (min övers. a.a., s. 24). Det här synsättet innebär att ras, används som förklaringsmodell i vardagen, trots att ras inte existerar bortom våra föreställningar.

Rasism som teoretiskt begrepp och personlig erfarenhet

Som flera forskare har påpekat är rasism ett svårfångat begrepp eftersom det rymmer olika dimensioner och tar sig olika uttryck. Vidare är rasism ett historiskt och kontextbundet begrepp. Det innebär att det är möjligt att tala om rasism i plural, och att det därmed inte är ett så enhetligt begrepp som det kan framstå som (Anthias & Yuval-Davis, 1992; Miles et al., 2003). Den mångfald av betydelser som finns innebär, vilket bland andra Fredrickson (2003) betonar, att begreppet måste avgränsas för att kunna användas som ett analytiskt verktyg.

En diskussion gäller om rasism främst ska förstås ur ett ideologiskt perspektiv i form av diskurser, som producerar och reproducerar rasialiserade ordningar, eller om även andra samhällsnivåer ska vävas in. Miles et al. (2003) hör till de forskare som förespråkar en snäv definition av rasism. De argumenterar att begreppet annars urvattnas eftersom det i vardagslivet ges en allt för bred innebörd. Vidare skriver de att rasism ska förstås som ett ideologiskt fenomen, som på basis av till exempel hudfärg eller kultur kategoriserar människor som annorlunda. Vidare förutsätter rasism att en eller flera av dessa rasialiserade grupper värderas negativt eller att deras närvaro antas få negativa konsekvenser för en annan grupp. Dessa ideologier skapas och återskapas i en kontext av ojämlikhet, överordning och underordning och utestängande praktiker (a.a., s. 103-104). Utifrån detta perspektiv finns det stora likheter mellan rasialisering/rasifiering och rasistiska diskurser.

Andra forskare intar ett vidare perspektiv på begreppet rasism genom att i högre utsträckning inkludera struktur, institution och vardagens erfarenheter. Molina (2005, s. 96) hävdar till exempel att rasdiskriminering och stigmatisering utgör sociala praktiker som sker inom ramen för en samhällelig ordning

(se även Essed, 1991; Kalonaityte et al., 2014). Detta innefattar en större betoning på individers subjektiva erfarenheter och aktiva strategier i mötet med rasistiska erfarenheter.

Oavsett utgångspunkt är ett gemensamt synsätt att rasism baseras på föreställningar om ras och kultur. Eriksen (1998, s. 13) skriver till exempel att *”rasismen bygger uppenbarligen på föreställningen att personligheten på något sätt är kopplad till ärftliga egenskaper som systematiskt varierar mellan ’raserna’, och härigenom kan raserna få en sociologisk betydelse även om de inte existerar ’objektivt’.”*

I dag betonar de flesta forskare att rasism handlar om föreställda kulturella skillnader snarare än rasmässiga/biologiska skillnader mellan olika grupper av människor. Denna form av rasism som benämns som kulturell rasism har enligt Bangstad & Døving (2015) genererat en rasism utan raser. Samtidigt framstår det, som Kalonaityte et al. (2014) visar i en studie av svarta svenskars erfarenheter av rasism, att det är svårt att dra en tydlig gräns mellan rasism baserad på den svarta kroppen som markör och rasism baserad på kulturella nedvärderingar av svarta kroppar. Det innebär att den kulturella rasismen både innefattar faktiskt utseende och förväntade kulturella tillskrivningar som sammankopplas med olika utseenden.

I min avhandling söker jag efter ett perspektiv som både kan ta hänsyn till rasism som struktur och som personlig erfarenhet. Ett begrepp som fångar detta är *vardagsrasism*. Essed (1991) påpekade tidigt att rasism måste förstås utifrån ett strukturellt perspektiv, men också som en konkret vardagserfarenhet. Det är enligt Essed i vardagslivet som de teoretiska distinktionerna mellan institution, interaktion, den privata och den offentliga sfären smälter samman och skapar de sociala relationer där vi lever våra liv (a.a., s. 3). Enligt Essed (2005, s. 72) innefattar vardagsrasism *”orättvisor som förekommer så ofta att de nästan tas för givna – gnagande, irriterande, utmattande till synes små orättvisor som man till slut börjar förvänta sig”*. Esseds begrepp vardagsrasism ligger nära det begrepp som Bangstad & Døving (2015) benämner som indirekt rasism. Denna form av rasism är ofta svårare att förhålla sig till än till den direkta rasismen som tar mer konkreta uttryck.

Oavsett om rasismen är direkt i form av manifesta uttryck eller mer indirekt i form av antydningar eller som en känsla, har erfarenheter en viktig plats i sammanhanget, eftersom bedömningar och uppfattningar om vad som är rasism baseras på personliga erfarenheter av tidigare eller snarlika händelser. Genom att erfarenheter av rasism baseras sig på tidigare erfarenheter menar Essed (2005) att rasismen har en kumulativ effekt. Det kan som Brotman (2003) vara en anledning till att icke-vita personer har lättare att identifiera och uppmärksamma rasism. Denna utgångspunkt framstår därför som användbar i studier av subjektiva erfarenheter av rasism, eftersom det innefattar ett tydligare fokus på erfarenhet och aktörskap.

Teoretisk positionering

Min utgångspunkt i avhandlingen är att betrakta kön och hudfärg som socialt konstruerade kategorier som ges mening i vardagslivets interaktioner (jfr West & Zimmerman, 1987). Det innebär att fokus riktas mot de möten där föreställningar om kön och hudfärg artikuleras i vardagen. Även om de uttryck som strukturerar organisationer och vardagens relationer enligt Connell (2003) ofta är en återspeglning av rådande genusordning, behöver det inte vara så. Det kan tolkas som att de kontexter som studeras kan genomsyras av olika institutionella villkor, som till exempel tid i arbetet och möjligheten att bygga stabila relationer till hjälptagarna. Tillsammans kan detta bidra till att genusregimen stärks eller att det finns utrymme att utmana den. Möjligheten till detta kan relateras till det organisatoriska handlingsutrymme som finns och som påverkar arbetsgruppens och de äldres möjligheter att förhålla sig till olikheter i arbetsgruppen.

När det gäller begreppet kön utgår jag från att det både är en struktur och en levd erfarenhet. Med levd erfarenhet vill jag i linje med Moi (1997) betona den kroppsliga erfarenheten av att vara kvinna eller man, och hur den erfarenheten formar min uppfattning om världen, och andras uppfattningar om mig. Men kroppen är min situation och inte mitt öde. Det innebär att omgivande strukturer och normer kommer att forma min erfarenhet, kropp och levda erfarenheter. Även om två personer delar liknande sociala positioner, så säger det inte någonting om hur de kommer att uppleva sitt arbete; blicken måste riktas mot de villkor som råder på den specifika arbetsplatsen.

Min utgångspunkt är också en förståelse av att kön som begrepp kan användas för att tolka såväl maskulinitet som femininitet. Det innebär att kön på ett tydligare sätt än genus förmår att inkludera den kroppsliga eller levda erfarenheten av kön och hudfärg. Kroppen kan därmed beskrivas som det medium där föreställningar om kön, hudfärg och andra ordningar smälter samman (jfr Gunnarsson, 2017, Krekula, 2007). Den kroppsliga erfarenheten blir särskilt viktig i studier av äldreomsorgen, inte minst med tanke på att flera forskare har påpekat att omsorgsarbete är ett kroppsarbete, genom att arbetet utförs av kroppar och riktar sig mot andras kroppar (Gubrium, 1975/1997, Stranz & Sörensdotter, 2016; Twigg, 2000; Whitaker, 2005).

I avhandlingens svenskspråkiga artiklar väljer jag därför begreppet kön. I avhandlingens två engelskspråkiga artiklar har jag däremot valt att använda begreppet gender. Det beror som tidigare nämnts på att engelskans ”sex” är betydligt mer avgränsat till att handla om kropp och reproduktion (Gothlin, 1999).

När det gäller frågan om hudfärg, ras, etnicitet och rasialisering råder inomvetenskapliga diskussioner kring vilket begrepp som ska användas, samt hur begreppet rasism ska förstås. När det gäller den förstnämnda diskussionen menar jag att de olika begreppen har sina förtjänster och begränsningar. Min egen begreppsanvändning speglar också utvecklingen av mina egna tankar under de elva år som jag bedrivit forskning om dessa frågor.

I avhandlingens första artikel funderade jag kring begreppen ras och etnicitet (Storm, 2013). Även om begreppet ras, ofta inom citationstecken, är vanligt inom den nordamerikanska feminismen, upplevde jag att det var ett alltför laddat begrepp att använda i en svensk kontext (jfr Mattsson, 2015). Jag valde därför att använda begreppet etnicitet, även om det främst var personalens hudfärg och erfarenheter av att vara icke-vita som var i fokus. Ganska snart upptäckte jag några svårigheter. För det första var etnicitet inte ett begrepp som den intervjuade personalen kände till eller själva använde sig av. För det andra förmådde inte begreppet fånga de skillnadsskapande aspekter som olika hudfärger genererade i äldreboendets vardag. För det tredje är etnicitetsbegreppet brett, då det utöver utseende även innefattar kulturer, ritualer och sedvänjor, det vill säga aspekter av etnicitet som inte är i avhandlingens fokus.

I avhandlingens andra artikel funderade jag kring användbarheten av begreppet rasialisering som då blivit mer etablerat i forskningen. Under inläsningen av litteratur bedömde jag det som ett alltför teoretiskt distanserat begrepp för att kunna användas i analyser av det konkreta arbetets villkor. Eftersom artikeln skrevs på engelska, utifrån ett feministiskt perspektiv, och publicerades i en kanadensisk tidskrift framstod det som relevant att använda ras (race), som ett socialt konstruerat begrepp för att undersöka betydelsen av hudfärg i de kanadensiska äldreboendena.

I avhandlingens tredje och fjärde artikel funderade jag därför kring hur jag på bästa sätt kunde finna ett begrepp som innefattade betydelsen och erfarenheten av att inte vara vit, utan att använda rasbegreppet. Här fann jag det relevant att använda begrepp som icke-vithet och hudfärg för att tolka och förstå mitt material. Som Kalonaiyte et al. (2014, s. 80) skriver har rasbiologin ersatts av nya doktriner om etniska och utseendebaserade hierarkier. I detta spelar hudfärg och vithet en central betydelse som maktordning och något som hierarkierna utgår ifrån. Även om alla människor har en hudfärg så understryker Ahmed (2010) att vitheten är den oflekterade normen. Det gäller inte bara dem som själva besitter vithet utan även ”dem som är så vana vid denna besittning att de lär sig att inte se den, även om de inte är inkluderade i den” (a.a. 58). Utifrån detta har jag valt att utgå från spänningen mellan vithet och icke-vithet och den betydelse det får för personalen och de äldre i äldreboendets vardag. I detta sammanhang kan spänningen som finns i begreppet hudfärg ses som en mer preciserad aspekt i det övergripande etnicitetsbegreppet, och den del som är i fokus för denna avhandling. Ytterligare ett argument för mitt begreppsval är att icke-vithet och hudfärg är en utgångspunkt i såväl ras- som etnicitetsbegreppet.

Ett dilemma, oavsett begrepp, är att det alltid finns glidningar mellan vem som ska räknas in i en kategori och vem som ska ställas utanför. Som Bangstad & Døving (2015) skriver är till exempel vithet en tillhörighet som förhandlats fram över tid, det samma gäller givetvis även andra utseenden. Vidare kan individen också vända sig emot den tillskrivning som görs av andra.

När det gäller rasism inriktar jag mig i avhandlingen främst på att studera hur personalen uppfattar och talar om rasism, samt vilka strategier som står till buds för att hantera dessa situationer, givet arbetets organisatoriska villkor. Det innebär att jag inte fokuserar på att bedöma om det som personalen talar om är rasism eller någonting annat, som till exempel främlingsrädsla; det är personalens erfarenheter som tolkningarna utgår ifrån.

Ett annat centralt begrepp i avhandlingen är vardagsrasism, som Essed (2005) använder som beteckning för omedvetna och svårfångade rasistiska uttryck. Samtidigt kan rasismen ta olika uttryck, från mer direkta och manifesta uttryck, till uttryck som ryms inom det som Essed (1991) benämner som vardagsrasism. Esseds begrepp vardagsrasism fångar inte grövre rasistiska uttryck, men Kalonaityte et al. (2014) utvidgar begreppet vardagsrasism till att innefatta såväl sublima uttryck som språkliga och interaktionsbaserade kränkningar. Det är med den utvidgade definition som jag använder begreppet i avhandlingen.

Forskning om kön, hudfärg och etnicitet i vård- och omsorgsarbete

I detta kapitel diskuteras hur kön, hudfärg och etnicitet skildrats i tidigare forskning om arbete i vården och äldreomsorgen. Även om det som Andersson (2007) visar knappast går att undvika att tala om kön i studier av ett så pass kvinnodominerat fält som äldreomsorgen utgör, har kön varit både närvarande och frånvarande i forskningen. Med tanke på dominansen av kvinnor borde kön vara givet som analytisk kategori. Trydegård (2005) fann emellertid i en genomgång av nordiska avhandlingar och forskningsrapporter om äldreomsorg, att även om de flesta studier tog sin utgångspunkt i att arbetet domineras av kvinnor, är detta inte liktydigt med att anlägga ett genusperspektiv (se även Gunnarsson & Szebehely, 2017).

Forskning om kön och hudfärg i äldreomsorgen tog fart under 2000-talets första decennium, främst med hemtjänsten i fokus (se t.ex. Brotman, 2003; Lill, 2007; Sörensdotter, 2008). Däremot finns det ett forskningsfält med längre historia som knyter an till avhandlingen som kan kategoriseras som män i kvinnodominerade yrken (se t.ex. Williams, 1989). Denna forskningsinriktning har främst fokuserat på män som arbetar som sjuksköterskor och förskolelärare. Jag inleder med att beskriva forskningen och utvecklingstendenser inom detta fält, och övergår sedan till att redovisa forskning som specifikt intresserat sig för äldreomsorgens verksamheter. Oavsett om det är sjukvården eller äldreomsorgen som studerats så finns det likheter. Studier som anlagt ett könsperspektiv inkluderar sällan analyser av hudfärg, på samma sätt som de studier som undersöker betydelsen av hudfärg sällan undersöker samspelet med kön.

Ett viktigt bidrag för de forskare som är intresserade av att studera mäns erfarenheter av att arbeta i yrken som domineras av kvinnor är den amerikanska sociologen Kanter (1977/1993) studie *Men and Women of the Corporation*. Kanter visade att föreställningar om manligt och kvinnligt fanns inbyggt i organisationsstrukturen. Till exempel beskrivs hur kvinnorna i manligt dominerade organisationer stereotypiserades av männen. Kvinnorna blev ”tokens” och behandlades som symboler för sitt kön och inte som individer. De tre tendenser som Kanter identifierade bland den kvinnliga minoriteten var *synlighet*, *kontrast* och *assimilation* (a.a., s. 201-202). Eftersom det var förhållandet mellan majoritet och minoritet som sågs som avgörande

för ovanstående tillskrivningar, hävdades det att teorin kunde användas på andra kategorier i minoritet i arbetslivet.

En fråga som då väcktes var om män i minoritet på kvinnodominerade arbetsplatser mötte samma svårigheter som kvinnorna i Kanter's studie gjorde (Evans, 1997; Havung, 2000; Heikes, 1991; Ott, 1989). Heikes (1991) fann i en studie av män som arbetade som sjuksköterskor att de upplevde ett påtagligt utanförskap, och att de flesta saknade manliga kollegor. Det visade sig även att de manliga sjuksköterskorna stereotypiserades av sina kvinnliga kollegor som till exempel "He-man", "Troublemaker", "Ladderclimber" and "Homosexual" (a.a., s. 394). Samtidigt fann Heikes att männen mötte fördelar i form av status och prestige. Liknande resultat framkommer i Otts (1989) och Bloksgaards & Brock Fabers (2004) studier som jämfört situationen för kvinnliga poliser och manliga sjuksköterskor. De uppmärksammade att de manliga sjuksköterskornas synlighet i organisationen främst var positiv och att de oftast möttes med respekt. De blev heller inte motarbetade som de kvinnliga poliserna, snarare utsågs de ofta som representanter för personalgruppen i olika sammanhang (Bloksgaard & Brock Farber, 2004, s. 57). Detta finner även Evans (1997) och Robertsson (2002) som lyfter fram att den gällande könsordningen bidrar till att män som sjuksköterskor ökar yrkets status och synlighet.

Kadushin (1976) och Williams (1992) visar i två inflytelserika artiklar om män som socialarbetare respektive män i olika kvinnodominerade yrken att män uppmuntras att avancera och att fördomarna mot männen främst kommer från personer utanför arbetsplatsen. Båda forskarna fann, i likhet med Evans (1997) att männen genom olika strategier distanserade sig från sina kvinnliga kollegor genom att inrikta sig till exempel på medicinska specialiteter, ledarskap och skapa manliga "öar".

Utifrån dessa insikter menade Evans (1997), Heikes (1991) och Williams (1992) att Kanter bortsåg från den rådande genusordningen i sin analys av relationen mellan minoritet och majoritet. Baserat på denna insikt formulerade Williams (1992, s. 256) det inflytelserika begreppet glastrulltrappan för män i kvinnodominerade arbeten. Begreppet illustrerar hur män avancerar i den kvinnodominerade organisationen, medan kvinnor i minoritet på arbetsplatser som domineras av män stöter i glastaket.

Ett kännetecken för denna tidiga forskning var att kvinnor och män betraktades som två stabila kategorier, och att forskarna i begränsad utsträckning undersökte hur samspelet mellan maskulinitet, hudfärg och sexualitet påverkade männens minoritetsposition i organisationen.

Under andra hälften av 1990- talet växte ett forskningsfält med kritiska studier om män och maskulinitet fram i Australien och USA. Två av pionjärerna inom detta fält, Connell (1995/2008) och Kimmel (1996/2012), uppmärksammade att maskulinitet inte bara ska förstås i relation till femininitet. Maskulinitet skapas även genom relationer till andra män. Även om det finns skillnader mellan deras sätt att analysera maskulinitet, är mäns rädsla att bli dominerade av andra eller att bli feminiserade centrala antaganden. Som jag påpekat

i teoriavsnittet hävdar till exempel Connell (2008, s. 116) att homosexuella män, eller män som alltför nära litar sig med det feminina, står längst ner i maskulinitetshierarkin.

Dessa teorier inspirerade såväl anglosaxiska som svenska forskare att undersöka hur maskuliniteten konstrueras och upprätthålls i kontexter som skulle kunna tolkas som hotande, som till exempel i arbeten som är feminint kodade. Till skillnad från tidigare perspektiv lyfte denna forskning fram att män som arbetar som sjuksköterskor inte bara mötte fördelar (Eriksson, 2003).

Ett genomgående tema i denna forskning är att maskuliniteten måste försvaras genom gränsdragningar, inte bara till kvinnor, utan även till avvikande män (Cross & Bagihole, 2002; Nordberg, 2005). Ekstrand (2005) fann i en avhandling om män som sjuksköterskor att några av dessa strategier kunde vara att inta ett övermaskulint beteende, och som även Nordberg (2005) påpekar utifrån sin avhandling, förlöjliga feminina och homosexuella män. Detta kan förstås utifrån att det finns en gräns för hur mycket maskuliniteten kan utmanas. Ett centralt begrepp för att förstå detta är Connells (2008) begrepp *genusyrsel*. Det är ett begrepp som enligt Kullberg et al. (2012) symboliserar det som sker när det inte finns några klara förhållningssätt kring hur könen förväntas agera. Ett sätt att stabilisera detta är att män gör maskulinitet, inte bara för att de själva vill, utan för att det förväntas av kvinnorna. Närvänen (1996) betonar till exempel att män i kvinnodominerade yrken kan ledas mot tekniska uppgifter som en effekt av stereotyper av män som mer tekniskt kompetenta än kvinnor. Vidare kan män ta på sig dessa uppgifter för att bekräfta en maskulin identitet inför sig själva och inför andra. Ett annat exempel är enligt Johansson (2006) och Simpson (2004), att manlig personal inom barnomsorgen eller ungdomsvården ser sig, eller förväntas att se sig, som rollmodeller för yngre pojkar och män. Havung (2000) poängterar i sin avhandling om kvinnor och män som arbetar i förskolan, att de flesta arbetsuppgifter var könskodade, och att personalen aktade sig för att blanda uppgifter. Havung påpekar att eftersom kvinnor varit med och skapat verksamheterna kan det vara svårt för män att få inflytande. Männens försök att anpassa sig kunde leda till känslor av underordning, vilket innebar att de drog sig tillbaka till sina nischer. Samtidigt kan detta upplevas problematiskt eftersom alla män inte kan eller vill leva upp till dessa förväntningar. Sammantaget kan detta innebära en komplex situation för män i kvinnodominerade yrken. Å ena sidan kan män enligt Nordberg (2005) nå en jämställd position i arbetsgruppen trots att de inte förväntas utföra samma uppgifter som kvinnor. Samtidigt kan det innebära att de inte ses som fullgoda medarbetare eftersom de inte ges tillträde till samma arbetsuppgifter som kvinnor.

Ett annat tema som uppmärksammats när det gäller genusyrsel är osäkerheten som finns när det gäller mäns beröringar i omvårdnadssituationer. Widding Isaksen (2002) och Twigg (2000) synliggör att särskilt den åldrande och sjuka kroppen associeras med smuts och ges lågt socialt värde. Det påverkar män mer än kvinnor, eftersom beröring och arbete med smutsiga kroppar

inte är förenligt med västerländska ideal kring maskulinitet. I manliga sjuksköterskors möten med kvinnliga patienter finns risken att beröringar upplevs som (hetero-) sexualiserade eller som övergrepp. Och i mötet med män som patienter kan samma beröring artikulera tabun kring homosexualitet eller känslomässig osäkerhet (Evans, 2002). Harding et al. (2008) påpekar också att risken att feltolkas som en möjlig förövare upplevs som en stress av manliga sjuksköterskor. Att distansera sig från närhet kan som Eriksson (2003) och Dahle & Widding Isaksen (2002) uppmärksammar, ses som en strategi för att kombinera sjuksköterskearbetet med en maskulin identitet.

Ytterligare en strategi för att upprätthålla maskulinitet när att skapa relationer till andra män. Ekstrand (2005) och Wingfield (2009) visar till exempel hur manliga sjuksköterskor kan överskrida annars strikta professionsgränser, som den mellan sjuksköterskor och läkare. Vidare visar forskningen att männen specialiserar sig på verksamhetsområden som kodas som maskulina som till exempel akutsjukvård och psykiatri (Evans, 2004). I studier av män som personal i förskolan har det också visat sig att männen inriktar sig på fysiska aktiviteter med barnen, snarare än på omsorgsuppgifter (Nordberg, 2005). I båda fallen handlar det om att tona ner de sidor av arbetet som förknippas med femininitet (se Havung, 2000; Kullberg et al., 2012).

Under 2000-talet ökade intresset för studier av samspelet mellan maskulinitet, etnicitet och klass i vård- och omsorgsarbetet. Wingfield (2009) uppmärksammade i en studie av svarta män som arbetade som sjuksköterskor i USA, att den glastrulltrappa som Williams (1992) introducerade var både genus- och raskodad. De svarta männen mötte inte samma fördelar som sina vita manliga kollegor. Snarare präglades relationen till chefer, kollegor och vårdtagare av skepticism och rasism. Det beror enligt författaren på att den svarta maskulina kroppen inte anses inneha omsorgsegenskaper, utan mera ses som farlig och hotfull. I stället för att möta glastrulltrappan mötte dessa män barriärer i organisationen (a.a., s. 15). Även Rakovski & Price-Glynn (2010) fann i en studie om genus, etnicitet och nationalitet bland omsorgspersonal i USA, att de fördelar som gäller för män i kvinnodominerade yrken inte gäller för män i lågstatusyrken. Detta påpekas även av Williams som lanserade begreppet glastrulltrappan – i en senare artikel lyfter hon fram att de män hon studerade på 1980-talet var vita, heterosexuella medelklassmän (Williams, 2013).

Forskning om kön, etnicitet och hudfärg i äldreomsorgens vardag

Under senare år har intresset inom forskningen för att studera äldreomsorgen utifrån kön och hudfärg ökat, beroende delvis på en ökad insikt om att omsorgsarbetet befinner sig i omvandling, med en ökande andel män och migrerade omsorgsarbetare i västerländska välfärdsstater (se t.ex. Anttonen &

Zechner, 2011; Browne & Braun, 2008; Hrženjak, 2013; Hussein & Christensen, 2017). Andersson (2007) och Sörensdotter (2008) visar i sina avhandlingar om hemtjänsten, att de kvinnliga omsorgsarbetarna lyfte fram männen i organisationen. De fann att både kvinnor och män ansåg att män behövs i äldreomsorgen på grund av sin fysiska styrka och att närvaron av män ökar yrkets synlighet. Dessa antaganden baseras enligt forskarna på normativa föreställningar om mäns kroppar som ”naturligt” starkare än kvinnor. Vidare menar Bergh (2004) att män behövs i äldreomsorgen, särskilt för de äldre männens skull. Detta påpekas även i en studie av Storm (2009) där framförallt den kvinnliga personalen menade att de äldre männen behövde någon att kunna tala om ”manliga” saker med. Samtidigt har närvaron av män som personal inte beskrivits som oproblematiske. Som tidigare nämnts är det inte ovanligt att såväl äldre kvinnor som äldre män inte vill ha hjälp av manlig personal (Andersson, 2007; Andersson, 2012; Bergh, 1993; Storm, 2012; Sörensdotter, 2008).

Det går därför som Andersson (2007; 2012) skriver att fundera kring om fler män i äldreomsorgen verkligen bidrar till jämställdhet. Enligt Andersson kan fler män i äldreomsorgen snarare bidra till merarbete för kvinnorna, eftersom de inte bara måste hjälpa ”sina” hjälptagare, de måste även hjälpa dem som inte vill ha manlig personal. Fler män bland de anställda kan därmed innebära en ökad arbetsbelastning för kvinnorna.

Samtidigt som män kan vara en problematisk kategori i omsorgens vardag framstår det som att män välkomnas av kvinnor i äldreomsorgsarbetet. Men är det verkligen ”alla” män som efterfrågas? I några studier påpekas att det underförstått handlar om en önskan om svenskfödda män (Sörensdotter, 2008). Neergaard (2006) hävdar i en studie om mångfald och rekrytering, att utrikesfödda män kan rasifieras som ohövlige och patriarkala, medan invandrarkvinnor betraktas som omsorgsfulla. Även Lill (2007) påpekar i sin avhandling att feminint kodade egenskaper sällan sammankopplas med utrikesfödda män. Sörensdotter (2008) skriver också att invandarmän på grund av sin genusposition och sin etniska bakgrund måste överbevisa de äldre om sin lämplighet för arbetet. Mot bakgrund av det kan utrikesfödda män betraktas som en relativt utsatt kategori i äldreomsorgens vardag (se även Jönson & Giertz, 2013).

Om vi ser på studier av hudfärg/etnicitet i äldreomsorgen ur ett vidare perspektiv, går det att hävda att det främst handlat om välfärdsstatens möjligheter att möta de äldre invandrarnas behov, det vill säga fokus har inte varit personalens hudfärg (se t.ex. Bourgeault et al., 2010; Forssell, 2004; Ronström, 1996). I en studie av nyhetsartiklar om äldreomsorg utifrån etnicitet i Sverige och Finland fann till exempel Torres et al. (2012) att merparten av artiklarna handlade om personalens behov av kulturell kompetens för att möta utrikesfödda omsorgsmottagare, snarare än om den mångkulturella arbetsplatsen som sådan.

