

Förord

Äldre som är födda i utlandet blir allt fler i Sverige. Att som äldre invandra till ett nytt samhälle kan ofta vara svårt. Tidigare studier har rapporterat om upplevelser av ensamhet och social isolering. När den svenska vården och omsorgen möter immigranter beskrivs det ofta i termer av ett ”kulturmöten”. Men vad är det egentligen som sker vid dessa möten?

Malmö FoU-enhet försöker i projektet ”Äldre inom svensk vård och omsorg utifrån ett etniskt perspektiv” belysa etnicitetens betydelse i olika studier.

I denna rapport redovisar Linda Lill en studie, en s.k. forskningscirkel, som ger en bild av gruppens upplevda händelser/fall från sina arbetsplatser där de trodde att etniciteten hade haft betydelse. Linda Lill är doktorand på Arbetslivsinstitutet Syd och IMER, Malmö Högskola.

Studien har utförts i samarbete mellan Arbetslivsinstitutet Syd och Malmö FoU-enhet för äldre. Elizabeth Åhsberg på FoU-enheten har svarat för handledningen.

Syftet med de andra studierna har varit att dels undersöka kunskaper och framtida önskemål om svensk vård och omsorg hos äldre invandrare som idag inte tar emot offentliga insatser, dels undersöka kunskaper och erfarenheter av vård och omsorg hos äldre invandrare som har någon form av offentlig hjälp samt en kartlägningsstudie som ger en bild av i vilken omfattning och med vilken inriktning invandrarföreningar i Malmö bedriver särskild organiserad verksamhet för medlemmar över 60 år.

Ett stort tack riktas till Linda Lill som på ett mycket engagerat och noggrant sätt genomfört studien, till alla deltagare i gruppsamtalen samt till er som bidragit med synpunkter under arbetets gång. Manuskriptet har granskats av FoU-enhetens beredningsgrupp och Valdemar Hansson i SDF Södra Innerstaden. I beredningsgruppen ingår Ania Willman, Malmö högskola, Sölve Elmståhl, Lunds Universitet, Ingrid Kask-Esperi, Sydvästra Skånes Sjukvårdsdistrikt, Kerstin Sjöström, Universitetssjukhuset MAS och Eva Lundberg, Malmö stad.

Eva Lundberg
Chef Malmö FoU-enhet för äldre

Innehållsförteckning

FÖRORD	1
SAMMANFATTNING	5
ENGLISH SUMMARY	6
INLEDNING	7
LÖSNINGSFOKUSERAD FORSKNING	7
EN KORT HISTORISK TILLBAKABLICK PÅ ÄLDREOMSORGEN I SVERIGE	9
ÄLDREOMSORGEN – IDÉ OCH PRAXIS	10
VARFÖR ÄR DÅ ETNICITET EN VIKTIG FRÅGA I ÄLDREOMSORGEN?	12
VEM ÄR INVANDRARE?	13
VAD ÄR PROBLEMET MED ETNICITET I ÄLDREOMSORGEN?	14
ALLA ÄR ETNISKA. ÄNDÅ ÄR DET SKILLNAD.	16
ETNISKA RELATIONER – FÖRESTÄLLNINGARNA OM VARANDRAS IDENTITETER	18
SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	19
METOD	19
FORSKNINGSCIRKELN SOM ARENA FÖR MÖTEN	19
DELTAGARE	20
CASE-METODEN	21
BEARBETNING	23
METODDISKUSSION	23
RESULTAT OCH DISKUSSION	24
DE AKTUELLA FALLEN	24
TEMAN	25
LIKHETER	25
<i>Om öppenhet och flexibilitet</i>	25
BALANS OCH GRÄNSDRAGNING	27
<i>Omsorgen som känslöarbete</i>	27
SPRÅK	30
<i>Språksvårigheter och tolkning</i>	30
<i>Språk och konflikter i arbetsgruppen</i>	31
ANSTÄLLNING PÅ OLIKA VILLKOR	32
<i>Organiseringen av etnicitet i omsorgen</i>	32
INSTITUTIONELL STRUKTUR	34
<i>Chefers och arbetsgivarens roll i etniska konflikter</i>	34
<i>Om rasism</i>	35
AVSLUTANDE DISKUSSION	38
DÄRFÖR HAR ETNICITET BETYDELSE I ÄLDREOMSORGEN	38
REFERENSER	40
BILAGA 1	44

Sammanfattning

Lill, L. (2004) Mellan balans och gränsdragning. Äldreomsorgspersonal resonerar om etniska relationer. FoU-rapport 2004:3, Malmö FoU-enhet för äldre.

Etniska relationer i vård och omsorg har blivit ett mer och mer angeläget forskningsområde. Denna rapport syftar till att öka kunskapen kring *invandrarproblematiken*, som till stor del kommit att handla om hur invandrare systematiskt blir betraktade som de främmande Andra. Etniska relationer kan beskrivas som föreställningar om varandras identiteter. Det huvudsakliga intresset har legat i att få personal inom äldreomsorgen att resonera omkring frågor som handlar om etniska relationer och etnisk mångfald i arbetslivet. Studien utgör ett samarbete mellan Arbetslivsinstitutet Syd och Malmö FoU-enhet för äldre.