I detta sammanhang framhåller Torres (2010a; 2010b) att föreställningar om invandrarskap och svenskhet inom äldreomsorgen måste förstås kontextuellt. Inom anhängsomsorgen lyfts invandrarskap ofta fram som något positivt och baseras på föreställningar om att invandrare är mer familjeorienterade än svenskar. I en studie av ett äldreboende fann Torres (2010b) emellertid att den invandrade personalen beskrevs som mindre professionella, och att de hade det svårare än svenskfödda omsorgsarbetare att dra gränser mellan arbetslivet och privatlivet. Samtidigt beskrevs den invandrade personalen som särskilt lämpad för detta arbete jämfört med svenskar, baserat på kulturella föreställningar om invandrades omsorgsegenskaper. Det synliggör en uppdelning mellan ”vi” och ”dem” som innebär att mörkhyade omsorgsarbetare kategoriseras och tolkas som annorlunda än vita omsorgsarbetare. Liknande resultat fann även Olsson (1995) i sin avhandling om ett multietniskt servicehus. I studien uppmärksammas bland annat de etniska grupperingar som skapades bland personalen och som inte bara baserades på etnisk tillhörighet, utan även på språklig gemenskap. Det visar att konstruktionen av ett ”vi och dem” inte bara skapas av den svenskfödda personalen.

Att hudfärg påverkar hur omsorgsrelationen mellan personalen och de äldre gestaltas har påpekats i flera studier. Doyle & Timonen (2009) jämför erfarenheter från irländska omsorgsarbetare födda i Afrika, Asien och Östeuropa. De fann att samtliga grupper upplevde arbetsvillkoren på ett likartat sätt. Däremot var de svarta omsorgsarbetarna betydligt mer utsatta för rasism från hjälptagarna än övriga grupper. En fråga som väcks är om rasistiska uttalanden från de äldre ska tolkas som rasism eller som uttryck för någonting annat. Jönson (2007) som intervjuat personal i hemtjänst och på särskilt boende menar att frågan är komplex. Å ena sidan lyfts rasistiska uttryck från de äldre som ett arbetsmiljöproblem, å andra sidan beskrivs det som något som det inte går att göra någonting åt. Liknande resultat framkommer i Berdes & Eckerts (2001) studie på amerikanska äldreboenden. De fann att personalen förhöll sig olika beroende på om de uppfattade att rasismen från de äldre grundades på otidsenliga föreställningar om mörkhyade personer (anachronistic racism) eller om det handlade om medvetna elakheter från de äldre (malignant racism), (a.a., 114-115). Samtidigt visade det sig att personalen inte betraktade de äldres rasistiska uttalanden som rasism utan relaterade dessa till de äldres ålder, sociala bakgrund, brist på utbildning eller demenssjukdom. Det bästa var enligt personalen att ignorera eller undvika dem, och endast i enstaka fall hade de konfronterat de äldre. Liknande resultat framkommer också i en annan amerikansk studie om personalens arbetsvillkor på äldreboende. Men här visar Mercer et al. (1994) att även rasistiska uttalanden från personer med demenssjukdomar kan upplevas som sårande av personalen.

Att inte bry sig om rasistiska uttalanden, eller tolka det som någonting annat tycks dock vara en vanlig strategi. Samtidigt bidrar negligeringen av rasism i äldreomsorgen enligt Sörensdotter (2008) till att personalen upprätthåller vithet som norm, i stället för att ifrågasätta fördomarna.

Att rasism inom äldreomsorgen inte uppmärksammas som ett arbetsmiljöproblem kan bero på outtalade normer för arbetet. Enligt de los Reyes et al. (2015) är arbetet inom äldreomsorgen en balansgång mellan de äldres integritet och personalens arbetsmiljö. Betoningen på psykosocialt arbete gör det oklart vad omsorgsarbetare förväntas att tåla. En annan förklaring kan vara att utrikesfödda omsorgsarbetare befinner sig i en utsatt position, och att arbetet i äldreomsorgen är ett av få där deras kompetens erkänns som tillräcklig (Novek, 2013). I en studie om utrikesfödda omsorgsarbeters arbetsmiljö undersöker Behtoui et al. (2017) huruvida omsorgsarbetsarnas strategier att förändra (voice), lämna arbetet (exit) eller att inte förändra sin situation (silence) skilde sig mellan olika grupper av anställda i svenska äldreboenden. Studien visade bland annat att omsorgsarbetare födda i Afrika, Asien och Latinamerika hade en mer negativ syn på sina möjligheter att förändra arbets-situationen. Författarna uppmärksammar att det innebär att denna grupp i hög utsträckning accepterar en utsatt situation där handlingsalternativen upplevs som begränsade, eftersom de generellt har en sämre position på arbetsmark-naden. Detta kan i sin tur leda till att utrikesfödda omsorgsarbetare kan upp-leva sig själva som svärplacerade, och att de i stället för att ställa krav och åstadkomma förändring förväntas visa tacksamhet (de los Reyes et al., 2015). En liknande reflektion framkommer även i en amerikansk studie av Dodson & Zinbarg (2007). Författarna menar att en anledning till att rasism inte diskuteras i äldreboendet är att personalen är lågavlönad och underordnad och därmed inte vill lyfta dessa frågor. Ur ett svenskt perspektiv menar också Andersson (2010) att den som har invandrarbakgrund kan dra sig för att lyfta dessa problem för att inte riskera att inpassa sig i stereotypen om den proble-matiska invandraren (a.a. s. 322).

När det gäller personalens språkkunskaper har detta främst diskuterats utifrån två övergripande perspektiv: det första fokuserar på personalens möjlig-heter att hjälpa äldre omsorgsmottagare som inte talar det nya hemlandets språk (Camp et al., 1996; Torres et al., 2012). Det andra perspektivet, som den här avhandlingen fokuserar på, handlar om personal som har svårt att fullt ut behärska majoritetsbefolkningens tal- och skriftspråk.

Eftersom omsorgsarbete i Sverige handlar om att skapa relationer blir per-sonalens språkkompetens av stor betydelse (Lagercrantz-All, 2017; Lill, 2007). Lagercrantz-All (2017) påpekar i sin avhandling om vuxenstuderande på omvårdnadsprogrammet att språket inte bara är ett praktiskt verktyg, det är också grundläggande i mötet mellan människor. De elever som inte behärskar svenska har därför begränsade möjligheter att bli delaktiga i arbetsgruppen, och eleverna kan stöta på problem i mötet med omsorgsmottagarna (se även Torres, 2010b).

Vidare påpekar Tykesson & Landqvist (2011) utifrån svenska erfarenheter att personalens nya arbetsuppgifter, som till exempel daglig dokumentation, ställer högre krav på språklig kompetens. Det påpekas även i en avhandling av Paul (2017) som undersöker betydelsen av det skriftburna språket för elever

inom gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram. I avhandlingen konstateras att texter blivit en allt viktigare del av arbetets vardag i äldreboendet. Det handlar enligt Paul inte enbart om social dokumentation. Rutiner, checklistor, post-it lappar och minnesanteckningar är också viktiga skriftliga redskap för arbetets dagliga organisering. Författaren gör ingen intersektionell analys för hur genus, etnicitet och funktionshinder påverkar elevernas möjligheter att få öva sina skriftliga färdigheter (a.a. s. 254). Men resultaten visar att det inte bara är muntliga förmågor som är viktiga, även skriv- och läsförmåga blir allt mer betydelsefullt i personalens arbetsvardag.

I flera studier påpekas också att personalens språkliga kompetens har en avgörande betydelse för omsorgens kvalitet. Lill (2007) uppmärksammar till exempel att äldre personers tveksamheter till invandrad personal är rädsla att inte bli förstådd. Andersson (2010) fann i en studie att enhetscheferna dagligen fick hantera språkliga missförstånd som uppstått i mötet mellan de äldre och personalen med invandrarbakgrund. Detta har även uppmärksammats i kanadensisk forskning där bristande språkkompetens, stark brytning eller bristande kulturell kunskap hos personalen skapar en barriär i relationen till de äldre (Bourgeault, et al., 2010; Brotman, 2003; Novek, 2013). Författarna menar att en lösning är att ge personalen möjlighet till språkutbildning som en del av introduktionen till arbetsplatsen. Ett exempel på ett sådant projekt i Sverige är SpråkSam som mellan 2009 och 2011 utbildade omsorgsarbetare i språklig och skriftlig kommunikation (Tykesson & Landqvist, 2011).

Hur vi talar ett språk påverkar som Lill (2007) skriver hur vi positioneras som sociala subjekt. Utifrån detta resonemang går det att hävda att språkkunskaper (och skriftkunskap, min not) bidrar till hur pass synligt annorlundaskapet blir. Storm (2009) uppmärksammade till exempel att personalen menade att de mörkhyade omsorgsarbetare, som talade svenska utan brytning, i mindre utsträckning blev utsatta för rasistiska kommentarer från de äldre. Det innebär att språkkunskapen blir en etnisk markör: som Hübinette et al. (2012) skriver sammankopplas god svenska med vithet.

Metodologiska utgångspunkter och reflektioner

Artiklarna i föreliggande avhandling bygger på tre materialinsamlingar. Den första och fjärde artikeln bygger på två separata materialinsamlingar som genomfördes 2006 respektive 2017. Artikel två och tre bygger på ett material som samlades in som en del i ett större internationellt forskningsprojekt som pågick 2012-2017. I detta kapitel presenteras de metoder som använts för datainsamling och analys samt metodreflektioner. I kapitlet, som i många andra avhandlingar, beskrivs detta som en mer linjär process än som i praktiken varit fallet. Till exempel har skrivandet och analyserandet av artikel två till fyra skett överlappande. Det innebär att skrivandet, analysen, inläsandet av forskning och teorier skett i samspel. Även om jag likt Widerberg (2002) förordar en analys som tar sin utgångspunkt i det insamlade materialet, har jag i vissa fall valt att använda andra forskares begrepp för att driva analysen framåt. Även Taylor & Bogdan (1984, s.135) påpekar vikten av flexibilitet, de skriver: *”If the concepts fit your data, do not be afraid to borrow them. If they do not, forget about them”*.

Kapitlet struktureras på följande sätt. Jag inleder med en reflektion kring forskarens position i kvalitativ forskning. Därefter följer en metodbeskrivning av respektive artikel som tar fasta på genomförandet och analysen. Kapitlet avslutas med en sammanfattande metodreflektion samt en diskussion om nödvändigheten men vändan av att skapa och använda sociala kategoriseringar.

Positionerad i fält: betydelsen av kön och hudfärg i kvalitativ forskning

Som Alvesson & Sköldbberg (1994, s. 326) skriver bör det erkännas att forskarens tolkningsrepertoar *”sätter gränser för möjligheter eller stärker benägenheten att göra vissa tolkningar.”* Forskarens sociala positioner (t.ex. kön, hudfärg, klass) och teoretiska bakgrund har getts olika betydelser i olika forsknings-traditioner. Samhällsvetenskaplig feministisk forskning framhåller de metodologiska frågorna som viktiga, framförallt de som gäller kunskapens ursprung, vilka metoder som använts och vilka tolkningar som gjorts (Harding, 1986).

Feministisk forskning kritiserar bilden av den neutrala forskaren som en strategi för objektivitet. I stället har forskarna betonat att den värderingsfria forskaren inte existerar och att de egna erfarenheterna kan utgöra en styrka i

kunskapssökandet. I feministisk samhällsvetenskaplig forskning har kön och etnicitet/ras lyfts fram som exempel på sociala positioner som genererar en viss typ av utgångspunkt för att förstå världen (Grahm & Lykke, 2015; Harding, 1986; Harding, 2004; Hill Collins, 1986). Det väcker frågor om vilken betydelse forskarens sociala positioner har i forskningsprocessen, och i vilken mån de utgör möjligheter eller hinder i kunskapssökandet.

Ett centralt begrepp för att resonera kring detta är reflektivitet. I en forskningskontext menar Davies (2008, s. 4) att begreppet ”...refers to the ways in which the products of research are affected by the personnel and process of doing research. These effects are to be found in all phases of the research process from initial selection of topics to final reporting of results.”

När det gäller betydelsen av kön och etnicitet/hudfärg/ras i kvalitativ forskning har detta diskuterats vara såväl en möjlighet som en barriär när det gäller tillträde till fältet och människors erfarenheter (Warren & Kay Hackney, 2000; Williams & Heikes, 1993). Utifrån ett könsperspektiv anser till exempel maskulinitetsforskaren Kimmel (2012, s. 5) att kvinnor ofta har misslyckats med att förhålla sig till mäns perspektiv. Enligt Kimmel beror detta på att kvinnor analyserar män utifrån sitt eget perspektiv. Warren & Kay Hackney (2000, s. 4) hävdar däremot att den feministiska forskarens intervju med en annan kvinna ofta romantiseras som en problemfri interaktion. Det innebär att forskaren tenderar att bortse från att även det mellankvinnliga mötet genomsyras av olika maktrelationer. Detta gäller inte bara kön. Gunaratnam (2003) ställer sig frågan om vita personer kan intervjuas och få kunskap om svarta människor, medan Warren & Kay Hackney (2000) redovisar erfarenheter från antropologiska studier där vita personer haft lättare att få kontakt på fältet än mörkhyade forskare.

Sammantaget sätter ovanstående resonemang fingret på en föreställning som enligt Bucierius (2013) innebär att det är lättare att nå tillit (och därmed rikare data) ju mer lik forskaren är den som studeras. Bucierius ifrågasätter detta antagande och menar i stället, ”*achieving status as an outsider trusted with ‘inside knowledge’ may provide the ethnographer with a different perspective and different data than potentially afforded by the insider status*” (a.a., s. 691). Insikten baserar hon på ett fältarbete bland yngre migrerade män i Tyskland som i olika grad var sysselsatta med drogförsäljning. Trots att hon var en vit kvinna i en akademisk position, menar hon att hon just på grund av detta kunde få ”insiderkunskap” som enhetens manliga socialarbetare trodde sig ha, men inte hade.

Här kan man fundera över om det ideala är en outsider-forskare som under fältarbetets gång når insider-kunskap, eller om det är som den svarta feministen Hill Collins (1986) skriver utifrån forskning om svarta kvinnors erfarenheter, att dessa med akademisk distans kan uppnå en ”outsider-within-position”. Jag tolkar det som att Hill Collins argumenterar för ett erfarenhetsbaserat perspektiv, medan Bucierius (2013) menar, att det även är möjligt att vara i en överordnad position utan att för den skull tappa de studerades perspektiv och erfarenheter.

Ett dilemma som Davies (2008) och Alvesson & Sköldborg (1994) uppmärksammar är att även om reflektivitet är viktigt, finns det en risk att den i för hög grad påverkar forskarens syn på sitt material. Det skulle i så fall innebära att forskningen handlar mer om forskaren som person än om dem som studeras. Det innebär att det å ena sidan är viktigt att klargöra och erkänna forskarens sociala positioner; å andra sidan måste man hålla en distans vid datainsamlingen och analysen för att inte riskera att ”go native”. Det sistnämnda är ett begrepp som avser fältforskare som för mycket identifierar sig med dem som studeras, och där risken finns att den kritiska blicken förloras (se t.ex. Aspers, 2007, s. 104-105).

Om jag går till mig själv har jag, som påpekades i avhandlingens inledning, 25 års erfarenhet av arbete och utbildning inom äldreomsorgen. Utöver det är jag man och adopterad från Sri Lanka. Det innebär att jag har personliga erfarenheter av de frågor avhandlingen ställer. Om vi relaterar det till Mills (1971/1997) diskussion om möjligheten att ta utgångspunkt i en personlig erfarenhet för att formulera en forskningsfråga, väcks frågan om, och i så fall på vilket sätt, mina erfarenheter påverkat vad jag sett och inte sett. Även om jag ser flera fördelar med att studera det bekanta är det säkert så att det samtidigt skytt min blick och mina tolkningar. Det handlar inte bara om mig som person, även min teoretiska bakgrund i socialt arbete har betydelse för den tolkningsrepertoar som jag har (jfr Alvesson & Sköldborg, 1994).

Samtidigt är det viktigt att påpeka att det inte innebär att jag har samma erfarenheter som de som studeras. Som Harding (2004) skriver går det inte att finna en gemensam ”kvinnoerfarenhet”; på samma sätt går det att hävda att det inte finns en gemensam erfarenhet av att vara man eller mörkhyad, för att ta ett exempel. Snarare är det som Krekula (2006) påpekar, möjligt att betrakta intervjusituationen som ett möte mellan personer i olika sociala positioner. Siverskog (2016) menar att likhet och skillnad mellan intervjuare och intervjuade personer kan vara till både fördel och nackdel. Att jag själv är mörkhyad kanske innebär att jag hade lättare att ställa frågor om erfarenheter av rasism och att intervjuade personer också hade lättare att tala om det. Samtidigt kanske ”likheten” innebär att jag missat att ställa följdfrågor eller att intervjuade personer trots att vissa utsagor var för självklara för att behöva uttalas.

När det gäller observationerna i Sverige och Kanada mötte jag inga rasistiska uttryck från de äldre, även om jag hörde omsorgsmottagare uttrycka sig negativt till personal. En anledning till att jag inte själv blev utsatt kan bero på att jag inte var delaktig i det praktiska omsorgsarbetet. Ytterligare en anledning kan vara att jag talade svenska utan brytning och relativt god engelska, och att detta tonade ner betydelsen av min hudfärg (se Storm, 2009, s. 79).

Som jag påpekade i kapitlets inledning baseras denna avhandling både på material som samlats in av mig själv, och på material som samlats in i samarbete med andra forskare. Å ena sidan ser jag det som viktigt, oavsett vem som samlat in materialet, att fundera över vilken betydelse de sociala positionerna

haft i denna process. Å andra sidan är det viktigt att inse att kvalitativ forskning alltid är en tolkande verksamhet. Som Taghizadeh Larsson (2009) uppmärksammar, är det en del av forskningens villkor att forskaren inte kan ställa sig utanför sin förförståelse och sina teoretiska perspektiv. I kapitlet kommer jag att diskutera genomförande, metod och analys och kritiskt reflektera över mina tillvägagångssätt. Det ger en inblick i processen och studiens giltighet och kunskapsanspråk.

Artikel 1

Materialinsamling

Materialet till avhandlingens första artikel, *Care Work in a Swedish Nursing Home: Gendered Norms and Expectations*, består av både intervjuer och observationer som samlades in inom ramen för min masteruppsats, som här har analyserats utifrån andra teoretiska begrepp (Storm, 2009). Eftersom kön, etnicitet/hudfärg och sexualitet (och andra meningsbärande ordningar) är något som vi gör genom såväl reflekterade som oreflekterade handlingar framstod det som relevant att kombinera observationer och intervjuer (jfr Widerberg, 2002). I artikeln var jag intresserad av att undersöka hur samspelet mellan dessa maktordningar påverkade personalens position och handlingsutrymme i organisationen.

Det studerade äldreboendet bestod av flera avdelningar. På den studerade avdelningen bodde tio omsorgsmottagare, åtta kvinnor och två män, alla svenskfödda. På avdelningen arbetade åtta personer, fem kvinnor och tre män. Arbetsgruppen präglades av stor heterogenitet när det gällde etnisk bakgrund, sexuella preferenser, ålder samt antal år i yrket.

Innan observationerna startade hade jag gärna sett att det funnits möjlighet att i förväg personligen träffa personalen, de äldre och deras anhöriga och informera om studien. I samråd med chefen beslutade jag dock att dela ut ett informationsblad till samtliga jag mötte och presentera mig själv och berätta varför jag var där. Att söka tillgång till ett fält via en person som är överordnad dem som ska studeras kan som Burgess (1991) skriver väcka frågor om tillit från de studerades sida. Det kom aldrig att bli ett problem; från första observationsdagen till den sista kände jag mig välkommen. Samtidigt delar jag Whitakers (2004) erfarenheter att tillträdet till fältet var en ständig förhandlingsprocess. Framförallt i mötet med de äldre fick jag dagligen berätta vem jag var, och vad jag gjorde där.

Fältobservationerna omfattade 12 tillfällen, omkring 60 timmar, och genomfördes sommaren 2006. Observationerna förlades över dagens alla timmar, från morgonpassets början till dess att nattpersonalen kom på kvällen.

När det gäller observationerna var en första fråga hur lång tid jag skulle vistas på fältet vid varje pass. Franssén (2000) och Szebehely (1995) skriver i sina avhandlingar om sjukhem/sjukhus respektive hemtjänst att de av lojalitet med personalen följde deras scheman. Själv valde jag att korta ner mina observationer till maximalt halvdagar. Det berodde dels på att jag redan efter ett par timmars observerande var trött, dels på att den lilla avdelningen innebar att jag ibland kände mig i vägen för personalen. Aspers (2007) uppmärksammar att om observationerna delas upp i mindre delar så kan de bli mer effektiva. Mitt upplägg innebar att jag vissa halvdagar följde en omsorgsarbetare under delar av dennes arbetspass. Vid andra halvdagar fokuserade jag på specifika situationer, till exempel frukosten eller middagen, morgonrutiner eller kvällsrutiner. Strategin minskade min stress över att inte kunna vara med överallt och oron att missa någonting viktigt (jfr Hammersley & Atkinson, 1995).

Av etiska skäl vistades jag inte i de äldres lägenheter under hygiensituationerna. När omsorgsmottagaren var i badrummet hjälpte jag ofta till med mindre uppgifter som att bädda eller plocka ut disk och smutsvätt. Däremot deltog jag inte i några omsorgssituationer som till exempel påklädning eller att hjälpa till vid matsituationer. Med Lalanders (2015, s. 100) ord kan mitt deltagande därmed beskrivas som *partiellt*, genom att jag deltog i vissa, men inte alla aktiviteter i vardagen.

När det gäller fältanteckningarna var en första fråga vad och hur jag skulle anteckna. Som Hammersley & Atkinson (1995) skriver är det en svårighet för den oerfarne fältforskaren att det finns få rekommendationer att följa, och att det handlar om att hitta sin egen strategi. Själv valde jag att dela upp anteckningarna i deskriptiva anteckningar (miljöer, färger, dofter), interaktiva anteckningar (samspelet och meningsutbyten inom personalgruppen och i relationer till de äldre), egna känslor samt preliminära tolkningar.

Som flera forskare påpekat är det viktigt att även dokumentera sådant som inte direkt kan kopplas till studiens frågor (Aspers, 2007; Taylor & Bogdan, 1984). Det innebar att jag, framförallt i början, antecknade saker som jag just då inte riktigt såg poängen med. Men som Taylor & Bogdan skriver, "*you don't know what is important until you have been in the setting for a while*" (a.a., s. 53). Denna typ av anteckningar, som just då framstod som triviala, kom att bli mycket viktiga vid skrivbordsanalysen.

Utöver observationer gjorde jag även intervjuer med personalen. Den stora skillnaden mellan de informella samtal som jag gjort under observationerna, och de semistrukturerade intervjuerna, var att de senare var en arrangerad situation (Taylor & Bogdan 1984). Där blev det tydligt att intervjupersonerna reagerade mycket olika på att ha en bandspelare framför sig. Vissa verkade inte påverkas nämnvärt, medan andra tycktes bli mer återhållsamma än vid de samtal vi haft under observationsstudien gång.

Jag utarbetade en halvstrukturerad intervjuguide (se Bil 1). Den syftade till att fånga in olika teman, men också ge informanterna möjlighet att själva

reflektera kring de teman som togs upp (Kvale, 1997). Intervjuguiden var relativt detaljerad, men i praktiken ställde jag inte alla frågor. Snarare fungerade den som ett stöd för mitt minne kring teman och frågor som jag ville ta upp. Jag frågade alla i personalgruppen om de ville låta sig intervjuas. En person tackade nej och ytterligare en annan blev långtidssjukskriven. Totalt genomfördes sex formella intervjuer som tog 45–60 minuter och som spelades in. Med chefens tillåtelse utfördes intervjuerna på arbetstid och i ett avskilt rum på äldreboendet. Utöver det genomfördes flera informella samtal i intervjuform med timanställda omsorgsarbetare, samt med personal från andra avdelningar som besökte avdelningen i olika ärenden. Före varje enskild formell intervju informerade jag om att det var frivilligt att delta, att de kunde avstå att svara på vissa frågor, samt om möjligheten att avbryta hela intervjun.

Analys

Som Coffey & Atkinson (1996) och Taylor & Bogdan (1984) understryker är analysen en integrerad del av den kvalitativa metoden, snarare än en separerad fas. Det innebär att observationer, intervjuer, preliminära tolkningar och visst skrivarbete genomfördes parallellt. Jag försökte renskriva observationerna så snart som möjligt. Enligt metodböckerna bör denna fas ta betydligt längre tid än själva observationerna. Samtidigt fanns det en gräns för hur mycket jag orkade skriva efter varje observationspass.

Jag renskrev intervjuerna direkt efter att de genomförts. Anledningen var främst att se om det var någon fråga jag missat, eller om det var något som behövde förtydligas innan jag avslutade fältstudien. Jag valde under transkriberingen att inkludera tystnader, ändrade tonlägen, skratt och hummanden. Som Widerberg (2002) påpekar kan det som inte sägs vara väl så viktigt som det som sägs. Även om jag sedan valde att inte ta med detta i intervjuцитaten gav det mig ändå ledtrådar kring hur intervjupersonen uppfattade vissa frågor. Tillsammans med observationsanteckningarna hade jag en textmassa på omkring 180 A4-sidor.

När jag skulle påbörja den mer fokuserade skrivbordsanalysen ställdes jag inför ett dilemma. Det fanns en uppsjö av metodböcker som gav riktlinjer för hur observationer bör genomföras, hur fältanteckningar ska skrivas, samt strategier för att hantera etiska svårigheter som kan uppstå. Däremot var råden färre när det gällde hur ett kvalitativt material som innehåller såväl fältanteckningar som intervjuer ska analyseras.

Coffey & Atkinson (1996) råder forskaren att inte låsa in sig i en fast procedur, utan att arbeta flexibelt. Jag började med att närläsa både observationerna och intervjuerna. Under denna fas blev det som Taylor & Bogdan (1984) skriver tydligt att *"if it is not written down, it never happened"* (a.a., s. 53). Det var flera situationer som jag i efterhand visste att jag hade observerat, men där jag inte antecknat det som skedde eller där anteckningarna var för bristfälliga för att kunna användas.

Som jag tidigare påpekat hade jag fyra övergripande kategorier av fältanteckningar: deskriptiva, de med fokus på interaktion, egna känslor samt preliminära tolkningar. Eftersom jag renskrev fältanteckningarna relativt snabbt hade jag en god överblick över deras innehåll på en mer deskriptiv nivå. När fältstudien var avslutad läste jag anteckningarna mer fokuserat. I nästa steg försökte jag tematisera observationerna så att alla anteckningar som i min tolkning speglade ett liknande innehåll, hamnade tillsammans. Det innebar att anteckningar som anknöt till kön, etnicitet och sexualitet separerades. Jag valde i detta steg en bred tematisering och i vissa fall kunde en fältanteckning hamna under flera teman.

Strategin kan beskrivas som att de-konstruera fältanteckningarnas innehåll, från helhet till delar. Mitt bredare angreppssätt kan liknas vid den process som Elvestrand et al. (2015) lyfter fram som en strategi för att skapa distans till materialet och se det ur nya perspektiv. Det handlar om att komma bortom det uppenbara och konkreta, men utan att tappa fotfästet i det empiriska materialet.

Därefter försökte jag bringa ordning i observationerna genom att markera vad de egentligen skildrade. Jag återgick då till min tidigare uppdelning där jag separerade anteckningarna utifrån deskriptiva beskrivningar, situationer och interaktioner där någon eller några av de kategorier jag studerade fick betydelse, samt mina preliminära tolkningar.

När jag omorganiserat observationsanteckningarna började jag tematisera intervjuerna på ett likartat sätt. Jag gjorde grova tematiseringar där jag markerade allt som verkade falla under vardag, kön, etnicitet och sexualitet. Eftersom det inte alltid gick några vattentäta skott mellan dessa teman kunde samma intervjuutdrag hamna under flera teman (se Malterud, 2009; Widerberg, 2002). I nästa steg läste jag igenom varje tema och noterade olika stickord. Ett stickord när det gällde kön kunde till exempel vara "arbetsgrupp", "de äldre" och så vidare. När jag arbetat genom samtliga teman som artikeln baserade sig på försökte jag sätta samman dem för att se helheten. På detta sätt blev det möjligt att se hur till exempel kön och etnicitet påverkade arbetsgruppen eller relationen till de äldre samt hur kategorierna samspelade med varandra. När detta var klart skrev jag samman de fältanteckningar och intervjudelar som jag tyckte hörde ihop till en deskriptiv text utifrån temana vardag, kön, etnicitet/hudfärg och sexualitet. Denna textmassa blev sedan utgångspunkten för en nära läsning och kom att fungera som en strategi för att undersöka styrkan i huvudtemana samt identifiera nya underteman (Widerberg, 2002). I nästa steg gjorde jag på liknande sätt med de nya teman som väcktes genom att koppla dem till intervjuutdrag och fältanteckningar. Det här sättet att analysera materialet liknar det som Kvale (1997, s. 184) benämner som ad hoc-teknik. Det innebar att jag inte använde mig av någon standardiserad analysmetod, utan lånade inspiration från olika perspektiv att analysera ett kvalitativt material. Det innebar att det var en tid som präglades av oändligt många omskrivningar där jag ständigt fick växla mellan hela materialet, delar av materialet, samt tidigare forskning och teorier (jfr Alvesson & Sköldborg, 1994).

Artikel 2 & 3

Materialinsamling

Materialet till avhandlingens andra och tredje artikel samlades in inom ramen för ett internationellt samarbetsprojekt, Healthy Ageing in Residential Places (HARP). I artikel två ”*Gender Regimes in Ontario Nursing Homes: Organization, Daily Work and Bodies*”, var syftet att undersöka vilken betydelse arbetets organisatoriska villkor hade för mäns position som personal utifrån kön och hudfärg.

I artikel tre, ”*Jag bryr mig inte om de kallar mig svart: betydelsen av hudfärg och språk i svenska och kanadensiska äldreboenden*” var syftet att undersöka vilken betydelse arbetets villkor och omsorgsmodell har för personalens förhållningssätt till hudfärg, rasism och språkproblem.

Det övergripande syftet med HARP-projektet var att identifiera lovande arbetssätt/praktiker i äldreboenden. I projektet definierades detta som praktiker där såväl personalen som de äldre behandlades med respekt och värdighet (Armstrong, 2017).

I projektet deltog forskare med olika vetenskapliga bakgrunder (antropologi, arkitektur, ekonomi, filosofi, litteraturvetenskap, medicin, omvårdnad, socialpolitik, sociologi och socialt arbete) från sex länder: Kanada, England, Tyskland, Norge, Sverige och USA. Urvalet av länder baserades bland annat på att de kännetecknas av skilda välfärdsregimer och olika sätt att organisera omsorgsarbete på äldreboende (Armstrong, 2017). Tanken med att ha forskare med olika akademiska bakgrunder var att fånga så många aspekter av äldreboendenas vardag och villkor som möjligt. Som Silverman (2001) påpekar har förmodligen en sociolog och en psykolog olika perspektiv på samma fenomen. Det artikulerar att vi ser och tolkar fenomen på olika sätt beroende på teoretiska utgångspunkter och våra sociala positioner som till exempel kön, hudfärg och sexualitet och livsbiografi (May & Pattillo-McCoy, 2000; Creese et al., 2008).

Materialet i projektet samlades in genom korta men intensiva fältstudier i äldreboenden i de sex länderna. Den metodstrategi som användes benämns som *Rapid Ethnography*. Baines & Cunningham (2013) beskriver rapid ethnography som en metod som innefattar en intensiv datainsamling på fältet i grupp, utförd under en kort tid. Utöver observationer innefattar datainsamlingen intervjuer och insamling av relevanta dokument. Ytterligare en viktig aspekt med metoden är att forskarna har möjlighet diskutera, analysera och validera olika tolkningar (Armstrong, 2017). Att göra observationer tillsammans och att använda varandras material skiljer sig från det traditionella sättet

att genomföra observationer, där det är den ”ensamma forskaren” som är ansvarig för de analyser och tolkningar som görs (Gerstl-Pepin & Gunzenhauser, 2002, s. 140).

I projektet genomfördes veckolånga observationer i minst två äldreboenden i vart och ett av de sex länder som deltog i projektet. Denna avhandling avgränsas emellertid till det material som samlades in i Sverige, Stockholm och i Kanada, Ontario. För att identifiera äldreboenden som på något sätt utmärkte sig som lovande gjorde forskargrupper i Sverige och Kanada intervjuer med nyckelpersoner inom äldreomsorgen, samt studerade relevanta dokument på området. När möjliga äldreboenden identifierats tog respektive forskargrupp kontakt med ledningen och gjorde en förfrågan om ett möte för att diskutera projektet närmare. De kanadensiska boendena som valdes ut var två non profit-boenden som kännetecknades av en högre personaltäthet än äldreboenden i vinstsyftande regi. De svenska äldreboendena valdes ut på grund av att de bedrivit ett intensivt kvalitetsarbete.

Innan den internationella forskargruppen var på plats gjorde forskare i respektive land intervjuer med några i personalen på äldreboendena, samlade in relevanta policydokument och statistik om äldreboenden i respektive land. Materialet gjordes sedan tillgängligt för de andra forskarna. Denna typ av material ger enligt Baines & Cunningham (2013) en förhandsinformation som är nödvändig vid dessa korta fältstudier.

De kanadensiska fältstudierna genomfördes under en vecka i december 2012 och under en vecka i maj 2013. På varje avdelning bodde omkring 30 hjälptagare, och personalgruppen bestod av 4-6 personer på dagskiftet och 3-4 personer på kvällsskiftet och helgskiftet. De svenska fältstudierna genomfördes vid två äldreboenden i maj 2014. På varje avdelning bodde 8-12 hjälptagare och personalgruppen bestod av 3-4 personer på dagskiftet, och 2-3 personer på kvälls- och helgskiftet.

Vid de kanadensiska fältstudierna deltog 17 forskare och vid de svenska 12 forskare från olika länder. Forskarna arbetade i par om två personer som genomförde observationer i 4-6 timmar per dag fördelat på olika skift, morgon, eftermiddag, kväll, både vardag och helg. I möjligaste mån placerades en internationell forskare tillsammans med en nationell forskare. Syftet var att kunna berika projektet genom att kombinera ett ”fresh eyes perspective” med ett ”insider perspective”. Det innebar att forskare från andra länder kunde bidra med perspektiv som lokala forskare kanske missade eller tog för självklara. Samtidigt kunde de lokala forskarnas kunskap om äldreboenden komma till nytta (Armstrong, 2017).

De etiska riktlinjerna var gemensamma för samtliga fältstudier; vi skulle inte göra observationer i de äldres rum under omsorgssituationerna. Men utöver det var vi fria att röra oss på avdelningen, och fråga dem vi mötte om de ville tala med oss och bli intervjuade. Det var chefen på äldreboendet som tillsammans med den nationella forskargruppen ansvarade för att förankra projektet

bland personalen. Vid varje fältstudie hade alla forskare informationsblanketter om projektet som delades ut till dem vi mötte. I övrigt skedde genomförandet av projektet på likartat sätt, även om det i viss mån anpassades till skillnaderna mellan ländernas äldreboenden.

På de storskaliga äldreboendena i Kanada, Ontario, genomfördes observationerna av tre olika forskarpar som avlöste varandra från tidig morgon till sen kväll på de två avdelningar som studerades. I de småskaliga svenska äldreboendena bedömdes detta inte vara en lämplig strategi. I stället tilldelades paren varsin avdelning, tre avdelningar på den ena och tre avdelningar på det andra äldreboendet, där forskarparet under veckan observerade ett skift per dag under varierande tider mellan 07.00 och 21.30. På de svenska äldreboendena var det på grund av språket nödvändigt att para ihop en svensk eller norsktalande forskare med en engelskspråkig. Varje observatör gjorde egna observationer som sedan renskrevs och laddades ner på en gemensam databas.

Vidare genomfördes intervjuer med samtliga yrkeskategorier på äldreboendet samt med äldre och anhöriga. Att vi intervjuade andra yrkeskategorier än dem som arbetade närmast de äldre berodde på en förståelse av att alla yrkesgrupper har betydelse för kvalitén i äldreboendets vardag (se Baines & Armstrong, 2015). Merparten av intervjupersonerna rekryterades på plats, men i vissa fall gjorde forskare i respektive land intervjuer även efter att den formella fältstudien var avslutad. I regel utfördes intervjuerna av respektive par på varje äldreboende, även om det på grund av språket gjordes vissa undantag i Sverige. Intervjuerna utgick från en semi-strukturerad intervjuguide som forskargruppen arbetat fram tillsammans innan den första fältstudien genomfördes 2012 (se Bil. 2).

Intervjuguiderna anpassades till de olika målgrupperna. För personalen täckte frågorna arbetsvillkor, organisation och vardagserfarenheter samt kön och etnicitet, även om dessa frågor inte var huvudteman i projektet. Innan intervjun genomfördes informerades respondenterna om studiens syfte och frågeställningar och de fick signera att de samtyckte till att bli intervjuade. Intervjuerna tog 40-90 minuter och transkriberades av assistenter i projektet och laddades sedan ner i den gemensamma databasen.

Analysen i avhandlingens andra artikel omfattar fältanteckningar och intervjuer med personal från Kanada, medan den tredje artikeln omfattar fältanteckningar och personalintervjuer från fältstudierna i både Sverige och Kanada. Från de kanadensiska fältstudierna ingår 27 intervjuer med omsorgspersonal (PSWs & RPNs), 3 chefsintervjuer och 2 sjuksköterskeintervjuer. Av dessa deltog jag vid 13 intervjuer.

Från de svenska fältstudierna ingår 15 intervjuer med undersköterskor och vårdbiträden, 8 intervjuer med chefer och administrativ personal, samt 5 intervjuer med sjuksköterskor. Av dessa intervjuer var jag delaktig i 7.

Observationsanteckningarna från Kanada omfattade omkring 500 sidor och anteckningarna från Sverige cirka 250. Att de svenska anteckningarna är

mindre omfattande beror dels på att det var färre forskare som deltog i fältstudierna, dels på att de icke-svenskspråkiga forskarna hade begränsade möjligheter att anteckna till exempel konversationer som skedde mellan personal, äldre och anhöriga (se metodreflektioner).

Analys artikel 2

I avhandlingens andra artikel var jag intresserad av att studera vilken betydelse arbetets organisatoriska villkor i kanadensiska äldreboenden hade för mäns position som personal. Tillsammans med två kanadensiska forskare, Susan Braedley, fil. dr och socionom och Sally Chivers, professor i engelsk litteratur, som båda delade mitt forskningsintresse, beslutade vi oss för att analysera materialet ur detta perspektiv. Jag deltog vid båda fältstudierna i Kanada, Ontario, medan Susan Braedley deltog i den första och Sally Chivers i den andra. Det stärkte möjligheten att validera och diskutera tolkningar och slutsatser under analysens gång (jfr Creese et al., 2008).

Jag var drivande i analysen som inspirerades av en metod utarbetad av Malterud (2009), och som benämns systematisk textkondensering ("editing analysis style") i en tidigare upplaga (Malterud, 1998, s. 90-91). Metoden består av fyra överlappande faser: *från kaos till tematisering, från teman till koder, från kod till innebörd, samt från kondensering till beskrivningar och begrepp.*

Det första jag gjorde var att lyssna igenom alla intervjuer och jämföra med den transkriberade texten. Även om det är standard i kvalitativa undersökningar blev det extra viktigt och tog längre tid än jag förväntat. Den främsta anledningen var dels att jag inte hade kännedom om innehållet i de intervjuer som gjorts av andra forskare, dels att transkriberingen genomförts av projektassistenter.

Den första fasen i analysen enligt Malterud (1998), tematisering, handlar om att läsa materialet som helhet. Ambitionen är att detta ska göras så förut-sättningslöst som möjligt. Men eftersom projektet hade flera olika syften och inte specifikt var inriktat just på de frågor vi ville studera i denna del av projektet, valde jag att ha kön och hudfärg i bakhuvudet när jag läste materialet. Under läsningen noterade jag de reflektioner som läsningen väckte, vilket utöver kön och hudfärg även innefattade vardagsvillkor, relationer, hierarkier och arbetsdelning för att ge några exempel. Dessa initiala teman antecknades efter de första genomläsningarna.

För att få en struktur även i denna fas började jag med att läsa materialet från de båda äldreboendena var för sig. En första övergripande reflektion, utöver de initiala temana, från observationsanteckningar och intervjuanteckningar väckte tankar kring arbetets organisering vid de båda boendena. I det ena äldreboendet verkade det som om rutinerna var mer rigida än på det andra. Det väckte dels en nyfikenhet kring vilket betydelse maskulinitet och hudfärg hade i dessa olika kontexter, dels styrde det vår blick mot att göra en jämförelse mellan äldreboendena.

Som försteförfattare tog jag på mig att notera de teman jag funnit i den initiala läsningen och markera såväl intervjuer som observationsanteckningar utifrån dessa. I denna fas markerade jag samtliga textenheter som jag fann relevanta med en etikett. Eftersom dessa textenheter kunde innehålla flera olika teman valde jag att i förekommande fall ge dem flera etiketter. I samband med detta markerade jag dem också med ett intervjunummer och ett observationsnummer, som både markerade vilken intervju/fältanteckning de kom ifrån och från vilken forskare. Det gjordes dels för att snabbt hitta tillbaka till den ursprungliga intervjun/fältanteckningen i samband med att materialet dekonstruerades. Dels var det en strategi för att undvika att en enskild intervju eller forskares fältanteckningar skulle få alltför mycket utrymme.

När intervjuutskrifterna och observationerna fått sina etiketter valde jag att placera dem under respektive äldreboende. Även om detta var en grov kategorisering av materialet gav det mig en möjlighet att läsa materialet för det enskilda äldreboendet i relation till det andra. När etiketteringen utifrån tidigare nämnda teman var klar sammanställdes de i en arbetsrapport, en för respektive äldreboende. Eftersom materialet var relativt omfattande och genomfört av olika forskare tog denna process lång tid. Samtidigt innebar det att jag fick en god kännedom om materialets innehåll, styrkor och begränsningar.

I nästa fas, som Malterud (1998) benämner *från tema till kod*, påbörjades det mer intensiva analysarbetet. I arbetsrapporterna var textmassan under respektive tema osorterat. Det innebar till exempel att det under temat kön rymdes flera olika aspekter och perspektiv. I denna fas ställde jag en grundläggande fråga: vad handlar det jag läser om, och hur kan det förstås? (Widerberg, 2002). Kodningen innebar att jag från den relativt osorterade etiketteringen markerade de meningsbärande enheterna ur utdragen från intervjuerna och observationerna. Några exempel på meningsbärande enheter under rubriken kön var relationer till kvinnor/män, relationer till de äldre och relationer till andra män. I vissa fall stod det inte helt klart för mig vad den meningsbärande enheten avsåg. Som Malterud (2009) påpekar är det möjligt att flera meningsbärande enheter hamnar under samma tema. För att inte låsa fast analysen i denna fas valdes en övergripande kodning. Samtidigt använde vi vår egen förståelse och teoretiska referensram som vägvisare för vad som framstod som relevanta delar att ta med. Detta ska också förstås mot bakgrund av materialets karaktär, då det gav en stor bredd men ett mindre djup. Att inte gå ner alltför mycket på detaljnivå var därför en strategi för att inte riskera att några mindre fragment skulle ges allt för mycket utrymme så att materialet övertolkades. Här speglades givetvis intervjupersonernas utsagor mot varandra för att validera tolkningarna, men det var också en fördel att kunna jämföra olika forskares anteckningar för att stärka eller vidga de perspektiv som framträdde. Allt detta och kodningen av etiketterna till meningsbärande enheter skrevs ner i arbetsrapporterna.

I nästa fas, *från kod till innebörd* fokuserade jag på de teman som utkristalliserats under föregående fas. Vilka dimensioner rymdes under till exempel

”relationer till kvinnor/män, relationer till de äldre och relationer till andra män”? Under läsningen framkom nya nyanser och såväl huvudteman och underteman växte fram (Malterud, 2009; Widerberg, 2002). Under denna process speglades innebörden av de olika koderna mot de båda äldreboendena. Under regelbundna Skype-möten diskuterades detta och under denna process fick jag möjlighet att utifrån våra olika teoretiska och vetenskapliga bakgrunder validera tolkningarna med de andra (jfr Armstrong, 2017). Det resulterade i att jag sammanfattade innehållet under de olika huvudtemana till en sammanfattande text. Dessa textdelar kom sedan att utgöra artikelns innehållsmässiga struktur.

I analysarbetets sista fas, *från kondensering till beskrivningar och begrepp* utgick jag från sammanställningarna jag gjort och kopplade dem till de meningsbärande enheterna i form av citat från intervjuer och utdrag från fältanteckningar. Den överordnade strukturen i artikeln baserades på begrepp som vuxit fram i analysen av äldreboendenas vardagliga organisering. Utifrån de skillnader vi fann utkristalliserades två organisatoriska modeller; *en relationell omsorgsmodell* respektive *en rigid omsorgsmodell*. Utifrån dessa organisatoriska modeller (som just bör betraktas som analytiska konstruktioner) illustrerade vi hur maskulinitet och hudfärg diskuterades och problematiserades utifrån de organisatoriska vardagsvillkoren.

Analys artikel 3

Analysen i avhandlingens tredje artikel genomfördes på ett omfattande material eftersom den byggde på både det svenska och kanadensiska materialet. Dock underlättades processen av att jag redan gjort en noggrann läsning och tematisering av det kanadensiska materialet och sammanställt det i en arbetsrapport. Ett tema som vi bara delvis utvecklade i den andra artikeln var den kanadensiska personalens utsatthet för rasism och kränkande behandling från de äldre. I personalens utsagor framkom att detta var något som de var tvungna att vänja sig vid och att det inte fanns särskilt mycket att göra åt det. Detta var inte lika tydligt i det svenska materialet. Även om erfarenheter av rasism framkom i intervjuerna, betonade såväl personal som chefer vikten av att skydda den personal som blev utsatt. Vidare noterade jag att några av de vita omsorgsarbetarna skojade bort uppkomna situationer. När det gällde språkkunskaper framhölls att detta var viktigt och att goda språkkunskaper var en förutsättning för att få en fast anställning i den svenska äldreomsorgen. Det var något som påpekades av både personal, administrativ personal och av chefer. Detta var en skillnad gentemot de kanadensiska äldreboendena, där det inte verkade vara särskilt viktigt att prata engelska utan brytning. Vid ett tillfälle bad till exempel en ur personalen mig och andra forskare att svara i telefonen som ringde, eftersom hon uppgav att hon hade mycket svårt att tala engelska. Dessa reflektioner väckte mitt intresse att studera frågor om rasism och synen på språkkunskaper närmare, och relatera det till de organisatoriska vardagsvillkoren.

Eftersom materialet från Kanada redan var bearbetat började jag med att bearbeta det svenska. Jag lyssnade igenom alla intervjuer och jämförde dem med intervjuutskriften. Även fältanteckningarna lästes i sin helhet flera gånger. Jag gjorde detta med fokus på betydelsen av hudfärg, uttryck av rasism och språk, men valde att inte låsa fast mig i förutbestämda sätt att kategorisera rasism. Det berodde på att jag inte enbart ville fokusera på det som kan benämnas som direkt rasism, utan även på indirekt rasism som inte framträder lika tydligt (jfr Essed, 1991;2005). Jag ville inte heller riskera att min egen förståelseram för vad som kan räknas som rasism skulle vara styrande (jfr Malterud, 2009). Att arbeta med en bred kategorisering blev ett sätt för mig att dels hålla distans, dels hålla min nyfikenhet vid liv för att fånga upp sådant som jag inte räknat med att se. Efter denna läsning stod det klart för mig att det fanns skillnader mellan de svenska och kanadensiska äldreboendena när det gällde teman som på olika sätt kunde relateras till betydelsen av hudfärg, rasism och språkproblem.

Jag valde inledningsvis att fokusera på de två äldreboendena i respektive land. Det innebar att jag läste respektive material var för sig och markerade övergripande meningsbärande enheter (Silverman, 2001; Widerberg, 2002). Anledning till detta förfarande var att jag ville förvissa mig om att det var möjligt att analysera de två äldreboendena i respektive land som en enhet, och att det inte fanns några stora skillnader mellan dem, med avseende på de teman som var artikelns fokus. När det gällde de kanadensiska äldreboendena hade jag i artikel två beskrivit skillnaderna mellan dem. När jag fokuserade på att närläsa observationer och intervjuer, som berörde erfarenheter och förhållningssätt till hudfärg, rasistiska yttringar och talet om betydelsen av språkkunskaper, var skillnaderna relativt små. Det gällde även när jag jämförde de svenska äldreboendena. Sammantaget innebar det att jag såg det som fruktbart att spegla de svenska och kanadensiska äldreboendena mot varandra med dessa specifika frågor.

I nästa fas genomfördes en mer strukturerad analys där jag läste hela det kategoriserade materialet och markerade intervjuцитat och observationsanteckningar med meningsbärande enheter på detaljnivå. De meningsbärande enheterna sattes sedan samman och när dessa närlästes utkristalliserades underteman (Widerberg, 2002). I denna fas framträdde organisering som ett övergripande tema för att förstå handlingsutrymme och förhållningssätt till rasism bland personalen. Som underteman till organisering växte teman som betydelsen av *relationer* mellan personalen och de äldre, *handlingsutrymme*, samt *dokumentation* fram som viktiga delar i tolkningsramen.

Vid nästa genomläsning framträdde nya underkategorier, där personalens förhållningssätt och möjlighet att förhålla sig till rasism och främlingsosäkerhet utkristalliserades. Kommen så långt hade jag en helhetsbild av materialet och vad jag ville lyfta fram. Widerberg (2002) hör till de forskare som argumenterar för möjligheten att frånga traditionen inom kvalitativ forskning att allt måste beläggas innan det skrivs. Hon argumenterar i stället för att forskaren bör följa helhetsbilden, och att det inte heller finns någon anledning att konstruera en

helhetsbild som är helt logiskt konsistent. Det innebar att jag kompletterade den initiala analysprocessen genom att betrakta skrivandet som en analysprocess som synliggör hur material, analys och teori hänger samman. Under skrivandet fick jag återkommande gå tillbaka till mina analyser, ursprungsmaterialet och tidigare forskning för att se hur mina belägg och analyser stämde överens med vad som fanns i materialet och vad det gick att uttala sig om.

Artikel 4

Materialinsamling

I avhandlingens fjärde artikel "*I en annan situation? Erfarenheter av att vara man född utanför Europa och arbeta på äldreboende*" var jag intresserad av att fördjupa kunskaperna om hur det är att vara invandrad man och arbeta på äldreboenden. Bakgrunden till studien var insikten att många av de män vi mötte under fältstudien var utrikesfödda. Samtidigt framkom det i läsningen av tidigare forskning att deras erfarenheter inte fått så mycket utrymme.

I studien genomförde jag semi-strukturerade intervjuer med tolv män i åldrarna 29-47 år, födda i olika länder utanför Europa. Intervjuerna varade 1-2 timmar och spelades in. Männerna rekryterades utifrån tre övergripande kriterier. Utöver att arbeta på äldreboenden i Stockholmsområdet, skulle de vara födda utanför Europa, ha migrerat till Sverige efter 18 års ålder, samt definiera sig själva som icke-vita. För att få en spridning önskade jag såväl fast anställda som timvikarier som hade arbetet som huvudförsörjning. Jag önskade även en spridning på personer vad gällde födelseland, utbildning och erfarenhet av arbetet.

Jag valde olika strategier för att rekrytera informanter: genom att kontakta chefer i äldreomsorgen och andra personer med nära koppling till äldreomsorgen, genom sociala medier samt genom personliga kontakter på SFI (Svenska för invandrare).

Min rutin när en intervjuperson anmält intresse var att jag personligen ringde och presenterade mig. I samtalet berättade jag om mig själv, avhandlingsprojektet, etiska riktlinjer och om de hade några frågor om det utskickade informationsbrevet. Därefter bad jag personerna höra av sig till mig när de funderat klart.

Jag utarbetade en halvstrukturerad intervjuguide (se Bil. 3), där jag skrev upp frågor jag ville ställa. Dessa var inspirerade av tidigare frågor som jag använt i arbetet med de andra artiklarna, men samtidigt ville jag ha en möjlighet att göra förändringar vad gällde frågornas form och ordningsföljd (jfr Kvale, 1997). Under de första intervjuerna väcktes även teman som jag själv inte tänkt på av intervjupersonerna, och frågor kring dem lades till i intervjuguiden.

Inför varje intervju lät jag intervjupersonerna själva välja var de ville bli intervjuade. En person bjöd hem mig, en ville ses på ett café och två personer ville komma till mitt arbete, övriga valde att genomföra intervjun på sin arbetsplats. När jag läste transkriptionerna såg jag ingen större skillnad mellan intervjuernas djup som kunde relateras till platsen där intervjun genomfördes på. Något jag tidigt uppmärksammade var att flera av intervjupersonerna tvekade, eller bad om ursäkt för att de upplevde att deras språkkunskaper inte var tillräckligt bra. Trots att jag inte upplevde det som ett stort problem, uppfattade jag att det hämmade männen. Jag löste situationen genom att be männen prata på och sedan få deras tillåtelse att ringa upp dem om det var något som jag var osäker på om jag uppfattat rätt.

Det ledde emellertid till att jag i den senare delen av rekryteringen frågade om de hade någon kollega, som arbetade på någon annan avdelning på äldreboendet, som uppfyllde studiens kriterier, och som de trodde kunde tänka sig att bli kontaktad av mig för en gemensam intervju. Det innebar att jag utöver de individuella intervjuerna även gjorde två intervjuer med två respektive tre intervjupersoner. Jag förväntade mig att situationen utöver ökad trygghet skulle karakteriseras av samtal mellan intervjupersonerna, men även om männen verkade våga tala mer öppet under gruppintervjuerna, bidrog språkproblem till att samtalen männen emellan begränsades. Sammantaget innebar det att gruppintervjuerna kan liknas vid individuella intervjuer med fler än en intervjuperson i rummet.

Direkt efter intervjuerna sammanfattade jag mina känslor och intryck. Jämfört med de andra intervjuerna som genomförts och analyserats i avhandlingen var dessa intervjuer emotionellt utmanande. Det var bara en av männen som migrerat till Sverige av egen fri vilja, de övriga hade flytt från krig, våld och förtryck. Att få ta del av berättelserna berörde mig djupt, och i viss mån uppfattade jag att mina frågor om arbetet inom äldreomsorgen kändes triviala i förhållande till det jag fick berättat för mig.

Analys artikel 4

Jag började med att lyssna igenom varje intervju vid flera tillfällen innan jag påbörjade transkriberingen. Som Kvale (1997) skriver finns inte någon enhetlig metod hur transkriberingen ska göras. Självtalade jag att göra den så ordgrant som möjligt. Det innebar att jag inkluderade pauser, skratt och liknande. Eftersom några av intervjupersonerna talade dålig svenska var detta ett arbete som tog lång tid. Jag löste det genom att göra transkriberingarna i olika omgångar, från en övergripande, till en detaljerad. När jag såg sammanhangen var det lättare att höra och uppfatta vad intervjupersonerna sade i inspelningen. Endast i några enstaka fall kände jag mig osäker på vad som faktiskt sagts, och i de fall jag bedömde att det skulle ha betydelse i den kommande analysen ringde jag upp intervjupersonerna för att försäkra mig om att jag uppfattat dem

rätt. Samtidigt innebar den långa tiden av transkribering att jag redan i ett tidigt skede hade en god överblick över materialets innehåll.

När transkriberingen var klar läste jag varje intervju och mina egna reflektioner från intervjun flera gånger. I enlighet med Malterud (2009) gjorde jag inga anteckningar i det första steget, utan försökte läsa materialet så öppet som möjligt för att inte låsa fast mig i teman jag funderat över vid transkriberingen.