För att nå de verksamma valdes en metod som bygger på återkommande gruppsamtal, även kallad *forskningscirkel*. Deltagarna var sex undersköterskor och vårdbiträden som arbetade i äldreomsorgen i sex olika stadsdelar i Malmö. Vi träffades på deras arbetstid under tre timmar vid sex tillfällen. Vid träffarna i forskningscirkeln fick deltagarna presentera upplevda händelser/fall från sina arbetsplatser där de trodde att etnicitet hade haft betydelse. Fallen innefattade både kollegierelaterade och klientrelaterade händelser som diskuterades med hjälp av strukturen i Case-metoden.

Tio fall presenterades och diskussionen om dessa kan beskrivas med hjälp av fem teman: (1) Likheter (2) Balans och gränsdragning (3) Språk (4) Anställning på olika villkor (5) Institutionell struktur.

De resonemang som omsorgspersonalen fört kring sin arbetssituation i forskningscirkeln har till stor del präglats av en strävan efter balans. Denna balans i relationen till varandra som arbetskollegor, samt till klienterna, skapas och upprätthålls genom ständiga gränsdragningar. Balanseringen och gränsdragningen är också något som präglar de etniska relationerna i arbetet. Detta formulerades genom ett uttryckt behov av att diskutera etniska relationer ute i verksamheterna. Dessutom beskrevs gränsdragningar vad gäller den språkkunniga personalens arbetsuppgifter som viktiga. Språksvårigheter ses som kärnan i resonemangen kring de etniska relationerna men vad som också kan skönjas är en organisering av etniska relationer underbyggd av strukturell exkludering. Ett konkret resultat av detta är den språkkunniga omsorgspersonalens ojämlika anställningsvillkor, då de ofta får agera som tolk utöver sina ordinarie arbetsuppgifter.

English summary

Lill, L. (2004) Engagements and boundaries – professional balance. Discussions about ethnic relations among elderly care employees. Report 2004:3, Malmö Research and Development unit.

Ethnic relations in care and care giving have developed into an important research issue in modern, multicultural societies. Ethnic relations can be described as representations of other identities. The notion of identity is created via representations and seen as a product of social knowledge. This means that ethnicity is a social process constantly in movement where the meaning of self-identity is always a question of looking at the other. This report aims at increasing the knowledge about the systematical perception of immigrants as the unknown Other. The study was performed among staff of the elderly care services in Malmö, with cooperation of the National Institute for Working Life and the Malmö Research and Development unit for elderly.

The specific purpose was to discuss with the staff matters concerning ethnic relations and multiethnicity in the elderly care, in particular with respect to (a) the relations among staff and (b) the relations between staff and clients.

Six female care-givers participated in group discussions, during three hours on six occasions. The participants presented situations from their work in which they assumed that ethnicity had played a role. The situations, here called cases, were both related to colleagues and to clients. The author guided the discussion of each case according to the Case-method structure. The discussions were registered on a tape-recorder and the collected material was later transcribed to written texts.

Ten cases were presented and they were interpreted as representing five themes: (1) Similarities (2) Maintaining professional balance (3) Language (4) Employment on different conditions (5) Institutional structure.

The discussions were largely characterized by the theme balance. This balance, towards colleagues as well as clients, is maintained by constant adjustments of perceived work limits. Ethnic relations were also characterized by a balance setting, as (a) the staff would like to know more about ethnic relations and (b) as they discussed special tasks (mainly interpretation) for bilingual staff. Language are crucial, but ethnic relations may also play a structural role at work. An example of the latter was the unequal working conditions reported by bilingual staff, as they in addition to other tasks may be forced to act as interpreters.

Inledning

Lösningfokuserad forskning

Etnicitet i vård och omsorg är ett område som under de senaste 25 åren setts som ett angeläget forskningsområde. I slutet av 70-talet började det uppmärksammas hur de äldre invandrarna hade det i Sverige. Etnicitet eller oftare benämnt, invandrarskapet, har på flera sätt beskrivits som ett problemområde i samhället, så också inom vård och omsorgssektorn. Frågor har ställts, oro och problem har skapats i takt med en ökad migration till Sverige både bland äldre och yngre. Året var 1975 då riksdagen antog de invandarpolitiska målen *jämlikhet, valfrihet* och *samverkan*. Genom 1986 års invandarpolitiska beslut fastställdes dessutom i praktiken ytterligare ett mål för invandarpolitiken nämligen att *goda etniska relationer* skall prägla vårt samhälle. Den långsiktiga invandarpolitiken ska dessutom i stora delar sammanfalla med den allmänna välfärdspolitiken.