I nästa steg läste jag intervjuerna med ett mer analytiskt fokus. I denna fas läste jag intervjuerna och antecknade allt som verkade intressant. Dessa anteckningar utgjorde sedan analysrådarna att arbeta vidare med (Widerberg, 2002). Arbetet med analysrådarna enligt Widerberg (2002) kan liknas vid en "mindmap" där ett överordnat fråga/tema får flera förgreningar

Något som jag tidigt uppmärksammade var att männen trots olika bakgrunder och olika arbetslivserfarenheter hade liknande erfarenheter kring de frågor som jag ställde. På andra punkter fanns det dock skillnader som jag relaterade till männens olika livserfarenheter och personligheter.

Inspirerad av analysrådarna började jag en öppen kodning. Mitt arbetssätt innebar att de teman som jag identifierat markerades i de utskrivna intervjuerna. De övergripande teman som utkristalliserades var vägen in i arbetet, kollegiala relationer, relationer till de äldre, erfarenheter av rasism, andras reflektioner kring yrkesvalet, den icke-vita kroppen, att vara i minoritet och att hantera smutsiga kroppar. Alla meningar vars innebörd kunde kopplas till något av ovanstående teman markerades med en kod. Genom detta angreppssätt växte både huvudteman och underteman fram.

När jag läste sammanställningarna och skrev samman temana blev det tydligt att i vissa fall saknades tillräckligt stark empiri för belägga dem, medan andra växte fram som mer tydliga. Samtidigt försökte jag att inte låsa fast mig vid styrkan av ett visst tema. Som Coffey & Atkinson (1996, s 29) skriver, *"...coding need not be viewed simply as reducing data to some general common denominators. Rather, it can be used to expand, transform, and reconceptualise data, opening up more diverse analytical possibilities."* De huvudteman som växte fram var *vägen in, den ifrågasatta kroppen, kollegiala relationer, relationer till de äldre, och den utsatta kroppen* samt tillhörande underteman. Dessa utgjorde sedan strukturen i artikelns resultatdel.

Sammanfattande metodreflektioner

I detta avsnitt kommer jag att uppehålla mig vid två övergripande frågor: vilka skillnader finns det mellan att analysera sitt eget material i förhållande till material som samlats in av andra, och vad innebär det att samla in ett material som ska läsas och därmed bedömas och analyseras av andra?

Som jag tidigare påpekat var det övergripande syftet med det internationella forskningsprojektet att undersöka lovande praktiker som i den dagliga verksamheten behandlade både personalen och de äldre med respekt och

värdighet. Denna övergripande utgångspunkt rymde flera underteman som till exempel socialpolitiska villkor, personalens arbetsvillkor, vardagens organisering och de äldres och anhörigas erfarenheter av äldreboenden. Även om kön och hudfärg var en del av dessa frågor var de inte i huvudfokus för projektet. Det genererade såväl möjligheter som utmaningar, under både själva datainsamlingen och analysfasen.

I de materialinsamlingar som jag utförde på egen hand (för artikel 1 och 4) kunde jag själv styra och bedöma omfattningen och avgöra när jag fått ett tillräckligt rikt material. Jag kunde också rikta både blicken och mina frågor mot det som jag ville studera, och därmed styra bort från det som uppenbart inte relaterade till delstudiernas syfte. Även på den mer abstraherade nivån, när intervjuutskrifter och observationsanteckningar analyserades, kunde jag se observationerna framför mig, samt höra intervjupersonernas röster och tonfall under teoretiserandet. Berner (2005, s. 138) beskriver teoretiserande som ”...en djupt personlig process, en kamp för att forma en massa allmänna hugskott till ett 'centralt tema' som kan göra den undersökta verkligheten begriplig för en själv.” För mig blev utmaningen, inte minst i analysen av observationerna, att göra även andras undersökta verklighet begriplig för mig själv.

Som flera forskare påpekat är analysfasen både stimulerande och utmanande, men troligen är det mindre utmanande att bearbeta ett material där man har haft fullt inflytande. Samtidigt innebär detta också utmaningar som jag tidigare nämnt; vilken betydelse jag har som person för det jag har fått berättat för mig, och i vilken omfattning mina observationer och frågor förmått överskrida min egen förståelsehorisont. Dessa utmaningar var delvis lättare att undvika i det material som samlades in i det internationella samarbetsprojektet, som artikel två och tre bygger på. En av fördelarna när det gällde observationerna var möjligheten att validera innehållet (Gerstl-Pepin & Gunzenhauser, 2002). När jag jämförde observationsanteckningarna som genomförts av forskarparen, visade det sig att de ofta antecknat liknande perspektiv på situationer som utspelat sig. När det gällde detaljnivån märkte jag, i linje med Creese et al. (2008), att vetenskapliga, teoretiska och sociala positioner i viss mån färgade anteckningarna, som att en forskare med läkar- och sjuksköterskebakgrund lade mer fokus på medicindelningsrutiner, jämfört med de samhällsvetenskapliga forskarna. Ytterligare en fördel med att vara flera på plats är att det minskar vandan, som Whitaker (2004) beskriver, att behöva avgöra var man ska befinna sig på avdelningen. Två personer och fyra ögon kan täcka en betydligt större yta av en avdelning än en ensam forskare förmår.

Men även Rapid Ethnography är en metod som möter utmaningar. När det gäller fältanteckningar är de, som flera forskare påpekar, personliga och utförandet präglad av en viss mystik (Burgess, 1991; Hammersley & Atkinson, 1995). Även om författarna argumenterar för att detta arbetssätt samtidigt bör präglas av en genomtänkt struktur, blev det tydligt vid läsningen att fältanteckningar görs på olika sätt, utifrån personlighet, intresse och erfarenheter av liknande studier. Vid mina genomläsningar noterade jag snart hur vissa

forskarens anteckningar var rika och fylliga, medan andras var kortfattade, koncisa och i något fall skrivna i form av punktlister. I linje med projektets övergripande syfte fylldes också anteckningarna med många olika perspektiv. Därmed kännetecknades materialet av en stor bredd, men ett mindre djup, det vill säga motsatt vad som brukar gälla för kvalitativa studier (Taylor & Bogdan, 1984).

Liknande resonemang går även att föra när det gäller intervjuerna. Genom att vara fler forskare i fält går det att göra betydligt fler intervjuer under en kortare tid än vad som annars är möjligt. Även här kan forskarnas olika vetenskapliga och sociala positioner vara till nytta. Flera av de intervjuer som jag gjorde i Kanada genomfördes tillsammans med en kanadensisk sjuksköterska. Efter intervjuerna reflekterade vi över att hon ställt frågor som jag som socionom inte tänkt på, på samma sätt som jag ställt frågor som hon som sjuksköterska inte haft i åtanke (se Lowndes et al., 2018). Samtidigt mötte detta projekt samma utmaningar som säkert artikuleras i de flesta forskningsarbeten: balansen mellan kollektivt ansvar och personligt forskningsintresse. Utifrån intervjuerna och observationerna verkade de flesta forskarna hitta en balans. Men i vissa fall blev det tydligt att forskarna främst studerade äldreboendena utifrån sina specifika frågor och intresse.

Ytterligare svårighet med intervjuerna i det internationella projektet var att de begränsades av tidsramarna. Eftersom vi hade tillåtelse att genomföra dem under personalens arbetstid, ville vi inte ta för mycket av deras tid för att inte störa verksamheten. Det innebar att det var många frågor som skulle avklaras under en kort tid, och möjligheten att ställa fördjupande följdfrågor var därför begränsad. I den materialinsamling jag genomförde på egen hand (artikel 1 & 4) hade jag längre tid på mig, kunde fokusera på mer riktade frågor, samt hade möjlighet till följdfrågor och spegling av svar (Kvale, 1997; Widerberg, 2002).

Både när det gäller observationerna och intervjuerna kom språket att få en stor betydelse. I de kanadensiska äldreboendena kunde även de forskare som inte hade engelska som modersmål (om än på knagglig engelska) göra intervjuer och skriva fältanteckningar som innefattade både det som direkt observerats och meningsutbyten mellan personal, omsorgsmottagare och anhöriga. I de svenska äldreboendena var det inte möjligt. I några fall genomfördes intervjuer på engelska, men kvaliteten på dessa var sämre än dem som genomfördes på svenska. När det gäller observationerna kunde de engelskspråkiga forskarna främst observera vad de såg, men i mindre utsträckning vad som sades. Även om personalen och de skandinaviska forskarna utgjorde ett stöd, fick dessa observationer ett annat innehåll.

Mina erfarenheter av att använda Rapid Ethnography är att det är en metod med många fördelar, men att detta projekt hade vunnit i skärpa med mer avgränsade frågeställningar. Min erfarenhet är också att metoden ur ett internationellt perspektiv fungerar bättre i länder där alla forskare kan göra sig förstådda.

Slutligen vill jag lyfta frågan vad det innebär att skriva anteckningar och genomföra intervjuer som andra forskare kommer att ta del av. Som Burgess (1991) påpekar handlar fältanteckningar inte bara om det konkreta och uppenbara, det handlar också känslor som väcks hos forskaren. Detta beskrivs av Fangen (2011) som att forskaren genom sin kropp och sina sinnen erfar sådant som det är svårt att sätta ord på, men som blir en del av datamaterialet. I de flesta fall är det kanske inte så känsligt, som till exempel dofter man känner eller hur inredningen uppfattas. Samtidigt väcks också om känslor som är privata och som man kanske inte vill delge andra. Ytterligare en aspekt är att anteckningarna blottar vår upplevda och faktiska förmåga att göra tillräckligt bra anteckningar. Creese et al. (2008) exemplifierar detta med erfarenheter från ett samarbetsprojekt: ”... *we represented ourselves through our noticing; we showed our knowledge and lack of knowledge*” (a.a., s. 200). Fältanteckningarna handlar därmed inte bara om att de ska göras tillräckligt bra, de synliggör även vår kompetens och förståelse bortom orden. Det innebar att det, kanske främst bland oss mindre erfarna forskare, fanns en oro att våra fältanteckningar och intervjuer inte var tillräckligt bra, jämfört med det material som samlats in av de seniora forskarna. Oron över bristfälliga data fanns givetvis också när jag genomförde mina individuella datasamlingar, men jag kände inte riktigt samma press eller granskning som jag gjorde i det internationella projektet (se diskussion i Lowndes et al., 2018).

Kategoriseringarnas vända

Centralt för insamlingen av materialet och analysen är olika former av kategoriseringar. Kategoriseringar innebär som Mattsson (2015) påpekar, att olika saker och företeelser förs samman för att de har något gemensamt. Det sker från båda sidor: på fältet har jag (och mina forskarkollegor) kategoriserats av dem som vi observerat och intervjuat. På samma sätt har vi som forskare kategoriserat dem vi mött på fältet och skrivit om i våra publikationer (jfr Hammersley & Atkinson, 1995).

Enligt Mattsson (2015) och Torres (2010a) är kategoriseringar, oavsett vad de grundar sig på, nödvändiga för att vi ska kunna förstå och bearbeta omvärlden. Samtidigt är kategoriseringar inte ”ofarliga”, eftersom de bär med sig makt, ojämlikhet och oklara gränsdragningar, exempelvis den mellan ”svenskar” och ”invandrare.” Vidare är det självklart så att den kategorisering som görs av andra, inte behöver stämma överens med individens egen uppfattning om tillhörighet.

Som Gunaratnam (2003) hävdar ligger utmaningen i att se det specifika inom varje kategori, men också att se mångfalden, och att inte fastna i essentiella eller förenklade föreställningar om kategorier. Liknande diskussioner om kön förs av Harding (2004) och Connell (2003; 2008) som båda pekar på att det inte finns en enhetlig erfarenhet av att vara kvinna respektive man.

Gunaratnam (2003, s. 29) argumenterar att vi därför måste arbeta både med och emot kategoriseringar utifrån ras. Det innebär att rikta analysen mot hur essentiella föreställningar kan konstruera rasialiserade ordningar och om, och i så fall på vilket sätt, det skymmer (och samspelar med) andra former av sociala och personliga skillnader. I linje med detta vill jag även uppmärksamma att det också gäller i förhållande till andra meningsbärande ordningar.

I avhandlingens artiklar använder jag olika kategoriseringar i samband med att jag redovisar utdrag från intervjuer och fältanteckningar. Under arbetet har jag laborerat med olika sätt att beskriva intervjupersonerna, men som även Strömblad & Myrberg (2015) anser, har alla former av kategoriseringar sina styrkor och svagheter. Även om jag delar uppfattningen att kategoriseringar alltid blir förenklade beskrivningar och inte alltid stämmer överens med hur personerna själva skulle definiera sig, uppstår ett problem. Hur kan vi bedriva forskning och uppmärksamma olika grupperns erfarenheter om vi löser upp alla former av kategoriseringar? Utifrån McCalls (2005, s. 40) diskussion om styrkor och svagheter med olika förhållningssätt till kategorisering, ansluter jag mig till det som hon benämner som *interkategoriskt förhållningsätt*. Det innebär att jag ser de kategorier jag använder som provisoriska för avhandlingens syfte och frågeställningar och att jag använder dem för att se hur relationen och samspelet mellan olika kategoriseringar gestaltar sig.

Presentation av de fyra studierna

Artikel 1

Storm, P. (2013). Care Work in a Swedish Nursing Home: Gendered Norms and Expectations In: A. Hujala., S. Rissanen. & S. Vihma (Eds.). *Designing Wellbeing in Elderly Care Homes* (p. 148-161). Aalto University publication series, Crossover 2/2013.

Syfte: Syftet med artikeln var att analysera hur föreställningar om kön i samspel med etnicitet/hudfärg och sexualitet kommer till uttryck i tal och handling bland omsorgsarbetare och äldre på ett äldreboende. Den huvudsakliga frågeställningen var: vilken betydelse har dessa kategorier i äldreboendets vardag och hur påverkas de enskilda omsorgsarbetarnas handlingsutrymme och position i arbetsgruppen?

Huvudsakliga resultat: Studien visade att de kvinnliga och manliga omsorgsarbetarna förhöll sig på olika sätt när de talade om omsorg som egenskap och arbete. När kvinnorna talade om omsorg beskrev de att det var en inneboende egenskap i den kvinnliga kroppen, som de fått tack vara moderskapets erfarenheter. Det visade sig till exempel genom att flera av dem drog paralleller mellan arbetet på äldreboendet och det arbete som de utförde oavlönat i hemmet. Kvinnorna påpekade att detta var något som skiljde dem från de manliga omsorgsarbetarna. Däremot hade de svårt att konkretisera hur denna omsorgserfarenhet tog sig uttryck i det vardagliga omsorgsarbetet.

Här framkom en tydlig skillnad i förhållande till de manliga omsorgsarbetarna. Ingen av männen ansåg att omsorg var en inneboende egenskap hos kvinnorna, eller att kvinnor skulle vara lämpligare än män för omsorgsarbete. Snarare beskrevs kvinnors omsorgsarbete som en social konvention som det gick att utmana. När det gällde föreställningar om fördelarna med män inom äldreomsorgen uttryckte både kvinnor och män liknande uppfattningar. Två stereotyper som framträdde var dels bilden av den starke mannen som kunde hjälpa till med tunga lyft, dels bilden av den tekniske mannen som uppgavs klara uppgifter som kvinnor inte klarade av. Dessa egenskaper lyftes fram som ett viktigt argument för fler män i äldreomsorgen. Trots att dessa uppfattningar var starka framträdde en paradox. I det vardagliga arbetet fanns det inga förväntningar om att männen skulle utföra andra arbetsuppgifter än kvinnorna, eller att män var en efterfrågad kategori. Snarare kunde männens närvaro vara problematisk, eftersom det fanns både kvinnliga och manliga hjälptagare som

inte ville ha deras hjälp. Mot bakgrund av det kan männens tal ses som en strategi som bidrog till att legitimera deras position på arbetsplatsen. Att kvinnorna var delaktiga i detta kan förstås som en reproduktion av könsordning, där män och det maskulina överordnas kvinnor och det feminina. Det visar hur maktrelationer mellan könen återskapas även inom områden där kvinnor antalsmässigt dominerar verksamheterna.

Samtidigt visade studien att analysen måste vidgas till att även undersöka betydelsen av kön i relation till hudfärg och sexualitet för att förstå omsorgsarbetarnas position och handlingsutrymme i organisationen. När det gäller hudfärg kunde det skapa utmaningar i vardagen eftersom några av de äldre inte ville ha hjälp av mörkhyade omsorgsarbetare. Det påverkade samtliga omsorgsarbetare, men framförallt de mörkhyade männen. I förhållande till de äldre kunde de ibland bli exkluderade på grund av sin hudfärg, ibland på grund av sitt kön, och ibland på grund av båda delarna. Vidare fanns det bland de kvinnliga omsorgsarbetarna en föreställning om att invandrarmän valde detta arbete i brist på annat, och att de därmed inte investerade tillräckligt mycket känslor i arbetet. Utifrån detta går det att hävda att det var de invandrade mörkhyade männen som fick arbeta hårdast för att bli erkända som kompetenta omsorgsarbetare, både i förhållande till kollegor och till de äldre.

När det gällde sexualitet framträdde en bild där de svenskfödda männen uppfattades vara homosexuella. När omsorgsarbetarna talade om homosexuella män som kategori framträdde en stereotyp som gjorde dem särskilt lämpliga för omsorgsarbete. De kunde å ena sidan förkroppsliga traditionellt maskulint kodade egenskaper, å andra sidan beskrevs de ha omvårdande egenskaper som liknande kvinnors. Det innebar att de homosexuella omsorgsarbetarna värderades högt. Samtidigt hade det ett pris; de lyftes fram som en efterfrågad kategori, men stereotyperna bidrog till att deras möjlighet att uttrycka andra former av homosexuell/gay maskulinitet som inte stämde överens med föreställningarna begränsades.

Slutsatser: I diskussionen om jämställdhet inom äldreomsorgen diskuteras ofta kvinnor och män som två avgränsade kategorier med komplementära egenskaper och funktioner. I denna studie artikuleras vikten av att även inkludera fler kategorier än kön för att förstå omsorgsarbetarnas handlingsutrymme. Resultaten visar att samspelet mellan olika kategorier skapar olika möjligheter och begränsningar för de enskilda omsorgsarbetarnas status och handlingsutrymme i omsorgens vardag. Det gäller främst för män som omsorgsarbetare, en kategori som utgör en minoritet i arbetsgruppen på äldreboenden.

Artikel 2

Storm, P., Braedley, S. & Chivers, S. (2017). Gender Regimes in Ontario Nursing Homes: Organization, Daily Work, and Bodies. *Canadian Journal on Aging*, 36 (2), 190-209.

Syfte: I dag arbetar fler män, varav många mörkhyade, i den kanadensiska äldreomsorgen, även om de fortfarande är i minoritet. Trots detta är kunskapen begränsad om hur de upplever sin arbetssituation, och vilka möjligheter och dilemman de möter i omsorgens vardag på grund av sitt kön och sin hudfärg. Det övergripande syftet med artikeln var att undersöka hur maskulinitet diskuteras och hanteras i två skilda organisatoriska äldreboendekontexter.

Huvudsakliga resultat: De två äldreboenden som studerades kategoriserades som representanter för två olika organisatoriska modeller, den rigida omsorgsmodellen respektive den relationella omsorgsmodellen.

Den rigida omsorgsmodellen kännetecknades av en strikt förhandsstyrning, där det fanns begränsade möjligheter att bygga relationer baserade på kontinuitet i relationen till de äldre och till kollegorna. Arbetets förhandsstyrning innebar att vardagen följde ett definierat schema med små möjligheter till flexibilitet och omorganisering. En förutsättning för denna modell var att alla omsorgsmottagare skulle acceptera hjälp av alla omsorgsarbetare.

I denna organisatoriska modell beskrevs manliga omsorgsarbetare som ett problem, eftersom flera av de äldre kvinnorna och männen vägrade att ta emot hjälp från män. Enligt den kvinnliga personalen innebar det att närvaron av män krävde möjligheter att omorganisera arbetet, ett handlingsutrymme som inte fanns.

Mot denna bakgrund var det förvånande att de flesta som arbetade på natten var män. Männen som arbetade på natten berättade att det under denna tid fanns större handlingsutrymme än under andra pass att lära känna de äldre och bygga förtroendefulla relationer. På så sätt gavs de möjlighet att överbrygga skepticism från de äldre som inte ville ha hjälp av män eller av mörkhyade omsorgsarbetare. Men eftersom detta skedde nattetid levde bilden av den problematiska manliga omsorgsarbetaren kvar bland de kvinnor som arbetade på dag- och kvällstid.

Även i det äldreboende som kännetecknades av en relationell organisatorisk modell påtalade personalen att arbetet präglades av förhandsstyrning. Samtidigt visade det sig att personalen hade större möjligheter att göra avsteg och anpassa dusch och frukost till de äldres önskemål. Personalen talade också i högre utsträckning om behovet av en personorienterad omsorg. Det innebar att de hade möjlighet till flexibilitet i förhållande till arbetets organisering, genom att till exempel byta hjälptagare med varandra. Genom att vardagen kännetecknades av en större flexibilitet beskrevs inte maskulinitet som ett problem. Snarare präglades talet om män som omsorgsarbetare av heteronormativa antaganden där män, oavsett hudfärg, sågs som en tillgång i vardagen på

grund av fysisk styrka och bättre möjligheter att bemöta aggressiva hjälptagare. Denna kontext gynnade positiva stereotyper av män som omsorgsarbetare.

Slutsatser: Omsorgsarbetarnas handlingsutrymme är inte bara centralt för omsorgens kvalitet, utan även för organisationens möjlighet att hantera personalens olikheter. Handlingsutrymme och möjlighet till flexibilitet framstår som särskilt viktigt för att män ska mötas av mindre skepticism från de äldre och erkännas som kompetent personal och önskade kollegor.

Artikel 3

Storm, P. (2018). *”Jag bryr mig inte om de kallar mig svart”*: betydelsen av hudfärg och språk i svenska och kanadensiska äldreboenden.

Syftet med studien var att undersöka betydelsen av hudfärg och språkproblem i svenska och kanadensiska äldreboenden. Den övergripande frågeställningen var att undersöka omsorgsarbetarnas förhållningssätt till rasism och språkproblem och relatera det till omsorgsarbetets organisatoriska villkor, för att undersöka om organiseringen kunde bidra till att minska dessa uttryck.

I studien utnyttjas de skilda organisatoriska villkor som präglar svenska och kanadensiska äldreboenden. I Kanada är äldreboenden förhållandevis storskaliga och arbetet utgår ifrån en medicinsk modell medan svenska äldreboenden är betydligt mer småskaliga och arbetet organiseras utifrån en social omsorgsmodell. Något som är gemensamt för båda länderna är att det är många utrikesfödda mörkhyade omsorgsarbetare som utför arbetet, medan merparten av de äldre hjälptagarna är vita.

Studiens huvudsakliga resultat var att mörk hudfärg hade betydelse i interaktionerna med de äldre. Det visade sig att rasistiska uttryck var vanligt förekommande från de äldre i båda länderna, och att uttrycken var inbäddade i föreställningar där de mörkhyade omsorgsarbetarna sågs som mindre tillförlitliga och i sin grövsta form som smutsiga. De strategier som omsorgsarbetarna använde sig av när dessa situationer uppstod var att acceptera, bortförklara eller omorganisera arbetet. De två förstnämnda strategierna gällde i båda länderna. Det handlade om att acceptera att rasistiska uttryck från de äldre var en del av arbetet. Samtidigt bortförklarades det genom att personalen menade att de äldre led av kognitiv svikt eller var uppvuxna i en tid då invandringen var begränsad. Det innebar att denna form av rasism inte sågs som lika allvarlig som den som omsorgsarbetarna mötte utanför omsorgsorganisationen eller från de äldres anhöriga.

Den stora skillnaden mellan de båda länderna i arbetets organisering var möjligheten att omorganisera arbetet efter de äldres behov. Bland den kanadensiska personalen fanns det ytterst få vita anställda. Det fanns också begränsad tid för personalen och de äldre att lära känna varandra. Samman-

taget innebar det att de äldre och omsorgsarbetarna ibland var tvungna att interagera i en situation som ingen av parterna uppskattade. Det kan vara en anledning till att de rasistiska uttrycken var grövre i Kanada och att personalen inte såg någon större möjlighet att åstadkomma förändring. I Sverige var arbetsgruppen mer blandad och cheferna gav uttryck för att de mörkhyade omsorgsarbetarna inte skulle behöva bli kränkta på arbetet. Samtidigt fanns också mer tid för personalen och de äldre att lära känna varandra. Det innebar att det fanns möjlighet för de icke-vita omsorgsarbetarna att bygga förtroendefulla relationer och komma över de äldres misstro. I de fall detta inte var möjligt innebar handlingsutrymmet i vardagen att personalen omorganiserade arbetet för att minska risken att kollegorna skulle behöva möta omsorgsmottagare som inte ville ha deras hjälp.

När det gäller språkkunskaper uppgavs det inte vara något större problem i det dagliga arbetet i de kanadensiska äldreboendena. De språkkunskaper som krävdes av personalen som utförde det kroppsnära omsorgsarbetet var att kunna hjälpa de äldre med grundläggande omsorgsbehov. Det fanns inte krav på att personalen skulle umgås och samtala under dagen. Personalen hade inte heller något grundläggande dokumentationsansvar, utan detta ansvarade andra yrkesgrupper för. På de svenska äldreboendena betraktades goda språkkunskaper som mycket viktiga, det var framförallt ett krav för att få en fast anställning. Att goda språkkunskaper betonades berodde dels på att en stor del av arbetet handlade om att prata och umgås med de äldre, dels på att allt högre krav ställs på personalens sociala dokumentation. Samtidigt som cheferna argumenterade för goda språkkunskaper, visade det sig att kravet på tillräcklig bemanning ibland överordnades kravet på personalens muntliga och skriftliga färdigheter. Det innebar att omsorgsarbetare med stora språkproblem fick arbeta som vikarier, men de fick inte fasta anställningar.

Slutsatser: I både Sverige och Kanada ökar andelen mörkhyade omsorgsarbetare; det är också en anledning till att frågan om rasism börjat uppmärksammas allt mer inom äldreomsorgen. Samtidigt har frågor om hur rasism och skepticism från de äldre och de anhöriga ska bemötas inte fått särskilt mycket utrymme. Det framstår som att ett större handlingsutrymme och mer tid och kontinuitet i arbetet är faktorer som kan bidra till att minska misstron mellan personalen och de äldre. I Sverige betonades även vikten av att skydda de omsorgsarbetare som blev utsatta för rasism genom att omorganisera arbetet och stödja dem som blev utsatta. I Kanada fanns inte denna möjlighet. Det innebar att omsorgsarbetet skedde i en interaktion som ingen av parterna uppskattade, men inte kunde välja bort.

Inom äldreomsorgen diskuteras ofta vad personalen ska behöva tåla i arbetet. För de mörkhyade omsorgsarbetarna kan diskussionen snarare beskrivas som vad man *måste* tåla för att bli betraktad som professionell i arbetet. Resultaten visar att rasism inom äldreomsorgen ofta förhandlas bort, och beskrivs som mindre allvarlig än rasism som uttrycks på andra samhällsområden. En sådan inställning kan visserligen indikera att rasistiska uttalanden inte

är något att bry sig om, samtidigt som det kan göra det svårare att lyfta dessa frågor till en högre organisatorisk nivå för att finna gemensamma förhållnings-sätt eller för att få stöd. I stället framstår det som att det ofta är personalen som själva får finna lösningar när dessa problem uppstår.

När det gäller språkproblem måste de ges mer utrymme i båda ländernas äldreomsorg. Det har betydelse för omsorgsarbetarnas position på arbetsplat-sen och möjligheterna att ge de äldre en trygg omsorg av god kvalitet.

Artikel 4

Storm, P. (2018). *I en annan situation? Erfarenheter av att vara man född utanför Europa och arbeta på äldreboende*. (Accepterad för publicering i *Socialvetenskaplig tidskrift*)

Syfte: Den normativa bilden av en omsorgsarbetare i Sverige är en vit medel-ålders kvinna med rötterna i arbetarklassen. Denna bild är under utmaning, i dag arbetar fler utrikesfödda kvinnor och män i äldreomsorgen. Trots detta är kunskapen, särskilt om de utrikesfödda männens situation, begränsad. Mot bakgrund av det var syftet med artikeln att undersöka erfarenheten av att vara man, icke-vit, född utanför Europa och arbeta på äldreboende, och vad det innebär att ha en kropp som avviker från normen av den riktiga omsorgsarbetaren.

Huvudsakliga resultat: Även om männen i studien förkroppsligade både maskulinitet och mörk hudfärg visar resultatet att samspelet mellan ordning-arna fick olika värden och betydelser beroende på situation och interaktion. Den subjektiva erfarenheten handlade enligt männen om att finna en balans mellan feminint kodade egenskaper som arbetet förutsatte, och samtidigt upprätthålla normer om maskulinitet. Det blev särskilt tydligt i talet om arbetet med smutsiga kroppar, ett arbete som de menade väckte andra mäns tvivel och äckel. I relation till svenskfödda män positionerade sig intervjupersonerna som en annan sorts man, som klarade ett arbete som svenskfödda vita män inte kunde klara. I relation till andra invandarmän framställde sig intervjuper-sonerna som företrädare för en annan form av invandarmaskulinitet som distanserade sig från en stereotyp uppfattning om patriarkala invandarmän.

Att upprätthålla sin position som man kom främst till uttryck i mötet med de kvinnliga kollegorna. Genom att tala om sig själva som fysiskt starkare och med en bättre förmåga att bemöta aggressiva hjälptagare skapade männen en gränslinje mellan sig själva och sina kvinnliga kollegor. Samtidigt var männen medvetna om att deras situation på arbetsplatsen var villkorad, eftersom det fanns hjälptagare som inte ville ha hjälp av vare sig män eller av icke-vita personer. Det innebar att deras önskemål om fler manliga kollegor inte upplevdes som en realitet. Snarare kunde alltför många män skapa problem för

dem själva. Det framstod därför som att en tillräckligt hög andel kvinnlig personal var en förutsättning för att de skulle kunna fortsätta i arbetet och samtidigt kunna hantera de äldres önskemål.

I mötet med de äldre kvinnorna var en strategi som männen använde att underkommunicera betydelsen av kön för att få tillåtelse att hjälpa dem. Det kunde handla om att beskriva relationen som ett möte mellan en hjälpare och omsorgsmottagare och inte som ett möte mellan en man och en kvinna. Samtidigt var det ingen av männen som ansåg att det var märkligt att bli avvisad på grund av sitt kön. De hade alla erfarenhet av att växa upp i ett samhälle med en strikt åtskillnad mellan kvinnor och män. Det kan vara en anledning till att flera av dem lyfte fram interaktionen med de äldre männen som betydelsefull. I denna situation menade männen att de kunde bekräfta kön och att de i den delade erfarenheten av att vara män hade verktyg och förståelse att bemöta de äldre männen.

Att kön och inte hudfärg lyftes fram som den främsta orsaken till att bli bortvald av de äldre var en smula märkligt, inte minst mot bakgrund av männens ingående berättelser om erfarenheter av rasism. En anledning till detta kan vara att människor bedömer rasistiska uttryck på olika sätt. För en del av männen var det viktigt att inte bli kränkta i arbetet, medan andra män valde att bagatellisera uttrycken. Samtidigt kan detta vara ett tecken på att rasistiska uttryck är en så vanlig erfarenhet bland mörkhyade omsorgsarbetare att de inte reflekterar över dem, eller ser dem som en integrerad del av arbetet. Ytterligare ett perspektiv som lyftes fram var att de äldres uttalanden kunde vara en effekt av att inte bli förstådda eller ett uttryck för att man egentligen inte accepterade att behöva hjälp, och inte något som hade med omsorgsarbetarnas kön eller hudfärg att göra.

Slutsatser: I dag arbetar fler mörkhyade män i äldreomsorgen, det är därför angeläget att belysa hur de upplever sin arbetssituation. Att enbart tala om behovet av fler män i äldreomsorgen utan att undersöka underliggande normer till varför de inte söker sig dit räcker inte. Att bortse från att hudfärg är en levd erfarenhet innebär att man missar att hudfärg, precis som kön, har betydelse för personalens position och handlingsutrymme i omsorgens vardag.

Diskussion

I den här avhandlingen studeras betydelsen av kön och hudfärg och hur föreställningar om dessa kategorier kommer till uttryck i svenska och kanadensiska äldreboenden. Gemensamt för båda länderna är att de är rika, men med skilda socialpolitiska ambitioner och olika omsorgsideal. Det innebär att vardagen utspelas under olika organisatoriska villkor (Baines & Armstrong, 2015; Szebehely, 2017). I denna avhandling nyttjar jag de olika organisatoriska förutsättningarna som kontexter för att undersöka hur de skapar, formar och upprätthåller relationer baserade på kön och hudfärg. En vägledande fråga genom hela avhandlingsarbetet har varit att undersöka hur och under vilka förutsättningar äldreboendet som organisation förhåller sig till personalens olika sociala positioner i vardagen.

Betydelsen av kön under olika organisatoriska villkor

I avhandlingen och i diskussionen har jag främst valt att fokusera på de omsorgsarbetsande männens erfarenheter. Det beror på att det är en grupp som har fått lite utrymme i den tidigare omsorgsforskningen (Andersson, 2012; Anttonen & Zechner, 2011; Sörensdotter, 2008). Olikheter bland kvinnor har i mindre utsträckning rubbat normativa kopplingar mellan kvinnor, femininitet och omsorg. Ytterligare ett argument för mitt perspektiv är att andelen män i äldreomsorgen ökar, något som gäller både i Sverige och i Kanada (Armstrong, 2017; SCB, 2017a). Detta kan ses som en följd av en mer åtstramad arbetsmarknad men också som ett tecken på att könsstereotypa yrkesval möjligen håller på att tappa i styrka. Oavsett anledning diskuteras det sällan hur män som redan arbetar i äldreomsorgen upplever sitt arbete, eller hur en ökad andel män i personalgruppen påverkar de kvinnor och män som redan befinner sig där. Även om vi från tidigare vet att män som arbetar i äldreomsorgen kan stöta på problem, diskuteras sällan vilken betydelse arbetets villkor har för mäns möjligheter att integreras i arbetet. Men för att undersöka vilka utmaningar som artikuleras och hur personalen hanterar detta måste blicken riktas mot vardagens organisatoriska villkor.

Connell (2003) använder begreppet *genusregim* för att beskriva en överordnad organisatorisk princip som får betydelse för vilka som arbetar inom olika yrken, vilka som anställs för att göra vad, samt hur känslomässiga

relationer hanteras. Även om genusregimen ofta är en återspeglning av en överordnad genusordning behöver det enligt Connell inte vara det. Utifrån detta begrepp går det att fundera på om vissa vardagsvillkor bidrar till att genusregimen förlorar i styrka, och om det i så fall underlättar för den som avviker från den att bli en del i arbetsgruppen.

Ytterligare två begrepp som i linje med artiklarna framstår som viktiga för att integrera män i arbetet är möjligheten till *handlingsutrymme* och personalens *utbytbarhet*. Samtliga begrepp, genusregim, handlingsutrymme och utbytbarhet, riktar blicken mot arbetets organisering och interagerar med varandra.

Om vi utgår från de svenska och kanadensiska äldreboendena som två omsorgsmodeller, går det att hävda att de kännetecknas av liknande genusregimer. Samtidigt innebär de socialpolitiska villkoren att vardagen och omsorgsarbetets ambitioner utspelas under olika organisatoriska villkor (Szebehely, 2017). Ambitionen för de svenska äldreboendena är att de ska vara hemlika, småskaliga och baseras på en social omsorgsmodell som avser att möta både fysiska och sociala behov. Vidare har tidigare yrkeshierarkier försvunnit, vilket innebär att normen är att samma arbetsuppgifter utförs av både vårdbiträden och undersköterskor (Daly & Szebehely, 2012; Lundgren, 2000; Stranz, 2013). De kanadensiska äldreboendena baseras på en medicinskt orienterad modell, där arbetets prioriteringar riktas mot det som Gubrium (1975/1997) benämner som "bed and body work." Arbetet utförs på enheter som fortfarande är sjukhuslika, och boendestandarden beror på de äldres ekonomiska förutsättningar (Baines & Armstrong, 2015; MacDonald, 2015). Jämfört med förutsättningarna i svenska äldreboenden är också personaltäteten lägre, och det finns en strikt och reglerad hierarki mellan olika yrkeskategorier (Armstrong et al., 2009). Utifrån detta är svenska och kanadensiska äldreboenden, åtminstone på en retorisk nivå präglade en *social* respektive *medicinsk* omsorgsmodell.

Om vi riktar blicken mot mäns närvaro som personal visar det sig att ett genomgående tema var att de riskerade att bli bortvalda av de äldre, och då framförallt av kvinnorna. Även om det var ett resultat som framträdde i flera delstudier, visade det sig att de organisatoriska förutsättningarna hade betydelse för arbetsgruppens möjligheter att hantera det. Ett av de viktigaste villkoren för att integrera män som personal var tillräckligt med handlingsutrymme för att hantera de äldres önskemål om hjälpare.

I forskning om socialt arbete har handlingsutrymme främst beskrivits som socialarbetares möjligheter att balansera mellan organisatoriska krav, klienternas krav och yrkesmässig diskretion (se Karlsson, 2006; Svensson et al., 2008). Inom forskning om äldreomsorg har handlingsutrymme främst kommit att diskuteras utifrån de förutsättningar som finns i personalens direkta möte med de äldre (Szebehely, 2006; Eliasson, 1995). Relaterat till de olika omsorgsmodellerna framkom att vardagens villkor skapade olika möjligheter till handlingsutrymme, något som visade sig påverka synen på män som personal, och därigenom männens handlingsutrymme i organisationen.

I såväl Sverige som Kanada riktade sig arbetet mot de äldres kroppar. Skillnaden var att arbetet i de kanadensiska äldreboendena strukturerades efter klocktid, snarare än efter processtid. Skillnaden mellan begreppen är att det förstnämnda fokuserar på den faktiska tiden, medan det andra enligt Davies (1996, s. 74) syftar på ”att man låter den aktuella uppgiften eller de behov man förnimmer hos omsorgsmottagarna bestämma tidsrelationen” (se även Andersson, 2007; Gunnarsson & Karlsson, 2018). Även om det också i de svenska äldreboendena uppstod krockar mellan klocktid och processtid, var detta inte lika tydligt artikulering som i de kanadensiska äldreboendena. Här var arbetet inte bara uppdelat i tydligt tidsavgränsade moment som morgonhjälp, matningar och läggningar. De olika delarna skulle också vara avklarade före ett visst klockslag. Att det var en liten arbetsgrupp som skulle hjälpa ett stort antal omsorgsmottagare innebar att det inte fanns särskilt mycket utrymme för personalen och de äldre att lära känna varandra.

De organisatoriska förutsättningar som rådde i den svenska modellen genomsyrades också av normer om klocktid, men snarare som regler som kunde utmanas, beroende på situation och relation. Även om vardagsvillkoren vid de svenska äldreboendena inte ska idealiseras, fanns det ett större inslag av processtid. Personalen försökte i möjligaste mån låta arbetet ta den tid det tog, låta den äldre personen avgöra när det var dags att gå upp, och skjuta upp planerade uppgifter som duschning om den äldre inte ville. Det fanns heller inte någon lika tydlig uppdelning mellan olika arbetsuppgifter, utan de flöt ibland tidsmässigt in i varandra. Till exempel blev måltidssituationerna även ett tillfälle till social stimulans genom att personalen satt med vid måltiderna och pratade. I de kanadensiska äldreboendena var det inte ovanligt att en personal matade upp till tre hjälptagare samtidigt.

Tiden var också av betydelse för personalens relation till varandra, eftersom det fanns möjligheter att lära känna varandra bortom den konkreta yrkesrollen. Som Connell (2003) påpekar styr genusregimen även hur känslomässiga relationer hanteras. I de kanadensiska boendena fanns det inte tid för personalen att lära känna vare sig de äldre eller varandra. Ett arbete som genomsyras av förutbestämda rutiner och klocktid begränsar personalens möjligheter att hantera avbrott i vardagen. För att arbetet ska kunna utföras kräver en rutinbunden och klockstyrd modell som den i Kanada att all personal ska kunna hjälpa alla omsorgsmottagare. En flexibel personal i denna kontext blir därmed en person som kan hjälpa alla omsorgsmottagare. Eftersom flera av de äldre, enligt den kvinnliga personalen inte ville ha hjälp av män, gav det arbetsgruppen begränsade möjligheter att omorganisera arbetet för att byta hjälptagare med varandra eller att få förståelse för att männen kunde stöta på svårigheter i mötet med de äldre. Ett begränsat handlingsutrymme innebär en *rigid könsregim* och en *utbytbarhet* som kan beskrivas som *oflexibel*.

Även i den svenska organisatoriska kontexten kunde männens närvaro skapa problem i arbetsgruppen. I artikel ett och fyra visade det sig att det fanns flera omsorgsmottagare som inte ville ha hjälp av män. Skillnaden var att

arbetets villkor i den svenska omsorgsmodellen gav personalen större möjligheter att förhålla sig till detta önskemål. En högre personalbemanning med fokus på arbetets relationella delar gav männen större möjlighet att lära känna de äldre och komma över skepticism. Jag tolkar det som att processtiden innebar att männen hade utrymme att bygga relationer över tid och att detta fick ta den tid som behövdes. Under denna tid, eller om det inte löste sig, fanns det större möjligheter för personalen att omorganisera arbetet genom att byta hjälptagare med varandra. Ur kvinnornas perspektiv kan det, som Andersson (2007; 2012) skriver, innebära att de fick mer arbete; samtidigt fanns det en större förståelse för att männen kunde stöta på problem. För männen innebar det att de lättare kunde bli en del i arbetsgruppen. Dessa förutsättningar innebar att ett *större handlingsutrymme* genererade en mer *flexibel könsregim* och en mer flexibel *utbyttbarhet* som kunde anpassas efter situation och person.

Betydelsen av handlingsutrymme för mäns position som omsorgsarbetare blev också synlig i avhandlingens andra artikel om de kanadensiska boendena. Ett exempel är att de män som arbetade natt inte uppgav att de stötte på de problem som uppgavs gälla män på övriga skift. En tolkning av detta är att det fanns ett större handlingsutrymme för männen på natten att utmana klocktiden. Avsaknaden av detaljstyrning och rutiner innebar att det fanns processtid för männen att organisera arbetet utifrån sina förutsättningar, och därmed skapa förtroendefulla relationer till de äldre. Personkontinuitet kan också vara en tolkning till att de äldre accepterade just dessa män, och inte män överlag.

Något som också kännetecknade styrkan i de olika könsregimerna var att ju flexiblare de var, desto starkare blev de positiva stereotyperna om män som omsorgsarbetare. I de mindre rigida omsorgsmodellerna uppgav både kvinnor och män, att män behövdes för sin fysiska styrka och att de var bättre rustade att möta aggressiva hjälptagare. Även om männen inte mötte den glastrappa som enligt Williams (1992, s. 256) gäller för män i kvinnodominerade medelklassyrken, innebar det ändå att männen fick behålla några av de privilegier som förknippas med män i feminint kodade yrken. Även om dessa antaganden stärkte männens position i arbetet speglar de en normativ ordning som snarare befäster än öppnar upp för varierande maskulinitetsuttryck (jfr Connell, 2008).

Lill (2007) ställer frågan hur en personalkategori ska kunna bli en del i en arbetsgrupp om risken finns att ständigt väljas bort. För att män ska kunna integreras och de äldres inflytande respekteras, utan att kvinnorna får merarbete krävs, att det finns en organisatorisk insikt och att personalen ges förutsättningar att hantera de dilemman som kan uppstå. Ett övergripande resultat från avhandlingen är att även om män kan bli uppskattade som både hjälpare och kollegor innebär arbetets könsregim att kvinnor och män träder in i arbetet med olika villkor. Både kvinnor och män som personal behöver handlingsutrymme för att ge en individanpassad omsorg, men eftersom maskulinitet inte är förknippat med omsorgsegenskaper behöver män mer tid för att bevisa att de är omsorgsfulla. Denna insikt om betydelsen av handlingsutrymme och

flexibel utbytbart står dock i tydlig kontrast mot de trender som uppmärksammas av Szebehely et al. (2017), som visat att personalens arbetsbelastning har ökat och handlingsutrymmet minskat. Denna trend utgör därmed inte bara ett generellt hot mot omsorgsarbetets kvalitet; i linje med avhandlingens resultat kan det även utgöra ett hinder mot ambitionen att öka och behålla andelen män i vård- och omsorgsarbete.

Betydelsen av hudfärg och språk under olika organisatoriska villkor

I föregående avsnitt diskuterade jag hur arbetets organisatoriska villkor skapade olika könsregimer, som i sin tur påverkade handlingsutrymmet för att integrera män som personal. I detta avsnitt riktar jag intresset mot betydelsen av etnicitet, med fokus på hudfärg, under olika organisatoriska villkor.

I detta avsnitt och i den kommande texten kommer jag att laborera med olika begrepp. Det ska ses som ett resultat av de svårigheter jag haft att finna ett begrepp som kan användas i konkreta analyser av vardagslivet och hur de människor talar om det fenomen som diskuteras. Jag kommer att dels att använda begreppen vit och icke-vit, dels begreppet mörkhyad. Även om jag är medveten om att vithet inte är en enhetlig kategori och att den som Bangstad & Døving (2015) skriver förhandlats fram över tid, tänker jag att begreppen synliggör en spänning där människor positionerar sig och blir positionerade. I detta sammanhang utgör vitheten (Ahmed, 2010) den överordnade normen. Även om hudfärg inte är någon enhetlig kategori skapar hudfärg ändå skiljelinjer, uppdelningar och hierarkier. Hudfärg kan ses som en skala på ett kontinuum, där mörkhyad utgör en synlig skillnad från ljushyad/vit. Hudfärg är också det begrepp som jag uppfattat som mest relevant ur personalens perspektiv när de talar om egna och andras erfarenheter av att avvika från vita omsorgsarbetare.

Ur ett övergripande perspektiv har frågor som berör hudfärg i äldreomsorgens vardag blivit allt mer aktuella. I såväl Sverige som Kanada stratifieras arbetsmarknaden efter etnisk uppdelning. Ett exempel är äldreomsorgen där en hög andel icke-vit personal innebär att arbetet kan beskrivas som en etnisk nisch (jfr de los Reyes & Wingborg, 2002; Torres, 2010b). Det här är ett mönster som enligt författarna varken är självklart eller naturligt. Snarare följer det ett generellt mönster där det ofta finns en övervikt av utrikesfödda personer med kort vistelsetid i landet i arbeten som kategoriseras som låglöneyrken (Andersson, 2010; Sörensdotter, 2008). Med äldreboendet som utgångspunkt går det därför att hävda att arbetet, åtminstone i storstäderna, kodas utifrån både kön och hudfärg.

Men fokus på hudfärg går det att, som Sörensdotter (2008) skriver, tala om ett omsorgsarbete i omvandling, där arbetets tidigare kodning utifrån vit femininitet är under förändring. Det gäller för alla äldreboenden och arbetsgrupper som jag har studerat, även om det råder stor heterogenitet vad gäller personallens nationella ursprung och hudfärger. Denna heterogenitet kan ses i kontrast till den homogenitet som gäller för omsorgsmottagarna, som särskilt i Sverige utgjordes av vita kvinnor och män. Ur de icke-vita omsorgsarbetarnas perspektiv kan detta möte, med Ahmeds (2010 s. 58) uttryck beskrivas som ”att stiga ner i ett hav av vithet.” Det handlar inte bara om att de som får hjälpen har en annan hudfärg än merparten av dem som utför den. Som Bourgeault et al. (2010) noterar handlar det också om att lära känna de kulturella sedvänjor som råder i det nya landet. Men det kan också handla om att icke-vitheten i sig innebär att personen bedöms sakna kunskap om de kulturella sedvänjorna, oavsett hur lång eller kort tid personen bott i landet. Som flera av männen i avhandlingens fjärde artikel påpekade var det en utmaning för dem att lära sig att göra ”svenskheter.” Även om det är ett begrepp som är omöjligt att fånga, så fungerar det som en föreställning om att det finns något som innebär att man mer eller mindre väl passar in i det nya samhället.

Ur de äldres perspektiv kan närvaron av en stor andel icke-vit personal ses som ett brott mot föreställningar och förväntningar kring vem som är den riktiga omsorgsarbetaren. Det kan också förstås som en omvänd hudfärgsordning, där de äldre utifrån en hudfärgshierarki som överordnade hamnar i en underordnad position i förhållande till en stor del av personalen.

Ur den icke-vita personalens perspektiv innebär vardagen att de främst möter en typ av kroppar som skapar bilder av vad det innebär att åldras och vara i behov av omfattande omsorg i ett vitt samhälle. Ett exempel (som dock inte diskuterades i artiklarna) är att flera av de utrikesfödda omsorgsarbetarna ansåg att svenskar inte brydde sig om sina äldre. Det skapade i sin tur en föreställning om att de som icke-svenskar var mer familj- och omsorgsinriktade (jfr Forssell, 2004; Torres, 2010b).

Mot bakgrund av det som skildrats ovan är det kanske inte så märkligt att det kunde uppstå spänningar i vardagen, både i relation till de äldre och deras anhöriga och i kollegiala relationer, som baserade sig på föreställningar om hudfärg och annorlundaskap som skillnadsskapande ordningar (Sörensdotter, 2008; Lill, 2007; Torres, 2010a; 2010b)

Förekomsten av rasism i äldreomsorgen har diskuterats i såväl svensk som internationell forskning. Även om rasistiska uttryck inte beskrivs som ovanliga, har frågan varit om de ska tolkas som rasism eller som någonting annat (Berdes & Eckert, 2001; Jönson, 2007; Lill, 2007; Sörensdotter, 2008). Å ena sidan lyfts rasistiska uttryck fram som ett arbetsmiljöproblem, å andra sidan beskrivs det som en form av rasism som det inte går att göra något åt (Jönson, 2007).

Ett resultat från avhandlingen som stödjer ovanstående tes var att ett vanligt förhållningssätt till rasistiska uttryck från de äldre var att *acceptera* att det kunde förekomma, och att det var något som icke-vit personal i äldreomsorgen

fick vänja sig vid. Resultaten visar också att det var få som uppgav att de kände sig kränkta, eller att de försökt förmå den äldre att ändra uppfattning.

Detta förhållningssätt gällde endast i relation till de äldre. När liknande uttryck kom från anhöriga väckte det starkare känslor hos personalen, eftersom anhöriga "borde veta bättre". De rasistiska eller skeptiska uttryck som kunde komma var sällan direkta, utan föll snarare under det som Essed (2005) benämner som vardagsrasism, eller med Bangstads & Døvings (2015) begrepp indirekt rasism. Det handlade om antydningar som skapade osäkerhet bland personalen hur de skulle tolkas. Det gällde för samtliga omsorgsarbetare: de icke-vita omsorgsarbetarna kunde uppleva att deras kompetens ifrågasattes, medan de vita omsorgsarbetarna kunde hamna i en lojalitetskonflikt av att bli upplyfta av anhöriga och genom att de icke-vita kollegorna kritiserades. Sammantaget framträdde en bild av ojämlikheter i makt mellan personalen och de anhöriga.

Om vi återgår till relationen mellan personalen och de äldre så kan en tolkning till att de rasistiska uttrycken accepterades vara, att de ofta *bortförklarades* som dumt "prat" från äldre personer som i många fall var drabbade av demenssjukdomar. Berdes & Eckert (2001) fann i en amerikansk studie att personalen förhöll sig olika beroende på om de uppfattade att rasismen från de äldre grundades på otidsenliga föreställningar om mörkhyade personer (anachronistic racism) eller om det handlade om medvetna elakheter från de äldre (malignant racism) (a.a., 114-115). I både den svenska och i den kanadensiska omsorgsmodellen verkade det som om båda formerna av uttryck oftast accepterades och bortförklarades. Det kan tolkas som att de rasistiska uttryck som förekom i äldreboenden *patologiserades* utifrån åldrandets villkor och sjukdomar (se Jönson, 2007).

Det går givetvis att fråga sig varför inte personalen i högre utsträckning protesterade eller försökte att åstadkomma en förändring. En tolkning kan vara att de faktiskt inte brydde sig om det, och att patologiserandet av rasismen tonade ner allvarlighetsgraden, och därmed det emotionella engagemanget för personalen. Det synliggör också en maktaspekt. I samband med rasism diskuteras ofta den ojämlikhet i makt som finns mellan olika grupper (Cornell & Hartmann, 2007). I detta fall blir det mer tydligt att de som uttalar rasistiska uttryck är i en underordnad position i relation till dem som blir utsatta. Det kan vara en anledning till att förhållningssätten stannade vid att acceptera och bortförklara. Ett annat perspektiv handlar om att det också handlade om åldersrelaterade ordningar, där personalen hade makten att kategorisera de äldre som annorlunda än dem själva, och att de äldre på grund av ålder inte förväntades kunna ändra uppfattning.

En annan tolkning av att personalen inte såg de äldres uttryck som särskilt allvarliga var att personalen såg dem i förhållande till föreställningar om inbörden av att vara professionell i arbetet. Som de los Reyes et al. (2015) skriver kännetecknas omsorgsarbete av oklara gränsdragningar om vad man som personal förväntas att tåla från omsorgsmottagarna. Att för tydligt markera känslor av utsatthet och ilska skulle då kunna betraktas som ett oprofessionellt

förhållningssätt i arbetet. Att framstå som professionell kanske är ännu viktigare för de icke-vita omsorgsarbetarna som generellt skattar sina arbetsvillkor som sämre än vita omsorgsarbetare (Behtoui et al., 2017; Dodson & Zinca, 2007; Jönson & Giertz, 2013). Som Andersson (2010) skriver kan det finnas en ovilja bland den icke-vita personalen att framstå som en problematisk invandrare. Ur detta perspektiv går det att förstå att rasismen inte bara *patologiserades*, den tolkades också inom ramen för föreställningar om *professionalism*.

En skillnad mellan den svenska och den kanadensiska omsorgsmodellen var, som jag redan påpekat, handlingsutrymmet, möjligheterna till utbytbarhet och betoningen av arbetets relationella aspekter. Ytterligare en skillnad var att tillgången på vit personal var betydligt högre i Sverige. Det innebar att de äldres eventuella önskemål om vithet lättare kunde tillgodoses.

Den vanligaste strategin i de svenska äldreboendena var därför att den vita personalen bytte hjälptagare med den mörkhyade personalen. Det gjordes med hänsyn till kollegorna, där såväl personal som chefer menade att den mörkhyade personalen skulle skyddas mot att bli utsatta för kränkningar i arbetet. Det ska inte tolkas som att det handlingsutrymme som fanns att omorganisera arbetet fick de rasistiska uttrycken att helt försvinna, däremot bidrog det till att begränsa antalet omsorgsmöten som kunde väcka skepticism eller rasism.

I den kanadensiska organisationskontexten var denna strategi ofta inte möjlig, delvis för att arbetet var betydligt mer styrt av klocktid och rutiner, delvis för att det nästan inte fanns vit personal bland dem som utförde det kroppsnära omsorgsarbetet. Det innebar att personalen hade små möjligheter att undvika att behöva hjälpa personer som inte ville ha deras hjälp. För de äldre bidrog det också till (vilket jag återkommer till) att de var tvungna att acceptera den hjälp som erbjöds. Den låga graden av handlingsutrymme och möjligheter till relationell omsorg bidrog också till att både personalen och de äldre befann sig i ett de-personaliserat system. Det kan också vara en förklaring till att rasistiska uttryck verkade vara mer förekommande i de kanadensiska äldreboendena som en protest från de äldres sida mot en redan utsatt situation (Banerjee et al., 2012). För personalen innebar det att rasistiska (och andra kränkande uttryck) blev en ofrånkomlig del av arbetet.

Utifrån det som jag har visat ovan framstår de svenska organisatoriska villkoren som bättre, för såväl personalen som de äldre. Samtidigt är frågan om det är rätt väg att gå; ska äldreboenden betraktas som en kontext där uttryck, som skulle väcka protester inom andra områden inom socialt arbete, ska vara tillåtna? Vidare riskerar det, som Sörensdotter (2008) skriver, att normer om vithet befästs snarare än utmanas.

Kraven på språklig kompetens och skrivkunskap varierade också mellan de organisatoriska modellerna. I den kropps-, rutin- och klockorienterade kanadensiska omsorgsvardagen var kraven på tal- och skriftkunskaper låga. De språkfärdigheter som krävdes var de som behövdes för att kunna utföra det basala omsorgsarbetet. Kraven på skriftlig förmåga var också låga, eftersom andra yrkesgrupper ansvarade för den skriftliga dokumentationen.

I den svenska organisationsmodellen innebar ambitionerna om arbetets sociala innehåll högre förväntningar på goda språkkunskaper. Personalen förväntades inte bara samtala med de äldre under morgonhjälp, även under resten dagen var sociala interaktion med de äldre en viktig del av arbetet. När det gäller de skriftliga kunskaperna var de också viktiga, inte minst mot bakgrund av högre krav på kvaliteten i den sociala dokumentationen (jfr Paul, 2017; Tykesson & Landqvist, 2011). Det gäller inte bara den sociala dokumentationen; som Paul (2017) påpekar kännetecknas äldreboendets vardag också av krav som att fylla i checklistor, minnesanteckningar till kollegor, vilket också ställer språkliga krav.

Samtidigt går det att tala om en skillnad mellan retoriken om goda språkkunskaper och vardagens omsorgspraktik. Som avhandlingens studier visar innebar språksvårigheter ett problem för både personalen och de äldre. Här framträdde en tydlig paradox; även om det fanns krav på att personalen skulle tala tillräckligt god svenska, innebar kravet på bemanning att detta ibland frångicks, framförallt när det gällde timanställda. För de äldre innebar detta att de inte alltid kunde göra sig förstådda, och det skapade också kommunikationsproblem inom arbetsgruppen. En fråga är därför vad som ska avses som ”goda språk-och skrivkunskaper” och hur en bedömning av vad som ska anses vara ”tillräckligt” ska gå till.

Oavsett omsorgsmodell eller om det handlar om hudfärg eller språkkunskaper visar avhandlingens artiklar att dessa frågor ofta lämnas till arbetsgruppen att lösa. Det innebär att problemen hänvisas till den grupp som har minst handlingsutrymme att lösa dem, med risken att problemen förblir olösta eller blir beroende av arbetsplatskulturen. I linje med avhandlingens artiklar framstår det som viktigt att lyfta fram detta i ljuset i stället för att ”sopa problemet under mattan”. Oavsett om frågan gäller om uttrycken från de äldre ska definieras rasism eller inte och vilken språkkunskap som ska krävas behövs seriösa diskussioner mellan personal och ledning, och att ansvaret lyfts högre upp i organisationen. Det är angeläget både för personalens arbetsvillkor och för omsorgens kvalitet för de äldre.

Hudfärg och maskulinitet i samspel

Som jag visat ovan framstår såväl maskulinitet som icke-vit hudfärg som två sociala positioner som kan skapa utmaningar i äldreomsorgens vardag. Frågan är då vad som sker när dessa positioner samspekar, och hur det påverkar de omsorgsarbetare som omfattas. Denna fråga har blivit allt mer relevant med tanke på att allt fler män födda i länder utanför Europa arbetar med omsorg i västerländska välfärdsstater (Hrženjak, 2013; Hussein & Christensen, 2017). Här blir också den faktiska kroppen av central betydelse. Som Connell (2003), Krekula (2006) och Moi (1997) skriver är kroppen inte en neutral yta för olika tillskrivningar. Snarare kan kroppen beskrivas som den yta där föreställningar

och kön smälter samman och skapar ramarna (och i viss mån gränserna) för hur kroppar ska tolkas.

I avhandlingens artiklar visade det sig att hudfärg fick olika betydelse beroende på vems perspektiv som var i fokus. I avhandlingens första artikel beskrevs till exempel vita män som annorlunda än mörkhyade män av den kvinnliga personalen. Ett resultat i denna artikel var också att vita, men inte mörkhyade, män sammankopplades med föreställningar om homosexualitet. Denna föreställning kan tolkas som en följd av att personalens erfarenheter av vita män var begränsade.

De icke-vita männen närvaro beskrevs som en effekt av en begränsad arbetsmarknad – något som i viss mån bidrog till att legitimera deras val av arbete utan att få sin heterosexualitet ifrågasatt. Samtidigt visade resultatet att deras närvaro av kvinnorna sågs som påtvingad, eftersom det fanns en föreställning om att de arbetade i äldreomsorgen i brist på annat arbete. Det innebar att de mörkhyade männen mötte skepticism från de kvinnliga omsorgsarbetarna, som menade att männen inte utförde arbetet med tillräckligt engagemang.

I förhållande till de äldre hamnade de icke-vita männen också i en förhållandevis utsatt situation, ibland blev de bortvalda för att de var män, ibland för att de inte var vita, och ibland av båda anledningarna.

Det handlade inte bara om hudfärgen som sådan utan om föreställningar om invandrarskap och maskulinitet. Som Neergaard (2006) skriver tolkas invandrarkvinnor och invandarmän på olika sätt, där invandrade kvinnor ses som underordnade och invandarmän som ohövliga och patriarkala. Dessa föreställningar återspeglades i olika utsträckning i vardagens relationer i äldreboendets vardag. I artikel ett lyftes det fram av de omsorgsarbetande kvinnorna och i artikel fyra av de utrikesfödda männen tal om andra invandarmän utanför äldreomsorgen. Även om ”diskursen” om invandarmaskulinitet inte är något annat än just en diskurs, så får den betydelse för hur kroppar och egenskaper uppfattas i äldreboendes vardag.

Sammantaget visar resultatet att de icke-vita männen kunde hamna i en utsatt situation på arbetsplatsen. Detta är i linje med Jönson & Giertz (2013) som finner att utrikesfödda män är mer utsatta i omsorgsarbetet än både utrikesfödda kvinnor och svenskfödda män. Att betrakta äldreomsorgen som en kroppsreflekterande praktik skulle därmed kunna användas för att beskriva hur personalens villkor och position i arbetsgrupper återspeglar genusordningens kodningar om kroppar och utseende.

Det innebär också att olika kroppar kan ha olika förutsättningar att integreras i arbetet. Skeggs (2010) skriver i en studie om arbetarklasskvinnor och omsorgsutbildning hur de måste förhålla sig till en respektabilitet som sammankopplas med kvinnor från medelklassen. För att framstå som en respektable omsorgsarbetare behövde kvinnorna ta spjörn mot sociala och kulturella tillskrivningar om arbetarklassfemininitet. Analogt med Skeggs (2010) går det att fråga sig om de kroppar som avviker från normen, till exempel icke-vita

män, måste anstränga sig särskilt mycket för att kunna framstå som respektabla omsorgsarbetare, både inför kollegor och omsorgsmottagare

För männen i studien handlar det om att ta spjörn mot förväntningar som finns både kring maskulinitet, icke-vithet och invandrarskap. Att de befann sig i en annorlunda situation innebar också att de behövde reflektera både över sin egen och andras kroppar i äldreomsorgen. Som Moi (1997) skriver påverkas vår situation och levda erfarenheter av andras situationer omkring oss. I avhandlingens fjärde artikel uppgav männen att även om det behövdes fler män i äldreomsorgen, så fick det inte bli för många män på varje avdelning, eftersom flera av de äldre kvinnorna inte ville ha hjälp av män. Utifrån männens erfarenheter av att bli bortvalda av de äldre på grund av både kön och hudfärg var deras position i arbetsgruppen villkorad. Framförallt framstod det som att en tillräckligt hög närvaro av kvinnor i arbetsgruppen var en förutsättning för att de skulle kunna stanna kvar i arbetet.

De äldres perspektiv

Även om de äldres röster inte har någon framträdande plats i denna avhandling, har de en central betydelse för de frågor som studeras; i linje med avhandlingens artiklar är det främst i omsorgsinteraktionen som kön och hudfärg görs och får betydelse.

En fråga som sällan diskuteras i ett vidare sammanhang är vilken rätt de äldre har att välja eller välja bort en viss kategori av personal. Även om just denna specifika fråga inte fått så mycket utrymme, har frågor som rör de äldres inflytande och självbestämmande uppmärksammats allt mer, både i praktiken, forskningen och i politiken. I denna diskussion synliggörs en tydlig perspektivförskjutning. I den tidiga forskningen har äldres inflytande i äldreboenden beskrivits som underordnat organisatoriska normer, regler och principer (Diamond, 1983; Whitaker, 2007). I dag finns det en ambition som av flera forskare beskrivs som ett kulturskifte i äldreboendets vardag (Stranz & Sörensdotter, 2016; Koen, 2010). Detta kulturskifte handlar om att öka de äldres inflytande och att implementera begrepp som personcentrerad omsorg. Men även om det finns en ambition att öka de äldres delaktighet och inflytande över den hjälp som ges i äldreboendet, är frågan om det också innefattar inflytande över vem som ska utföra den? Som avhandlingens artiklar visar skapar de äldres önskemål om en viss kategori av omsorgsarbetare etiska utmaningar, eftersom valen tangerar om, och i så fall när, det är legitimt att välja bort personal och när det handlar om diskriminering (se Nygren, 1999).

En bidragande orsak till de svårigheter som kan uppstå är att önskemålen sker i en kontext som befinner sig i gränslinjen mellan den privata och den offentliga sfären. Ur de äldres perspektiv är ambitionen att äldreboendet ska

betraktas som ett privat hem. För omsorgsarbetarna är äldreboendet en arbetsplats där lönearbetets lagar, regler och riktlinjer gäller. Denna balansgång sätter fingret på de problem som uppstår när olika önskemål kolliderar.

I samband med att de äldres rätt att välja diskuteras kan det vara värt att fundera över relationen mellan kön och hudfärg. Även om det är två ordningar som genomsyrar samhällets olika nivåer på ett likartat sätt är frågan om de har samma ”styrka” i ett vård- och omsorgssammanhang. Avhandlingens artiklar visar att personalen drar en skiljelinje mellan om de äldres önskemål om en viss kategori av omsorgsarbetare baseras på kön eller på hudfärg. När det gäller önskemål om kön relaterade personalen de äldres egna val till egna erfarenheter. I den offentliga sfären lär vi oss tidigt att separera kvinnor och mäns nakna kroppar. Vidare socialiseras kvinnor och män till olika förhållningsätt till varandras kroppar. Det framkommer tydligt i studier av män som arbetar som sjuksköterskor, där mötet mellan män som sjuksköterskor och kvinnor heterosexualiseras, medan det mellanmanliga mötet väcker tabun kring homosexualitet (Evans, 2002; Harding et al., 2008). Mot bakgrund av detta är det inte så märkligt om normer och föreställningar kring kropp, kön och sexualitet återspeglas i äldreboendets vardagliga interaktioner (se Storm, 2009).

När bortvalsgrunden däremot gäller hudfärg, och då främst icke-vithet, finns det, till skillnad från bortval på grund av kön, inte någon given förklaring som legitimerar dessa önskemål. Att de äldres önskemål om hjälparens kön inte ses som lika problematiskt kan också förstås utifrån att det främst omfattar män som omsorgsarbetare, en grupp som fortfarande är i minoritet (jfr Andersson, 2012; Sörensdotter, 2008). När icke-vithet utgör bortvalsgrunden innebär det däremot att en stor del av personalen riskerar att bli bortvald.

I linje med avhandlingens artiklar, oavsett om det handlar om kön eller hudfärg, förklaras ofta de äldres önskemål utifrån antaganden om att det beror på ålder och kognitiva funktionsnedsättningar. Även om det kan vara en förklaring gäller det inte alla personer som bor på äldreboende.

De äldres rätt att välja hjälparens kön eller hudfärg kan ses som en del av en individanpassad omsorg. Ett annat betraktelsesätt skulle kunna vara att se äldre personer som unika individer som kan behöva olika lång tid för att kunna bygga förtroendefulla relationer med en viss kategori av personal. Men för att det ska vara möjligt att skapa förtroendefulla relationer krävs tillräckligt stort handlingsutrymme för att ge de äldre denna tid, men också en insikt om att det ibland kan vara nödvändigt att låta den äldres önskemål vara rådande.

Hur man än vrider och vänder på frågan kommer det alltid att finnas argument för och emot de äldres rätt att välja, och hur personalen ska förhålla sig till olika önskemål som både kan komma från de äldre (Sörensdotter, 2008) och som ett reportage från Radio P4 Västernorrland (2017) visar, från de anhöriga. Det framstår därför som viktigt att relatera dessa frågor till ett vidare perspektiv bortom den konkreta omsorgsvardagen, eftersom vithet, framförallt i Sverige, utgör en handelsvara på en allt mer konkurrensutsatt omsorgsmarknad. Detta står dels i kontrast till diskussioner om ett icke-

diskriminerande arbetsliv, dels riktar det sig dessa bortval ofta mot personal som redan befinner sig i en villkorad situation. Det innebär att speciella önskemål också kan handla om maktrelationer.

Några avslutande ord

Nu, när jag snart sätter punkt för avhandlingsskrivandet, väcks minnen från mitt första möte med äldreomsorgen. Det var år 1994, och jag gjorde praktik som undersköterska på ett servicehus i Örebro. Även om personalgruppen var betydligt mer homogen än de arbetsgrupper jag mötte under materialinsamlingarna i Sverige och Kanada, är de frågor som avhandlingen ställer lika aktuella som då. Vid flera tillfällen fick jag höra av personalen att det behövdes fler killar i vården. Samtidigt uppmärksammade jag att min och andra mäns närvaro kunde skapa problem, problem som också samspelade med hudfärg. När den fasta personalen och de timvikarier som ringts in var på plats började arbetet med att omfördela hjälptagarna utifrån arbetsgruppens sammansättning. ”Alla” visste vilka hjälptagare som bara ville ha hjälp av kvinnor och vilka som enbart ville ha hjälp av vit personal. Vidare visste ”alla” vilka av de äldre som det ändå gick att övertala.

I dag, år 2018, är detta ämne något mer uppmärksammat än 1994, i form av avhandlingar, artiklar, rapporter och kurser om kön, etnicitet och omsorgsarbete. Men riktar vi blicken mot omsorgens vardag visar avhandlingens resultat att det kanske inte har hänt så mycket när det gäller hur detta ska bemötas i vardagen. Män är fortfarande en efterfrågad kategori, samtidigt som de kan möta motstånd från de äldre som inte vill ha deras hjälp och från de kvinnliga omsorgsarbetarna som därmed riskerar att få merarbete. På samma sätt diskuteras nu som då rasistiska uttryck från de äldre som något som den som blir utsatt inte ska ta personligt.

Syftet med avhandlingen har inte varit att identifiera någon ”lösning” på hur detta ska hanteras; snarare har blicken riktats mot vilka organisatoriska förutsättningar och villkor som underlättar för personer som avviker från den normativa bilden av en omsorgsarbetare att integreras i arbetet. Om vi väljer att se ett gott omsorgsarbete som ett arbete som förutsätter goda villkor både för den som ger och för den som tar emot omsorgen, framstår tillräckligt med handlingsutrymme som ett grundläggande villkor. Det gäller även i förhållande till kön och hudfärg, där handlingsutrymmet påverkar arbetsgruppens möjlighet, och även känslomässiga vilja, att hantera olikheter inom personalgruppen. Det mot-säger inte betydelsen av att lyfta dessa diskussioner, både inom arbetsgruppen och i relation till ledningen. I dag lämnas problemen i allt för hög utsträckning till arbetsgruppen att lösa, något som varken gynnar de omsorgsarbetare som blir bortvalda, de som blir valda, eller de äldre som bor i äldreboenden.

English summary

The overarching aim of this thesis is to study the meaning of gender and skin colour in Swedish and Canadian nursing homes. Through adopting an organizational perspective on everyday life, the study focuses on how organizational conditions contribute to creating, maintaining and challenging taken for granted notions of gender and skin colour. The thesis consists of four articles, analysing the following questions:

How is gender, in interaction with ethnicity and sexuality, expressed by women and men care workers in a Swedish nursing home?

How do organizational conditions shape men's positions and experiences and their possibilities to be integrated and accepted as care workers in two Canadian nursing homes characterized by different care models?

How do organizational conditions impact on care workers' strategies to handle and negotiate racism, differences in skin colour and language problems in Swedish and Canadian nursing homes characterized by different scope for discretion?

How do men born outside Europe describe their experiences of working in Swedish nursing homes, and what does it mean for them to have a body that differs from the normative image of a care worker?

Article 1: Care work in a Swedish nursing home: Gendered norms and expectations

The image of a traditional care worker is a white woman from a working class background. However, the profile of this workforce is rapidly changing and becoming more diverse. Nowadays more Swedish born men, as well as women and men born outside Europe, are working in the elder care sector. In the light of these changes, the aim of the article is to analyse how gender, in interplay with ethnicity and sexuality, is viewed and expressed by women and men care workers in a Swedish nursing home. The study focuses on how social norms affect the workers and create different opportunities and challenges in the daily life of care. Gender, ethnicity and sexuality are seen as socially constructed orders that organize the society and make bodies and actions understandable.

The analysis, based on observations and semi-structured interviews with care workers, illustrates that both women and men were constantly “doing

gender” in interactions with each other and with residents. At the same time, the care workers’ positions in the work group were also shaped by an interplay between gender, ethnicity and sexuality, which affected the individual worker’s scope for action in the everyday life of the nursing home.

When the women workers talked about the skills and knowledge needed to care, most of them saw care as an inherently female ability. This shaped a picture of men as other or different, not being “natural” carers, and constituting a “different category” in relation to the women staff. At the same time, masculinity has higher status in the society than femininity, and these norms were also reflected in the opinions held by both women and men workers. This dual picture of men care workers meant that they occupied an ambiguous position of high status and subordination.

Both women and men workers argued that men were needed because of their physical strength, technical skills and capacity to handle aggressive residents. These gender-coded stereotypes were strong in rhetoric; however, no such division of work was found in the observations. Instead of being considered as a desirable and wanted category of workers, men care workers could actually create organizational challenges. For example, some of the residents, regardless of gender, refused help with intimate care from men workers. In the light of a constant risk of being refused, the gender coded talk about strong men can be interpreted as a reproduction of a gender order that contributes to legitimizing the presence of men care workers.

The dual and contradictory picture of men as care workers became even more evident in an analysis of the non-white men care workers’ experiences. While both non-white women and men had faced incidents of racist comments from residents, it affected men more profoundly. The non-white men were sometimes rejected by residents due to gender, sometimes due to ethnicity, and sometimes by both reasons. Also the women workers, irrespective of ethnicity, were suspicious of the non-white men and had doubts about their motives for choosing to work in care. Due to norms about immigrant masculinity, some of the women believed that men were working as care workers because they could not get “better” jobs and that they were not committed to the work.

When the workers spoke of gay men, a contradictory picture emerged. In contrast to assumptions of non-white men as a non-caring category, gay men were considered as especially suitable to care for older people. These stereotypes emerged from a view on gay men as embodying abilities coded as both feminine and masculine. Although these stereotypes strengthened the gay men’s status in the team, this limited other possible ways of expressing gay masculinity.

This study draws attention to the importance of looking beyond gender to understand the workers’ position in care work. The interplay between gender, ethnicity and sexuality, creates different expectations of the individual worker and stereotypes some categories as more troublesome. Further, the interplay between the categories affects men more than women, as men are in the minority and therefore easier to identify and thereby stereotype.

Article 2: Gender regimes in Ontario nursing homes: Organization, daily work, and bodies

Studies of nursing home workers have put limited emphasis on gender, and studies that take men and masculinity into account are scarce. Yet, as increasing numbers of men are working in nursing homes in Canada (as elsewhere), it is becoming increasingly important to analyse men's experience of care work. This article focuses on the impact of organizational conditions for men's possibilities to be integrated and accepted as care workers in nursing homes. The analysis draws on R.W. Connell's perspective of interpreting gender from three levels; the structural gender order, the organizational gender regime and gender relations at the individual level, and examines how these levels interact to shape the positions and expectations on women and men in everyday life in nursing homes.

The material for this article was collected within an international collaborative research project that aimed to identify promising practices in nursing home care in six countries: Canada, England, Germany, Norway, Sweden and the United States. The method used was Rapid Ethnography, involving extensive data collection with observations, interviews and document analysis over a short period of time. In addition to observations made from early morning to midnight, semi-structured interviews were conducted with different occupational categories of workers, and with residents and relatives. All field notes and interview transcripts were uploaded on a common database. This article utilises the data collected from two Canadian nursing homes in Ontario, and the analysis draws on the 500 pages of field notes and 28 interviews, mainly with front line care workers and the manager for each home.

There were some similarities between the two nursing homes. Both consisted of several units, each with more than 30 residents and the staffing ratios were rather similar. However, from the analysis of the organization of everyday life, two separate and distinct models were identified; a rigid and a relational care model. These care models shaped striking differences in gender relations among the staff groups.

Nursing Home 1, with a rigid care model, was characterised by norms of strict routines and a team-oriented organization. Each team was responsible for a specific sector in the unit, and every sixth week the workers rotated to another section. This constant re-organization required workers to be interchangeable, as all staff members had to be able to help all residents. The routine bound organization left the residents with limited opportunities to get to know the staff, influence the nature of the care or build personal relationships with the staff.

In Nursing Home 2, characterised by a relational care model, the staff worked in teams, with a higher degree of flexibility enabling the workers to switch residents with each other, and to some extent, adjust the daily planning of work. The residents also had somewhat more control over their daily lives,

for example, when to get up in the morning, when to go to bed and when to have a shower.

The analysis found that in Nursing Home 1 there was very little scope for choice or flexibility, which caused gendered dilemmas. The requirement for interchangeability, together with some residents refusing help from men, led to the women staff perceiving men as unwanted co-workers. A rigid work organization model thus shaped and reinforced, a rigid view on gender.

In Nursing Home 2, where care workers had more discretion to re-organize their work there was also more focus on relational and personalized care. Because of the scope for adjustments, such as switching residents, the women workers did not see the men workers as troublesome. This, however, shaped and reinforced a more normative gender order, where the men were valued and considered as necessary for their physical strength and special ability to handle aggressive residents.

The importance of organizational flexibility and scope for discretion for men was reinforced by the analysis of the data from the night staff at Nursing Home 1. Despite the women workers' statements about men as a problematic category of workers, most of the night workers were men. These men reported that, even if night work involved a considerable amount of personal care, their gender did not create any major problems in interaction with the residents. One way this paradox can be understood is by examining the organizational conditions that applied during the night. The absence of co-workers, managers and routine- and time bound tasks such as baths and mealtimes, enabled the workers on night shifts to be more flexible, and put more focus on the relational aspects of care. Thus, the night workers had more scope and opportunities to build sustainable relationships with residents. This, in turn, provided the opportunity for residents to challenge the stereotypes of men as uncaring and contributed to reducing the risk of rejection from residents. Therefore, they did not face the same problems, as did men on day- and evening shifts.

To conclude, nursing homes in Ontario are located in the same region and in the same cultural and social policy context. However, at an organizational level there are two distinct care models and thereby two forms of organizational gender regimes. A flexible care model seems to be crucial in order to create flexible gender relations among the staff, while a rigid social care model generally shapes an inflexible gender regime. This is of particular importance for men care workers as their caring abilities are questioned. An organizational model that allows for flexibility and discretion is therefore especially important if men are to be perceived as decent, caring helpers and non-problematic co-workers.

Article 3: “I don’t care if they call me black”. The impact of skin colour and language in Swedish and Canadian nursing homes

Nursing home care work in Sweden and Canada takes place in different social policy contexts. Canadian nursing homes are comparatively big and the work is oriented towards a medical model, while Swedish nursing homes are typically smaller with ambitions of providing a social care model. However, common for both countries are difficulties in recruiting staff. This, in interplay with the low status of care work and a restricted and ethnic coded labour market, has led to a higher reliance on migrant and non-white workers. Given this increasingly diverse care workforce, the aim of this article was to investigate the importance of skin colour and language problems in Swedish and Canadian nursing homes and the care workers’ approaches to racism and language problems in these two different care contexts. Theoretically, skin colour is considered a socially constructed category, which in daily interactions shape people’s positions, situation and scope for action in different arenas in the society.

The material for this article was collected within the same international project as in article two, based on observations and interviews in two Canadian and two Swedish nursing homes; in total 500 pages of field notes and 32 interviews from Canada, and 250 pages of field notes and 28 interviews from Sweden.

The results indicated that skin colour had a profound impact on the everyday lives of care workers, and all non-white workers in both countries reported incidents of racist comments from residents. The main responses to these comments were to accept, rationalize and to re-organize the work. The first two approaches were used by staff in both Sweden and Canada. To accept racist comments was to consider the expressions of racism as part of work for all non-white workers, something that they must just learn to handle. One reason why such remarks often were silently accepted was that the staff rationalized the expressions as caused by the residents’ age and sickness, and thereby framed it as “meaningless” talk by people without the capacity to take full responsibility for their actions. To accept and rationalize these racist and discriminatory expressions seemed to imply that this was “not real racism”.

The third strategy, re-organization, was only used in the Swedish nursing homes. The analysis also indicated that racist expressions were less frequent and grave in the Swedish context, a difference that can be understood in light of the different organizational conditions.

In Sweden, the staff levels are considerably higher, and there is a policy ambition to ensure that nursing home care should be as home like as possible. Underpinning this is a reliance on a care model, where social relations between workers and residents are regarded an integral part of the work to

achieve relational and person-centred care. One strategy to strengthen this ambition is a norm that all residents should have one contact person with a special responsibility for the resident's personal care and for contact with relatives, aiming to give the older person (and relatives) a feeling of security, trust and safety. Both the more skilled assistant nurses and the less skilled care aides are responsible for providing all aspects of care including administering medication and keeping daily records and documentation. Altogether, these requirements imply that all workers should have enough time for each resident, and good spoken and written language skills, in order to fulfil ambitions of social care and the demands for different forms of documentation.

These conditions are very different in Canadian nursing homes. The homes are larger and modelled on hospitals, and the work is oriented towards the residents' bodies and medical conditions. There is a strict division of labour between different categories of care workers: the less skilled front line care workers are responsible for "bed and body work" while the more skilled assistant nurses are in charge of handling medications, records and documentation. The comparatively lower staffing ratio also means that there is very limited time to complete care tasks and for social interactions between workers and residents. The requirements in regard to skills in spoken and written English for the front line care workers are low, delimited to being only able to conduct basic care tasks.

These organizational differences shaped the strategies available for the workers to handle work with residents who refused contact with or expressed displeasure towards non-white workers. In Sweden, there was more time and opportunities for the staff and residents to build personal relations. This enabled a range of strategies to deal with dissatisfied residents. The first strategy was to wait and hope that problems would decrease over time, as the care worker and the resident got to know each other. If the situation did not improve, the workers would switch residents with each other. This was possible because of a relatively high scope for discretion and also access to white workers in the team. These changes were not primarily made for the older person, but rather to protect non-white workers from being abused and denigrated. Even if the re-organization did not erase racism against non-white workers, it decreased the number of situations where non-white care workers were subjected to racist abuse.

In Canada, the vast majority of the front line workers were non-white, and therefore it was rarely possible to meet any request for white staff to step in and defuse the conflicts. Also, the limited time the workers could spend on each resident, in combination with language barriers, limited the possibilities to build personal relationships. These conditions led to many situations where care was given in a way that neither the staff nor residents were comfortable with. These differences go some way to understanding why racism seemed to be more pervasive, and abusive in Canada, compared to Sweden. Further, the racist expressions could also be the only strategy for the residents to protest

against a de-personalised care system where they themselves had little control over the care provided.

Both in Sweden and in Canada, there has been an increase of non-white care workers in nursing homes, but the question of how staff should consider and act towards racism, has received little attention in social research. The findings reported in this article demonstrate that to reduce racism and scepticism towards non-white men care workers, crucial conditions are firstly, sufficient time and flexibility to provide relationship-based care and secondly, the opportunity and the discretion to re-organize the daily work.

Article 4: In a different situation? Experiences of being a man, born outside Europe working in nursing homes

Despite an increase in the numbers of non-white immigrated men working in Swedish nursing home care, there is little knowledge of these men's experiences of care work. To reduce this knowledge gap this article explores the experiences of being a non-white man working in residential care, particularly how stereotypes about migrant masculinity are affecting these men's position in relation to residents and co-workers. The analytic perspective adopted was to regard the body as a situation where lived experiences shape the individual's possibilities for action.

The article is based on interviews with twelve residential care workers who defined themselves as non-white immigrant men. The participants were 29-47 years old and from nine different countries outside Europe. Eight worked as assistant nurses and four as care aides, and they had worked for between two and ten years in the Swedish elder care sector. None of the men had experience of paid care work before migrating to Sweden.

In the analysis, five distinct themes emerged: the way into care work, the questioned body, collegial relations, relations with residents and the non-white body as vulnerable. For the men in this study, the migration to Sweden had led to a new situation and challenges, not only regarding the opportunities to find a job, but also in relation to gender equality issues. They had all grown up in societies with a rigid division of labour between women and men, and none of them had considered care as paid work. They saw care as a family responsibility mainly for the women in the family. However, a need to quickly be employed, in a restricted labour market, opened their eyes to care work as a possibility.

These men needed to find a strategy to deal with the class-, gender- and race-coding of care work. Their choice to work with older people in need of care could be seen as a radical departure from their earlier views of care as women's unpaid work. It also challenged stereotypes of migrant masculinity as patriarchal and not generally associated with caring skills.

The interplay between masculinity and race shaped different experiences and consequences depending on the situation and the interaction. In relation to migrant men outside the workplace, they had to defend their occupational choice. Despite the restricted labour market, other immigrant men argued that there were more suitable occupations than care work. To combat these arguments, instead of positioning themselves as subordinated men, the men care workers projected an image of performing “another form” of immigrant masculinity. Also in relation to Swedish born men, they pointed at their capabilities. They did not have much experience of white men as co-workers, but they positioned themselves as more capable to handle work with dirty bodies; a job Swedish men were not seen as able to perform.

In relation to the residents, the men described a complex dual picture: some of the residents refused their help because of their race, others because of their gender. Nevertheless, gender was considered more problematic than skin colour as it was not unusual for older women to refuse help from men workers, regardless of their skin colour. The strategy the men used in this care interaction was to play down the importance of gender. Rather than defining the situation as an encounter between a woman and a man, they tried to convince the women residents to consider this encounter as a relationship between a care worker and a client or a patient. This strategy sometimes worked, but not always.

As the majority of the residents were women, too many men in the same team had the potential to create problems. Even if they wanted more men as co-workers, there should not be too many men employed at the same unit, otherwise it would be difficult to meet some older women’s preferences of receiving personal care from a woman. A sufficiently high proportion of women workers was thus a prerequisite for the men to stay in the work, without violating the older women’s integrity.

In the care interactions with older men, the situation was reversed. Rather than being rejected, the interviewees argued that they filled an important function. In care encounters with older men, they used their own experience of being a man to create a masculine oriented type of care, including, for instance, awareness of the importance of daily shaving or choosing topics in conversations; areas they argued some of the women workers neglected. These rather heteronormative statements can be analysed in a cultural perspective. Most of the men were raised in a context where intimate care for male relatives was to some extent performed by other men in the family, and they argued that they therefore often could rely on these experiences and build strong emotional relationships with older men.

However, despite the men reporting that gender rather than skin colour created problems in their daily work, they all reported experiencing racist comments from residents. Yet, only two had protested by saying that they did not accept such prejudices. The most common strategy was instead to try to ignore these comments, and not take them as a personal attack, but to explain it as

“nonsense talk” from confused residents or as a reaction towards an unwanted situation of dependence.

The findings illustrate that the body is not a neutral area for social practice. Gender, race and other categories are socially constructed and affect our views of ourselves as well as other persons’ views of us. Different bodies face different opportunities and challenges to be integrated in care work. For non-white men, the work in elder care means to face a norm of white, working class femininity. The men in the study challenge this norm and embody a category seldom coded as caring. Therefore, in the context of the everyday life in nursing homes the impact of masculinity and skin colour on men’s position warrants far more attention.

Conclusion

Nursing homes in countries like Sweden and Canada constitute an important labour market sector, and care workers play a key role in determining the quality of care. Staff shortages and a restricted labour market have drawn new categories of people to the workforce with increasing numbers of non-white women and men becoming care workers. However, there is limited knowledge about how these workers experience their working conditions and how they negotiate their opportunities to be accepted and integrated in care work. This thesis adds to this knowledge.

A significant finding is that even though care work has become less dominated by white women, the normative image of an ideal care worker is still characterized by whiteness and femininity. This stereotype shapes tensions and challenges for those workers who deviate from the norm. It becomes clear from the studies in this thesis that the interplay between gender and skin colour is crucial in this context, and that organizational conditions matter.

This thesis builds on care research that has demonstrated that organizational models that allow for flexibility and discretion for both workers and clients are of general importance for the quality of care. This thesis contributes to the body of care research by showing that these organizational conditions are of particular importance for men care workers, especially non-white men – the group who deviates the most from the normative image of a care worker. It also demonstrates that if these conditions do not exist, men and non-white workers are likely to be considered problematic and unwanted, by both co-workers and residents.

Further, this thesis articulates the need to understand and recognize how gender interplays with other orders, especially skin colour, in creating complex tensions, between residents and workers as well as between co-workers, in the daily life of a nursing home. Care workers are too often left to solve these tensions without support, irrespective of organizational context, and irrespective of whether the problems are about gender or skin colour (or a

combination of both),. Care workers are relatively powerless, with limited discretion to achieve changes and lasting solutions. Therefore, senior managers must take up these issues in the organization, initiate and open up serious discussions between the staff and the management to resolve these tensions. Otherwise, it will not be possible for nursing homes to confront racism and to constructively handle diversity among the staff, while at the same time respecting the different needs and wishes of individual residents.

Referenser

- A guide to the Long-Term Care Homes Act and Regulation, Ontario (2007), 79/10.
- Abel, E.K. & Nelson, M.K. (Eds.). (1990). Circles of Care: An Introductory Essay. *Circles of Care. Work and Identity in Women's Lives* (p. 4-34). Albany, N.Y.: State University of New York Press.
- Ahmed, S. (2010). Vithetens fenomenologi. *Tidskrift för genusvetenskap*, 1-2, 48-69.
- Aldén, L. & Hammarstedt, M. (2014). *Utrikesfödda på den svenska arbetsmarknaden - en översikt och en internationell jämförelse*. Växjö: Linnéuniversitetet.
- Alvesson, M. & Sköldberg, K. (1994). *Tolkning och reflektion: vetenskapsteori och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Ambjörnsson, F. (2004). *I en klass för sig: genus, klass och sexualitet bland gymnasietjejer*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet.
- Andersson, K. (2007). *Omsorg under förhandling – om tid, behov och kön i en föränderlig hemtjänstverksamhet*. Diss. Umeå: Umeå universitet.
- Andersson, K. (2010). Valfrihet och mångfald – ett dilemma för hemtjänsten. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 3-4, 308-325.
- Andersson, K. (2012). Paradoxes of Gender in Elderly Care: The Case of Men as Care Workers in Sweden *NORA- Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 20(3), 166-181.
- Andersson, K. (2018). Lokala värdighetsgarantier: Att skapa (o)lika villkor i äldreomsorgen? I: H. Jönson & M. Szebehely (Red.), *Äldreomsorger i Sverige. Lokala variationer och generella trender* (s. 105-119). Malmö: Gleerups.
- Andersson Vogel, M. (2012). *Särskilda ungdomshem och vårdkedjor. Om ungdomar, klass, kön och etnicitet*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet.
- Anthias, F. & Yuval-Davis, N. (1992). *Racialized boundaries: race, nation, gender, colour and class and the anti-racist struggle*. London: Routledge.
- Anttonen, A. & Sipilä, J. (1996). European Social Services: Is It Possible To Identify Models? *Journal of European Social Policy*, 6(2), 87-100.
- Anttonen, A. & Zechner, M. (2011). Theorizing Care and Care Work. In: B. Pflau-Effinger & T. Rostgaard (Eds.), *Care Between Work and Welfare in*

- European Societies* (p. 15-34). Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Palgrave MacMillan.
- Armstrong, P., Banerjee, A., Szebehely, M., Armstrong, H., Daly, T. & Lafrance, S. (2009). *They Deserve Better. The Long-Term Care Experience in Canada and Scandinavia*. Ottawa: Canadian Center for Policy Alternatives.
- Armstrong, P. (2017). Balancing the Tension in Long-Term Residential Care. *Ageing Int*, 1-7. First Online, 16, May, 2017.
- Aspers, P. (2007). *Etnografiska metoder: att förstå och förklara samtiden*. Malmö: Liber.
- Baines, D. & Cunningham, I. (2013). Using comparative perspective rapid ethnography in international case studies: strengths and challenges. *Qualitative Social Work*, 12(1), 73-88.
- Baines, D. & Armstrong, P. (Eds.). (2015). *Promising Practices in Long Term Care. Ideas Worth Sharing*. Ottawa: Canadian Centre for Policy Alternatives.
- Banerjee, A. (2007). *An Overview of Long Term Care in Canada and Selected Provinces and Territories*. Women and Health Care Reform Group: York University.
- Banerjee, A., Daly, T., Armstrong, P., Szebehely, M., Armstrong, H. & Lafrance, S. (2012). Structural violence in long-term, residential care for older people. Comparing Canada and Scandinavia. *Social Science & Medicine*, 74(3), 390-398.
- Bangstad, S. & Døving, C.A. (2015). *Hva er rasisme*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Barth, F. (Ed.). (1969/1998). Preface 1998. In: *Ethnic groups and boundaries; the social organization of culture difference*. Oslo: Universitetsforlag: Reissued 1998 by Waveland Press, Inc.
- Behtoui, A., Boreús, K., Neergaard, A. & Yazdanpanah, S. (2017). Speaking up, leaving or keeping silent: racialized employees in the Swedish elderly care sector. *Work, Employment and Society*, 31(6), 954-971.
- Berdes, C. & Eckert, J.M. (2001). Race Relations and Caregiving Relationships. A Qualitative Examination of Perspectives from Residents and Nurse's Aides in Three Nursing Homes. *Research on Aging*, 23(1), 109-126.
- Bergh, A. (1993). *Mänskligt, kvinnligt, manligt: en etnologisk studie av möten mellan vårdbiträden och gamla i de gamlas hem och vid en sjukhemsavdelning*. Stockholm: Socialtjänstförvaltningen.
- Bergh, A. (2004). Behövs fler män bland äldreomsorgens personal? *Tidningen äldreomsorg*, 16(2), 29-30.
- Berner, B. (2005). Att skapa och analysera ett material: erfarenheter från fältet. I: P. Bergman., B. Berner., P. Dannefjord., A. Franssén & C. Wright Mills (Red.), *Samhällsvetenskapens hantverk* (s. 117-147). Lund: Arkiv förlag.

- Berta, W., Laporte, A. & Valdmanis, V. (2005). Observations on Institutional Long-Term Care in Ontario: 1996-2002. *Canadian Journal on Aging*, 24(1), 71-84.
- Birge Rönnerfält, M., Norman, E. & Wennberg, K. (2010). *Kontaktmannskap inom äldreomsorgen* (2. uppl.). Stockholm: Gothia.
- Block, S. & Galabuzi, G.E. (2011). *Canada's Colour Coded Labour Market. The gap for racialized workers*. Canadian Centre for Policy Alternatives.
- Bloksgaard, L. & Faber, S.B. (2004). *Køn på arbejde: en kvalitativ undersøgelse af mandlige sygeplejerskers og kvindelige politibetjentes arbejdsliv*. Ålborg: Universitetsforlag.
- Bourgeault, I.L., Atanackovic, J., Rashid, A. & Parpia, R. (2010). Relations between Immigrant Care Workers and Older Persons in Home and Long Term Care. *Canadian Journal on Aging*, 29(1), 109-118.
- Boyd, M. & Vickers, M. (2000). *100 years of migration in Canada*. Canadian Social Trends: Statistics Canada.
- Bradby, H. (1995). Ethnicity: not a black and white issue. A research note. *Sociology of Health and Illness*, 17(3), 405-417.
- Bradley, H. (2007). *Gender*. Cambridge: Polity Press.
- Braedley, S. (2013). A gender politics of long-term care: Towards an analysis. In: P. Armstrong & S. Braedley (Eds.), *Troubling Care: a Critical Perspectives on Research and Practices* (p. 59-70). Toronto: Canadian Scholars Press.
- Braedley, S. & Martel, G. (2015). Dreaming of Home: Long-Term Residential Care and (In)Equities By Design. *Studies in Political Economy. A Socialist Review*, 95(1), 59-81.
- Brotman, S. (2003). The limits of multiculturalism in elder care services. *Journal of Aging Studies*, 17, 209-229.
- Browne, V.C. & Braun, K.L. (2008). Globalization, Women's Migration, and the Long-Term-Care Workforce. *The Gerontologist*, 48(1), 16-24.
- Brownie, S. & Nancarrow, S. (2013). Effects of person-centered care on residents and staff in aged-care facilities: a systematic review. *Clinical Interventions in Aging*, 8, 1-10.
- Bucerius, S.M. (2013). Becoming a "Trusted Outsider": Gender, Ethnicity, and Inequality in Ethnographic Research. *Journal of Contemporary Ethnography*, 42(6), 690-721.
- Burgess, R.G. (1991). *In the field. An Introduction to Field Research* (2. ed.). London: Routledge.
- Camp, C.J., Burant, C.J. & Graham, G.C. (1996). The InterpreCare System: Overcoming Language Barriers in Long-Term Care. *The Gerontologist*, 36(6), 821-824.
- Coffey, A. & Atkinson, P. (1996). *Making sense of qualitative data: complementary research strategies*. Thousand Oaks, Calif: Sage.
- Connell, R.W. (1995/2008). *Maskuliniteter* (2. uppl.). Göteborg: Daidalos.
- Connell, R.W. (2003). *Om genus* (2. uppl.). Göteborg: Daidalos.

- Cornell, S.E. & Hartmann, D. (2007). *Ethnicity and Race. Making Identities in a Changing World* (2. ed). Thousand Oaks: Pine Forge Press: an imprint of Sage Publication
- Creese, A., Bhatt, A., Bhojani, N. & Martin, P. (2008). Fieldnotes in team ethnography: researching complementary schools. *Qualitative Research*, 8(2), 197-215.
- Cross, S. & Bagihole, B. (2002). Girls's Jobs for the Boys? Men, Masculinity and Non-Traditional Occupations. *Gender, Work & Organization*, 9(2), 204-226.
- Dahle, R. & Widding Isaksen, L. (2002). Sjukvård som maskulinitetsprojekt. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 2-3, 75-91.
- Daly, T. & Szebehely, M. (2012). Unheard voices, unmapped terrain: Care work in long term care residential care for older people in Canada and Sweden. *International Journal of Social Welfare*, 21(2), 139-148.
- Daly, T., Armstrong, P. & Lowndes, R. (2015). Liminality in Ontario's long-term care facilities: Private companions' care work in the space 'betwixt and between.' *Competition & Changes*, 19(3), 246-263.
- Damianakis, T., Wagner, M.L., Bernstein, S. & Marziali, E. (2007). Volunteers' experience visiting the cognitively impaired in nursing homes: a friendly visiting program. *Canadian Journal on Aging*, 26(4), 343-356.
- Davies, K. (1996). *Önsknningar och realiteter. Om flexibilitet, tyst kunskap och omsorgsrationalitet i barnomsorgen*. Stockholm: Carlsson.
- Davies, C.A. (2008). *Reflexive Ethnography. A Guide to Researching Selves and Others* (2. ed.). London: Routledge.
- de los Reyes, P. & Wingborg, M. (2002). *Vardagsdiskriminering och rasism i Sverige. En kunskapsöversikt*. Integrationsverkets rapportserie, 2002:13. Norrköping: Integrationsverket.
- de los Reyes, P., Gonzáles, A. & Thörnquist, A. (2015). Rädd på jobbet? Hot och våld i avregleringens spår. I: A. Sjöstedt- Landén, G. Olofsdotter. & M. Bolin (Red.), *Sprickor, öppningar & krackeleringar – nya perspektiv på arbetsmiljö* (s. 17- 48). Forum for Gender Studies. Working papers 8. Östersund/Sundsvall: Mittuniversitetet.
- Diamond, T. (1983). Nursing Home as Trouble. *Journal of Contemporary Ethnography*, 12(3), 269-286.
- Diamond, T. (1992). *Making Grey Gold. Narratives of Nursing Home Care*. Chicago: University of Chicago Press.
- Dodson, R. & Zincavage, R.M. (2007). "It's like a family": Caring Labor, Exploitation, and Race in Nursing Homes. *Gender & Society*, 21(6), 905-928.
- Doyle, M. & Timonen, V. (2009). The different faces of care work: understanding the experience of the multi-cultural care workforce. *Ageing & Society*, 29(3), 337-350.
- Ekstrand, P. (2005). *"Tarzan och Jane": Hur män som sjuksköterskor formar sin identitet*. Diss. Uppsala: Uppsala universitet.

- Eliasson, R. (1995). *Forskningsetik och perspektivval*. Lund: Studentlitteratur.
- Elvestrand, H., Högberg, R. & Nordvall, H. (2015). Analysarbete inom fältforskning. I: A. Fejes & R. Thornberg (Red.), *Handbok i kvalitativ analys* (2. uppl., s. 218-236). Stockholm: Liber.
- England, P. (2005). Emerging Theories of Care Work. *Annual Review of Sociology*, 31, 381-399.
- Eriksen, T. H. (1998). *Etnicitet och nationalism*. Nora: Nya Doxa.
- Eriksson, H. (2003). Distanseringen från omsorgen. I: T. Johansson & J. Kuosmanen (Red.), *Manlighetens många ansikten – fäder, feminister, frisörer och andra män* (s. 103-121). Malmö: Liber
- Essed, P. (1991). *Understanding everyday racism: an interdisciplinary theory*. Newbury Park: Sage.
- Essed, P. (2005). Vardagsrasism. I: P. de los Reyes & M. Kamali (Red.), *Bortom Vi och Dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering* (s. 71-94). SOU 2005:41.
- Estabrooks, C.A., Squires, J.E., Carleton, H.L., Cummings, G.G. & Norton, P.G. (2015). Who is Looking After Mom and Dad? Unregulated Workers in Canadian Long-Term Care homes. *Canadian Journal on Aging*, 34(1), 47-59.
- Evans, J. (1997). Men in nursing: issues of gender segregation and hidden advantages. *Journal of Advanced Nursing*, 26(2), 226-231.
- Evans, J. (2002). Cautious caregivers: gender stereotypes and the sexualization of men nurse's touch. *Journal of Advanced Nursing*, 40(4), 441-448.
- Evans, J. (2004). Men nurses: a historical and feminist perspective. *Journal of Advanced Nursing*, 47(3), 321-328.
- Fangen, K. (2011). Deltagande observation. I: K. Fangen & A.M. Sallerberg (Red.), *Många möjliga metoder* (s. 38-69). Lund: Studentlitteratur.
- Ferrer Mariné, J. (1981). *I väntan på döden: en etnologisk undersökning av åldringars situation på en långvårdsavdelning 1976-1977*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet.
- Foner, N. (1994). Nursing Home Aides: Saints or Monsters? *The Gerontologist*, 34(2), 245-250.
- Forssell, E. (2004). *Skyddandets förnuft. En studie om anhöriga till hjälpbehövande äldre som invandrat sent i livet*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet.
- Franssén, A. (2000). *Omsorgsarbete i tanke och handling. En studie av kvinnors arbete i vården* (2. uppl.). Diss. Lund: Arkiv förlag/Lunds universitet.
- Fredrickson, G.M. (2003). *Rasism: en historisk översikt*. Lund: Historisk media.
- Gaunt, D. (1995). Ivar Lo, de radikala pensionärerna och striden mot ålderdomshemmen 1949. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 2(4), 370-389.

- Gerstl-Pepin, C.I. & Gunzenhauser, M.G. (2002). Collaborative team ethnography and the paradoxes of interpretation. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 15(2), 137-154.
- Gothlin, E. (1999). *Kön eller genus?* Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.
- Graham, J. & Lykke, N. (2015). Ontologi och epistemologi i feministisk teori. I: A. Hedenus, S., Björk & O. Shmulyar Gréen (Red.), *Feministiskt tänkande och sociologi. Teorier, begrepp och tillämpningar* (s. 77-95). Lund: Studentlitteratur.
- Gubrium, J.F. (1975/1997). *Living and Dying at Murray Manor*. The University Press: Virginia.
- Gunaratnam, Y. (2003). *Researching 'Race' and Ethnicity. Methods, Knowledge and Power*. London: SAGE.
- Gunnarsson, E. & Karlsson, L.B. (2018). "Klockan är det enda som har vett att gå" – om tidspress och hemtjänstens arbete med äldre personer som har alkoholproblem. I: H. Jönson & M. Szebehely (Red.), *Äldreomsorger i Sverige. Lokala variationer och generella trender* (s. 105-119). Malmö: Gleerups.
- Gunnarsson, E. (2017) "Man får inte stanna upp" – om äldre kvinnors och mäns vardagsliv och kroppens förändring. I: E. Gunnarsson & M. Szebehely (Red.), *Genus i omsorgens vardag* (3. uppl., s. 97-109). Malmö: Gleerups.
- Gunnarsson, E. & Szebehely, M. (Red.). (2017). Komplexiteter och utmaningar i omsorgens vardag. I: *Genus i omsorgens vardag*. (3. uppl., s. 13-27). Malmö: Gleerups.
- Haavind, H. (Red.). (2000). På jakt etter kjønnede betydninger. I: *Kön och tolkning. Metodiska möjligheter i kvalitativ forskning* (s. 7-59). Stockholm: Natur och Kultur i samarbete med Gyldendal Akademisk.
- Hammersley, M. & Atkinson, P. (1995). *Ethnography, principles in practice* (2. ed.). London and New York: Routledge.
- Harding, S. (1986). *The science question in feminism*. Ithaca: Cornell University Press.
- Harding, S. (Ed.). (2004). Rethinking Standpoint Epistemology: What Is Strong Objectivity?" In: S. Harding (Ed.), *The feminist standpoint theory reader: intellectual and political controversies* (p.120-140). New York: Routledge.
- Harding, T., North, N., & Perkins, R. (2008). Sexualizing men's touch: male nurses and the use of intimate touch in clinical practice. *Research and Theory for Nursing Practice: An International Journal*, 22(2), 88-102.
- Harnett, T. (2010a). *The trivial matters: everyday power in Swedish elder care*. Diss. Jönköping: Högskolan i Jönköping.
- Harnett, T. (2010b). Seeking exemptions from nursing homes routines. Residents' everyday influence attempts in relation to institutional order. *Journal of Aging Studies*, 24(4), 392-301.

- Harnett, T. Jönson, H. & Wästerfors, D. (2012). *Makt och vanmakt på äldreboenden*. Lund: Studentlitteratur.
- Harnett, T. & Jönson, H. (2017). "They are different now" – Biographical continuity and disruption in nursing home settings. *Journal of Aging Studies*, 42, 1-8.
- Harrington, C., Choiniere, J., Goldmann, M., Jacobsen, F.F., Lloyd, L., McGregor, M., Stamatopoulos, V. & Szebehely, M. (2012). Nursing Home Staffing and Standards Levels in Six Countries. *Journal of Nursing Scholarship*, 44(1), 88-98.
- Havung, M. (2000). *Anpassning till rådande ordning: en studie av manliga förskollärare i förskoleverksamhet*. Diss. Lund: Lärarhögskolan i Malmö.
- Heikes, E.J. (1991). When Men Are the Minority: The Case of Men in Nursing. *The Sociological Quarterly*, 32(3), 389-401.
- Hill Collins, P. (1986). Learning from the Outsider Within. The Sociological Significance of Black Feminist Thought. *Social Problems*, 33(6), 14-32.
- Hirdman, Y. (1988). Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 3, 49-63.
- Hrženjak, M. (2013). Negotiating masculinity in informal paid care work. *International Review of Sociology*, 23(2), 346-362.
- Hussein, S. & Christensen, K. (2017). Migration, gender and low paid work: on migrant men's entry dynamics into the feminized social care in UK. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(5), 749-765.
- Hübinette, T., Hörnfeldt, H., Farahani, F. & León Rosales, R. (2012). *Om ras och vithet i det samtida Sverige*. Mångkulturellt centrum: Botkyrka.
- Johansson, H. (2006). *Brist på manliga förebilder. Dekonstruktionen av en föreställning och dess praktik*. Diss. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Jönson, H. (2007). Is It Racism? Skepticism and Resistance Towards Ethnic Minority Care Workers Among Older Care Recipients. *Journal of Gerontological Social Work*, 49(4), 79-96.
- Jönson, H. & Giertz, A. (2013). Migrant Care Workers in Swedish Elderly and Disability Care: Are They Disadvantaged? *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39(5), 809-825.
- Jönson, H. & Taghizadeh Larsson, A. (2018). Skilda upplevelser och möjlighetshorisonter bland äldre brukare av äldreomsorg och LSS-insatser. I: H. Jönson & M. Szebehely (Red.), *Äldreomsorger i Sverige. Lokala variationer och generella trender* (s. 75-90). Malmö: Gleerups.
- Kadushin, A. (1976). Men in a woman's profession. *Social Work*, 21(6), 440-447.
- Kalonaityte, V., Kawesa, V. & Tedros, A. (2014). Svarta(s) strategier: att hantera rasism och diskriminering som svart svensk. I: N. Jones (Red.), *Bryt upp. Om etik och rasism* (s. 77-103). Lund: BTJ förlag.
- Kanter, R. M. (1977/1993). *Men and women of the corporation* (2. ed.). New York: BasicBooks.

- Karlsson, I. (2006). *Att leda kommunal äldreomsorg. Om arbetsledares handlingsutrymme, handlingsfrihet och skilda lojaliteter – exemplet Halland*. Diss. Växjö: Växjö Universitet.
- Kimmel, M.S. (1996/2012). *Manhood in America. A cultural history* (3. ed.). New York: Oxford University Press.
- Kommunal. (2013). *Mångfald inom äldreomsorgen. Arbetsvillkor för utrikesfödda medlemmar i Kommunal*. Rapport av Yeshiwork Wondmeneh: Kommunal.
- Koren, M.J. (2010). Person-centered care for nursing home residents: the culture-change movement. *Health Affairs*, 29(2), 312-317.
- Krekula, C. (2006). *Kvinna i en ålderskodad värld. Om äldre kvinnors förkroppsligande identitetsförhandlingar*. Diss Uppsala: Uppsala universitet.
- Kullberg, K., Herz, M., Fäldt, J., Wallroth, V. & Skillmark, M. (2012). *Genus i socialt arbete*. Malmö: Liber.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lagercrantz-All, K. (2017). *Delaktighet och lärprocesser i en yrkesutbildning. En studie av vuxna elevers erfarenheter av vård- och omsorgsutbildning vid Komvux*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet.
- Lalander, P. (2015). Observationer och etnografi. I: G. Ahrne & P. Svensson (Red.), *Handbok i kvalitativa metoder* (2. uppl., s. 93-112). Stockholm: Liber.
- Larsson, K. (2004). *According to need? Predicting use of formal and informal care in a Swedish urban elderly population*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet.
- Laxer, K., Jacobsen, F.F., Lloyd, L., Goldmann, M., Day, S., Choiniere, J. & Rosenau, P. (2016). Comparing Nursing Home Assistive Personnel in Five Countries. *Ageing International*, 41(1), 62-78
- Lill, L. (2007). *Att göra etnicitet inom äldreomsorgen*. Diss. Malmö: Malmö högskola.
- Lindelöf, M. & Rönnbäck, E. (2004). *Att fördela bistånd: om handläggningsprocessen inom äldreomsorgen*. Diss. Umeå: Umeå Universitet.
- Lindgren, G. (1999). *Klass, kön och kirurgi: relationer bland vårdpersonal i organisationsförändringarnas spår*. Malmö: Liber.
- Lo-Johansson, I. (1987). *Ålderdoms-Sverige: en stridsskrift* (ny. utg.). Stockholm: Carlsson.
- Lowndes, R., Armstrong, P. & Daly, T. (2015). The Meaning of 'Dining'. The Social Organization of Food in Long-Term Care. *Food Studies*, 4(1), 19-34.
- Lowndes, R., Storm, P. & Szebehely, M. (2018). Fieldnotes: Individual versus team based rapid ethnography. In: P. Armstrong & R. Lowndes (Eds.), *Creative Teamwork: Developing Rapid, Site-Switching Ethnography*. New York, NY: Oxford University Press. In production.

- Lundgren, A. (2000). *Ängslyckan. Ett särskilt boende för äldre*. Dalarnas forskningsråd.
- Lundin, A. (2017). *Rättfärdigade prioriteringar – en kvalitativ analys av hur personal i äldreomsorgen hanterar motstridiga verksamhetslogiker*. Diss. Jönköping: Jönköping University.
- MacDonald, M. (2015). Regulating Individual Charges for Long-Term Residential Care in Canada. *Studies in Political Economy. A Socialist Review*, 95(1), 83-114.
- Magnússon, F. (1996). När syster kommer med medicinen. I: R. Eliasson (Red.), *Omsorgens skiftningar. Begreppet, vardagen, politiken, forskningen* (s.103-110). Lund: Studentlitteratur.
- Malterud, K. (1998). *Kvalitativa metoder i medicinsk forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Malterud, K. (2009). *Kvalitativa metoder i medicinsk forskning: en introduktion* (2. uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Mattsson, T. (2015). *Intersektionalitet i socialt arbete: teori, reflektion och praxis* (2. uppl.). Malmö: Gleerups.
- McCall, L. (2005). Intersektionalitetens komplexitet. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 2, 31-56.
- McGregor, M.J., Tate, R.B., McGrail, K.M., Ronald, L.A., Broemeling, A-M. & Cohen, M. (2006). Care Outcomes in Long-Term Care Facilities: Does Ownership Matter? *Medical Care*, 44(10), 929-935.
- Melin Emilsson, U. (1998). *Vardag i olika världar: om dementa och vårdbiträden på tre gruppboenden*. Diss. Lund: Lunds universitet.
- Mercer, S.O., Heacock, P. & Beck, C.K. (1994). Nurse's Aides in Nursing Homes. Perceptions of Training, Work Load, Racism, and Abuse Issues. *Journal of Gerontological Social Work*, 21(1-2), 95-112.
- Miles, R., Ross, R.J. & Brown, M. (2003). *Racism* (Elektronisk resurs). London: Routledge.
- Mills, C.W. (1971/1997). *Den sociologiska visionen*. Lund: Arkiv förlag.
- Moi, T. (1997). Vad är en kvinna? Kön och genus i feministisk teori. *Res Publica*, 35-36, s. 71-158.
- Molina, I. (2005). Rasifiering. Ett teoretiskt perspektiv i analysen av diskriminering i Sverige. I: P. de los Reyes & M. Kamali (Red.), *Bortom Vi och Dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering* (s. 95-112). SOU 2005:41.
- Montesino, N. & Ringhard, E. (Red.). (2015). *Socialt arbete och migration*. Malmö: Gleerups.
- Neergaard, A. (2006). Rasifierad rekrytering i storstadskommunen. I: E. Gunnarsson., A. Neergaard. & A. Nilsson (Red.), *Kors & tvärs. Intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv* (s. 164-184). Stockholm: Normal.

- Neysmith, S.M. & Aronson, J. (1997). Working Conditions in Home Care: Negotiating Race and Class Boundaries in Gendered Work. *International Journal of Health Services*, 27(3), 479-499.
- Nord, C. (2012). Ett privat liv i särskilt boende – en omsorgssituation av rumslig mångtydighet. I: E. Jeppsson-Grassman & A. Whitaker (Red.), *Åldrande och omsorgens gestaltningar. Mot nya perspektiv* (s. 147-152). Lund: Studentlitteratur.
- Nordberg, M. (2005). *Jämställdhetens spjutspets? Manliga arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, femininitet och heteronormativitet*. Diss. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Novak, S. (2013). Filipino Health Care Aides and the Nursing Home Labour Market in Winnipeg. *Canadian Journal on Aging*, 32(4), 405-416.
- Nygren, R. (1999). Hälsningsord. I: *Diskriminering i arbetslivet – normativa och deskriptiva perspektiv*. Ett symposium i Sigtuna, 22 juni, 1999. Socialvetenskapliga forskningsrådet.
- Närvännen, A-L. (1996). *Mäns inträde och erfarenheter av icke- traditionella yrken på kvinnodominerade arbetsplatser*. Stockholm: Rådet för arbetslivsforskning.
- OECD. (2011). *Help Wanted. Providing and Paying for Long-Term Care*. Health Policy Studies.
- OECD. (2013). *Health at a Glance*. OECD Indicators. OECD Publishing.
- Olsson, E. (1995). *Delad gemenskap: identitet och institutionellt tänkande i ett multietniskt servicehus*. Diss. Linköping: Linköpings universitet.
- Ott, M.E. (1989). Effects of the Male-Female Ratio at Work: Policewomen and Male Nurses. *Psychology of Women Quarterly*, 13(1), 41-57.
- Paul, E. (2017). *Skriptbruk som yrkeskunnande i gymnasiets lärlingsutbildning. Vård- och omsorgselevens möte med det arbetsplatsförlagda lärandets skriptpraktiker*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet.
- Peace, S. & Holland, C. (2001). Homely Residential Care: A Contradiction in Terms? *Journal of Social Policy*, 30(3), 393-410.
- Persson, T. & Wästerfors, D. (2009). "Such Trivial Matters:" How staff accounts for restrictions of resident's influence in nursing homes. *Journal of Aging Studies*, 23(1), 1-11.
- Piiva, K. & Karlsson, L.B. (Red.). (2012). Introduktion. I: *Genusperspektiv i socialt arbete* (s. 17-54). Stockholm: Natur & Kultur.
- Qvarsell, R. (1996). *Vårdens idéhistoria* (ny uppl.). Stockholm: Carlsson.
- Rakovski, C.C. & Price-Glynn, K. (2010). Caring labour, intersectionality and worker satisfaction: an analysis of the National Nursing Assistant Study (NNAS). *Sociology of Health and Illness*, 32(3), 400-414.
- Radio P4 Västernorrland. (2017). *Kommunerna gör det möjligt bort hemtjänstpersonal med utländsk bakgrund* (Publicerat den 30:e maj, kl. 06.00).

- Radio P4 Örebro. (2017). *Vill slippa män i hemtjänsten – Askersunds kommun säger nej* (Publicerat den 10: e november, kl. 13.55).
- Robertsson, R. (2002). *Maskulinitetskonstruktion och könssegregering i sjukvård – manliga sjuksköterskor och hegemonisk maskulinitet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Ronström, O. (Red.). (1996). *Vem ska ta hand om de gamla invandrarna?* FoU-rapport 1996:3. Stockholm: FoU-byrån.
- Runesson, I. & Eliasson Lappalainen, R. (2000). *Att sörja för äldre: en översikt*. Svenska Kommunförbundet.
- SCB (2013). *Utrikesfödda 2012. Fortsatt ökning av utrikesfödda i Sverige*. Publicerad 2013-08-21.
- SCB (2015). *Vård och omsorgsutbildade - i dag och i framtiden*. Temarapport Arbetsmarknad, 2015:4.
- SCB (2017a). *Yrkesregistret med yrkesstatistik. Anställda 16-64 efter yrke. (4-siffrig SSYK 2012, födelseland och kön. År 2014*.
- SCB (2017b). *Befolkningsstatistik i sammandrag 1960-2016*.
- Sellerberg, A.M. (2004). *Maktens subtilitet*. I: H. Jönson (Red.), *En kompanjonbok till Forskningsetik och Perspektivval. Femton texter till Rosmari Eliasson Lappalainen* (s. 91-102). Lund: Studentlitteratur.
- SFS (2001:453). Socialtjänstlag.
- Silfverberg, G. (1996). *Att vara god eller att göra rätt. En studie i yrkesetik och praktik*. Diss. Uppsala: Uppsala universitet.
- Silverman, D. (2001). *Interpreting Qualitative Data. Methods for Analysing Talk, Text and Interaction*. London: SAGE.
- Simonazzi, A. (2009). Care regimes and national employment models. *Cambridge Journal of Economics*, 33(2), 211-232.
- Simpson, R. (2004). Masculinity at work: the experiences of men in female dominated occupations. *Work, Employment and Society*, 18(2), 349-368.
- Siverskog, A. (2016). *Queera livslopp. Att leva och åldras som lhbtq-person i en heteronormativ värld*. Diss. Linköping: Linköpings universitet.
- Skeggs, B. (2000). *Att bli respektabel. Konstruktioner av klass och kön*. Göteborg: Daidalos.
- SOU (2017:21). *Läs mig! Nationell kvalitetsplan för vård och omsorg om äldre personer. Betänkande av Utredningen om nationell kvalitetsplan för äldreomsorgen*. Stockholm: Socialdepartementet.
- Stannard, C.I. (1973). Old Folks and Dirty Work: The Social Condition for Patient Abuse in Nursing Home. *Social Problems*, 20(3), 329-342.
- Statistics Canada (2011). *Generation status: Canadian -born children of immigrants*.
- Statistics Canada (2016a). *Visible Minority and Population Group Reference Guide. Census of Population, 2016*.
- Statistics Canada (2016b). *150 years of immigration in Canada*. Statistics Canada, June, 29, 2016.

- Storm, P. (2005). *När Man är i minoritet. En kvalitativ studie om mäns erfarenheter av sitt arbete i äldreomsorgen*. C-uppsats, Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet.
- Storm, P. (2007). Att vara manlig personal på sjukhem. *Socionomen*, 4, 74-77).
- Storm, P. (2009). *Kvinnor och män i avlönat omsorgsarbete. Hur kön, etnicitet och sexualitet kommer till uttryck i tal och handling på ett sjukhem*. Masteruppsats. Stockholm: Stockholms universitet.
- Storm, P. (2012). Män som arbetar i äldreomsorgen – en osynlig grupp? I: K. Piuva & L.B. Karlsson (Red.), *Genusperspektiv i socialt arbete* (s. 238-253). Stockholm: Natur och Kultur.
- Storm, P. & Stranz, A. (2018). Äldreboendet i marknadiseringens tid: Konkurrens, organisering och vardagsomsorg. I: H. Jönson & M. Szebehely (Red.), *Äldreomsorger i Sverige. Lokala variationer och generella trender* (s. 169-184). Malmö: Gleerups.
- Stranz, A. (2013). *Omsorgsarbetets vardag och villkor i Sverige och Danmark. Ett feministiskt kritiskt perspektiv*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet.
- Stranz, A. & Sörensdotter, R. (2016). Interpretation of person-centered dementia care: Same rhetoric, different practices? A comparative study of nursing homes in England and Sweden. *Journal of Aging Studies*, 38, 70-80.
- Strömblad, P. & Myrberg, G. (2015). *Kategoriernas dilemman. En kunskapsöversikt om kategorisering utifrån nationellt och etniskt ursprung i offentlig politik och forskning*. Delmi Rapport, 2015:7, på uppdrag av Delegationen för Migrationstudier: Statens offentliga utredningar, ju 2013/17.
- Svensson, K., Johnsson, E. & Laanemets, L. (2008). *Handlingsutrymme. Utmaningar i socialt arbete*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Szebehely, M. (1995). *Vardagens organisering: om vårdbiträden och gamla i hemtjänsten*. Diss. Lund: Lunds universitet/Arkiv förlag.
- Szebehely, M. (1996). Om omsorg och omsorgsforskning. I: R. Eliasson (Red.), *Omsorgens skiftningar. Begreppet, vardagen, politiken och forskningen* (s. 21-33). Lund: Studentlitteratur.
- Szebehely, M. (2005). Care as Employment and Welfare Provision – Child Care and Elder Care in Sweden at the Dawn of the 21st Century. In: H.M. Dahl & T. Rask Eriksen (Eds.), *Dilemmas of Care in the Nordic Welfare State. Continuity and Change* (p. 80-97). Burlington: Ashgate.
- Szebehely, M. (2006). Omsorgsvardag under skiftande organisatoriska villkor – en jämförande studie av den nordiska hemtjänsten. *Arbejdsliv*, 8(1), 49-66.
- Szebehely, M. (2010). Flere mænd i ældreplejen - hvorfor det? *Gerontologi*, 26 (3), 20-21.

- Szebehely, M. (2017). Residential Care for Older People. Are there Lessons to Be Learned from Sweden? *Journal of Canadian Studies*, 50(2), 499-507.
- Szebehely, M., Stranz, A. & Strandell, R. (2017). *Vem ska arbeta i framtidens äldreomsorg?* Arbetsrapport/Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet, 2017:1.
- Sörensdotter, R. (2005). *Män som medel för jämställd hemtjänst. En utvärdering av projektet "Män i vården" i Hedemora kommun.* Dalarnas Forskningsråd.
- Sörensdotter, R. (2008). *Omsorgsarbete omvandling. Klass, kön och etnicitet inom hemtjänsten.* Diss. Makadam: Stockholm.
- Taghizadeh Larsson, A. (2009). *Att åldras med funktionshinder: betydelser av socialt och kronologiskt åldrande för människor som under lång tid levt med fysiska funktionsnedsättningar.* Diss. Norrköping: Linköpings universitet.
- Taylor, S.J. & Bogdan, R. (1984). *Introduction to qualitative research methods: the search for meaning* (2. ed.). New York: Wiley.
- Tellis-Nayak, V. & Tellis-Nayak, M. (1989). Quality of Care and the Burden of Two Cultures: When the World of the Nurse's Aide Enters the World of the Nursing Home. *The Gerontologist*, 29(3), 307-313.
- Thorslund, M. (2010). Åldrandet och äldreomsorgens utveckling. *Socialmedicinsk tidskrift*, 87(5-6), 397-406.
- Torres, S. (2010a). Perspektiv på invandrarskap, etnicitet och ålder. I: S. Torres & F. Magnússon (Red.), *Invandrarskap, äldrevård och omsorg* (s. 19-39). Malmö: Gleerups.
- Torres, S. (2010b). Invandrarskap och tvärkulturella omsorgsmöten. I: S. Johansson (Red.), *Omsorg och mångfald* (s. 67-88). Malmö: Gleerups.
- Torres, S., Lindblom, J. & Nordberg, C. (2012). Medirepresentationer av etnicitet- och migrationsrelaterade frågor inom äldreomsorgen i Sverige och Finland. *Sociologisk Forskning*, 49(4), 283-304.
- Townsend, P. (1962). *The last refuge: a survey of residential institutions and homes for the aged in England and Wales.* London: Routledge & Kegan Paul.
- Trydegård, G-B. (2000). *Tradition, change and variation: past and present trends in public old-age care.* Diss. Stockholm: Stockholms universitet.
- Trydegård, G-B. (2005). Äldreomsorgspersonalens arbetsvillkor i Norden – en forskningsöversikt. I M. Szebehely (Red.), *Äldreomsorgsforskning i Norden – en kunskapsöversikt* (s. 143-190). Tema Nord: Nordiska Ministerrådet: Köpenhamn.
- Twigg, J. (2000). Care work as a form of bodywork. *Ageing and Society*, 20(4), 389-411.
- Tykesson, I. & Landqvist, M. (2011). *Språkstimulerande övningar för personal inom äldreomsorgen. Metodutveckling med forskarstöd.* Rapporter/ Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum, 2011:8.

- Ulmanen, P. (2015). *Omsorgens pris i åtstramningstid. Anhörigomsorg för äldre ur ett könsperspektiv*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet.
- Warren, C.A.B. & Kay-Hackney, J. K. (2000). *Gender Issues in Ethnography* (Elektronisk resurs, 2. ed.). Sage Publications Inc.
- West, C. & Zimmerman, D.H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125-151.
- West, C. & Fenstermaker, S. (1995). Doing Differences. *Gender & Society*, 9(1), 8-37.
- Whitaker, A. (2004). *Livets sista boning. Anhörigskap, åldrande och död på sjukhem*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet.
- Whitaker, A. (2005). Kroppen under livets sista tid – de allra äldstas (döende) kroppar. I: E. Jeppson Grassman & L.-C. Hydén (Red.), *Kropp, livslopp och åldrande. Några samhällsvetenskapliga perspektiv* (s. 87-123). Lund: Studentlitteratur.
- Whitaker, A. (2007). *Gamla och nya boendemiljöer för vård och omsorg om äldre – en översikt*. Norrköping: Tema Äldre och åldrande, Linköpings universitet.
- Widding Isaksen, L. (2002). Masculine dignity and the dirty body. *NORA - Nordic Journal of Women's Studies*, 10(3), 137-146.
- Widerberg, K. (2002). *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.
- Wiersma, E. & Dupuis, S.L. (2010). Becoming institutional bodies: Socialization into a long term care home. *Journal of Aging Studies*, 24(4) 278-291.
- Wikström, H. (2009). *Etnicitet*. Malmö: Liber.
- Williams, C.L. (1989). *Gender differences at work: women and men in nontraditional occupations*. Berkley: University of California Press.
- Williams, C.L. & Heikes, E.J. (1993). The Importance of Researcher's Gender in the In-Depth Interview: Evidence from Two Case Studies of Male Nurses. *Gender & Society*, 7(2), 280-291.
- Williams, C.L. (1992). The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the 'Female' Professions. *Social Problems*, 39(3), 253-267.
- Williams, C.L. (2013). The Glass Escalator, Revisited: Gender Inequality in Neoliberal Times, SWS, Feminist Lecturer. *Gender & Society*. 27 (5), 609-629.
- Wingfield, H.A. (2009). Racializing the glass escalator. Reconsidering Men's Experience with Women's Work. *Gender & Society*, 23(1), 5-26.
- Ålund, A. (2000). Mångfaldens etniciteter och etniciteternas mångfald. Kön, klass, identitet och ras. I E. Olsson (Red.), *Etnicitetens gränser och mångfald* (s. 27-77). Stockholm: Carlsson.
- Öhlander, M. (1996). *Skör verklighet. En etnologisk studie av demensvård i gruppboenden*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet.

Bilagor

Bilaga 1: Intervjuguide studie 1

Allmänna frågor/introduktion

- Vägen till omsorgsycket/motivation
- Om du skulle berätta för någon som inte själv har arbetat i äldreomsorgen, hur skulle du då vilja beskriva ditt arbete?
- Har du erfarenhet från andra yrken, vilka likheter/olikheter skulle du beskriva att du upplevt om du jämför med ditt nuvarande arbete?

Omsorg som lönearbete

- Skulle du kunna tänka dig att arbeta inom andra omsorgsverksamheter?
- Vilka personlighetsdrag/egenskaper tror du är nödvändiga för att göra ett bra arbete på ett sjukhem?
- Vilka faktorer/anledningar tror du har påverkat dig att välja och stanna kvar inom ditt yrke?

Relationer mellan personal

- Vilka likheter/skillnader tror du finns mellan män och kvinnor, i vilka situationer har du upplevt det?
- Hur skulle du vilja beskriva dina relationer med dina kollegor? Upplever du någon skillnad i relationer beroende på kön, vad gäller samtalsämnen, samarbete och liknande faktorer?
- Hur upplever du det att vara i minoritet/majoritet på arbetsplatsen, finns det fördelar/nackdelar?
- Tror du att män som arbetar inom äldreomsorgen kan uppleva ett utanförskap på grund av sin minoritet?
- Förväntas kvinnor och män klara samma arbetsuppgifter med samma resultat?

Relationer mellan personal och brukare

- Tror du att man förhåller sig olika till kvinnliga och manliga brukare, vad gäller bemötande, samtalsämnen och liknande?
- Har du någon gång upplevt svårigheter i mötet med brukarna relaterat till ditt kön/etnicitet, och hur har du hanterat detta?

Män, kvinnor och förväntningar

- Vilka sorters kvinnor och män är det som söker sig till äldreomsorgen?
- Hur skulle du beskriva innebörden i begreppet manligt/kvinnligt?
- Vilka traditionellt manliga egenskaper tror du att manlig personal i äldreomsorgen kan bidra med?
- Anser du att andelen män behöver öka, och vad skulle det då innebära för dig, pensionärerna och verksamheten?
- Ser du några problem som skulle uppstå om fler män sökte sig till omsorgsarbetet?

Attityder

- Vad tror du är den främsta anledningen till att det främst är kvinnor som arbetar i äldreomsorgen?
- Vilka attityder tror du finns i samhället till vård- och omsorgsarbete?
- Det talas ofta om att andelen homosexuella män är hög inom omsorgsyrket, skulle du hålla med om det påståendet, och i sådant fall vad tror du att det beror på?
- Vilka faktorer tror du skulle kunna öka intresset för att arbeta inom äldreomsorgen?

Bilaga 2: Intervjuguide studie 2 & 3

- How do you experience your work each day? Are you treated well, valued? Do you have flexibility in terms of your schedule, options in terms of what you do when? What about your relationship with others — other providers, residents, families, administrators?
- When you go home after your shift, what makes you feel good? What, if anything, makes you feel bad?
- What do you think about the tasks you do? What tasks are you more/less happy doing? What about reporting and record keeping?
- If you were in charge, what would you change?
- What does good care mean for you? For residents? What would you look for in a facility for you to live in?
- What do you need in your job as you get older?
- What is your view of women and men as care providers? As residents?
- What would you have asked in this interview? What did we miss? What did we get right?

Bilaga 3: Intervjuguide studie 4

Tema bakgrund:

- Ålder, tid i Sverige, familjeförhållande, arbetslivserfarenhet

Tema vägen in:

- Hur kom det sig att du sökte dig till äldreomsorgen, tankar och skillnader mellan nu och då.

Tema maskulinitet:

- Din egen erfarenhet, reflektioner från kollegor, hjälptagare, familj och vänner

Tema hudfärg:

- Din egen erfarenhet, reflektioner från kollegor, hjälptagare, familj och vänner

Tema interaktioner:

- När och i vilka situationer har det betydelse att du är man och mörkhyad (vad händer i dessa situationer och hur förhåller du dig till det)

Tema rasism och språk:

- Hur hanterar du eventuell rasism från de äldre, kollegor och anhöriga? Vilken betydelse har språkkunskaper i detta sammanhang?

Tema: framtid i arbetet:

Avhandlingar i socialt arbete framlagda vid Stockholms universitet sedan 2007

Stranz, Hugo Utrymme för variation – om prövning av socialbidrag	Rapport 119 2007
Högdin, Sara Utbildning på (o)lika villkor – om kön och etnisk bakgrund i grundskolan	Rapport 120 2007
Backlund, Åsa Elevvård i grundskolan – resurser, organisering och praktik	Rapport 121 2007
Batljan, Ilija Demographic and Future Needs for Public Long Term Care and Services among the Elderly in Sweden – The Need for Planning	SSSW 24 2007
Tärnfalk, Michael Barn och brott – en studie om socialtjänstens yttranden i straffprocessen för unga lagöverträdare	Rapport 122 2007
Karlsson, Lis-Bodil Berättelser om inre röster – ett fenomenologiskt och kommunikativt perspektiv	Rapport 123 2007
Kejerfors, Johan Parenting in Urban Slum Areas – Families with Children in a Shantytown of Rio de Janeiro	SSSW 25 2007
Skogens, Lisa Hur bemöts manliga socialbidragstagare med alkoholproblem? - regler, kunskap och kontext i socialt arbete	Rapport 124 2007
Meinow, Bettina Capturing health in the elderly population: Complex health problems, mortality, and allocation of home-help services	SSSW 26 2008
Tham, Pia Arbetsvillkor i den sociala barnvården: förutsättningar för ett kvalificerat arbete	Rapport 128 2008
von Greiff, Ninive Ungdomsinriktad alkohol- och drogprevention: förutsättningar, evidens och legitimitet	Rapport 129 2008
Schön, Ulla-Karin Kvinnors och mäns återhämtning från psykisk ohälsa	Rapport 130 2009
Andersson Collins, Gunnel Vardagsliv och boendestöd: En studie om människor med psykiska funktionshinder	Rapport 131 2009
Östberg, Francesca Bedömningar och beslut: Från anmälan till insats i den sociala barnvården	Rapport 134 2010
Fors, Stefan Blood on the tracks: Life-course perspectives on health inequalities in later life	SSSW 27 2010
Ljungwald, Carina The Emergence of the Crime Victim in the Swedish Social Services Act	SSSW 28 2011
Schön, Pär Gender Matters: Differences and change in disability and health among our oldest women and men	SSSW 29 2011

Spånberger Weitz, Ylva Ungas erfarenheter av skola, samhällsvård och vuxenblivande: En studie av fem livsberättelser	Rapport 136 2011
Lagerlöf, Hélène Samhällsvård och välfärdsresurser: En studie av skolgång, fritid och kamratrelationer bland unga i familjehem och institutioner	Rapport 137 2012
Grosse, Julia Kommer tid kommer tillit?: Unga vuxnas och medelålders erfarenheter	Rapport 139 2012
Andersson Vogel, Maria Särskilda ungdomshem och vårdkedjor: Om ungdomar, kön, klass och etnicitet	Rapport 140 2012
Nybohm, Jenny Aktivering av socialbidragstagare - om stöd och kontroll i socialtjänsten	Rapport 141 2012
Hammare, Ulf Mellan löften om särart och krav på evidens: En studie av kunskap och kunskapssyn i socialt inriktade ideella, privata och offentliga organisationer	Rapport 142 2013
Stranz, Anneli Omsorgsarbetets vardag och villkor i Sverige och Danmark: Ett feministiskt kritiskt perspektiv	Rapport 144 2013
Erlandsson, Sara Hjälp för att bevara eller förändra? Åldersrelaterade diskurser om omsorg, stöd och service.	Rapport 145 2014
Kjellbom, Pia Påtvingad avflyttning från bostad: En rättssociologisk studie av socialtjänstens roll i teori och praktik	Rapport 146 2014
Samuelsson, Eva Use or Misuse?: Addiction Care Practitioners' Perceptions of Substance Use and Treatment	SSW 31 2014
Skerfving, Annemi Barndom och uppväxtvillkor - barn till föräldrar med psykisk ohälsa	Rapport 149 2015
Ulmanen, Petra Omsorgens pris i åtstramningstid: anhörigomsorg för äldre ur ett köns- perspektiv	Rapport 150 2015
Björk, Alexander Evidence-based practice behind the scenes	SSSW 32 2016
Shanks, Emelie Managing social work. Organisational conditions and everyday work for managers in the Swedish social services	SSSW 33 2016
Heap, Josephine Living conditions in old age: Coexisting disadvantages across life domains	SSSW 34 2016
Månsson, Josefin Cannabis discourses in contemporary Sweden: Continuity and change	SSSW 35 2017
Linell, Hanna Child protection through an abuse-focused lens: Adolescent victimization and Swedish social services responses	SSSW 36 2017
Pålsson, David The Prerequisites and Practices of Auditing Residential Care On the Licensing and Inspection of Residential Homes for Children in Sweden	SSSW 37 2018