Det var 1990 som regeringen gav Socialstyrelsen och Statens Invandrarverk i uppdrag att kartlägga och beskriva de äldre invandrarernas situation i Sverige med speciell betoning på behov och service samt vård och omsorg. I åtagandet ingick även att uppskatta omfattningen av äldre med invandrarbakgrund fram till år 2010 samt beskriva invandrarorganisationernas insatser. Rapporten som redovisades 1991 kom bland annat fram till att antalet äldre med invandrarbakgrund skulle öka kraftigt under de närmaste tio åren, och troligen fördubblas de närmaste 20 åren. Vidare konstaterades att mycket lite gjordes för de äldre invandrarna och att beredskap för att möta deras behov saknades (Socialstyrelsen 1991). Redan i propositionen 1987/88:176 skrev man, med tanke på den ökade andelen äldre invandrare i befolkningen, att kommuner och landsting måste ta ökad hänsyn till olika invandrargruppers etniska, språkliga och kulturella särdrag, så att de invandarpolitiska och socialpolitiska målen kan uppnås även för de äldre invandrarna (Grönwall 1991).

Under 1990-talet och fram till nu har en hel del kommunala rapporter, kartläggningar och utvärderingar kring äldre invandrare i äldreomsorgen gjorts med liknande resultat som Socialstyrelsen och Statens Invandrarverk 1990. Det vill säga att det inte görs speciellt mycket för den här gruppen och att det råder en stor osäkerhet kring frågan. Speciellt under 90-talet har det diskuterats att antalet äldre ständigt ökar i vårt samhälle så även äldre med invandrarbakgrund.

Sedan dess har en del verksamheter startats upp för äldre invandrare, bland annat dagverksamheter och boende. Äldre invandrare är underrepresenterade både bland dem som har hemtjänst och dem som bor i särskilda boendeformer. Utnyttjandet av sådan service varierar efter personernas ursprungsland. Äldre som kommer från Norden och andra av Sveriges närmaste grannländer har offentlig omsorg och utnyttjar vården och omsorgen i samma omfattning som genomsnittet äldre. Siffrorna är lägre för personer från utomeuropeiska länder (SOU 1997:76). Politiker i Malmö stad har som ett led i den invandrapolitiska strategin (och genom ökad medvetenhet kring frågan), beslutat att all kommunal äldreomsorgsforskning bör genomsyras av ett etnicitetsperspektiv. Den mest omfattande forskningen kring invandrare i vård och omsorg berör specifika invandrargrupper, deras behov av kulturellt utövande och hur dessa behov kan och bör tacklas i det västerländska vård och omsorgsarbetet (De Marinis 1998, Ekblad, Janson & Svensson 1996, Hanssen 1998, Leininger 1995, Sachs 1983, 1992). Andra undersökningar har berört frågor om eventuella behov av äldreomsorg för personer med invandrarbakgrund i framtiden. Kring frågor av denna karaktär har nästan varje större stad i Sverige en sådan studie kartlagd. För närvarande genomför FoU enheten för äldreforskning i Malmö stad en intervjustudie med äldre invandrare kring framtida äldreomsorgsbehov.

Kanske är det inte så förvånande att mycket forskning på området har sin fokus på finländare. Den finländska invandrargruppen är nämligen den absolut största i Sverige. Under 50-, 60- och 70-talen, då behovet av arbetskraft var stort, flyttade många finländare till Sverige. De flesta av dem har stannat kvar och många av dem har uppnått pensionsåldern. Få återvänder på ålderns höst tillbaka till Finland. Barn och barnbarn finns i Sverige och är en bidragande orsak till att man vill stanna. Med detta följer ett eventuellt behov av äldreomsorg. Man räknar dessutom med att ungefär en tredjedel av de sverigefinska åldringarna aldrig har lärt sig svenska (Huusko 1997). Därför har det också skrivits och forskats en hel del kring just den äldre finska befolkningsgruppen (se bl.a. Nieminen 1993, Heikkila 1994, 2004). Något överraskande har det gjorts mer omfattande forskning kring äldre från mellanöstern, då framförallt iranier, (se bl.a. Emami 2000, Songur 2002, Socialstyrelsen 2002) jämförelsevis med andra invandrargrupper i Sverige. Trots att dessa invandrargrupper procentuellt sett inte är så stora.

Owe Ronström, författare till boken "*Vem ska ta hand om de äldre invandrarna*" (1996), försöker lyfta problematiken kring äldre invandrare ur ett annat perspektiv än vad tidigare forskare gjort och hävdar att antagandet om ökande antal äldre med invandrarbakgrund och därmed tillkommande problem har varit utgångspunkten för det mesta som

skrivits om äldre invandrare i Sverige. Det är därför inte säkert att det är reella problem i äldreomsorgen som står bakom det stigande forskningsintresset kring de äldre invandrarna. Det har varit viktigt för Ronström att försöka definiera begreppet äldre invandrare och hitta dess rötter och menar att det är ett arv eller effekt av liknande diskussioner i andra länder, exempelvis Storbritannien. Frågeställningarna har bland annat varit varför det överhuvudtaget finns något som benämns "äldre invandrare" och det är viktigt att fundera vad som gör denna grupp till ett problem. Ronström väcker tankar som ger en avdramatiserande ton åt den problematiska äldreomsorgen för invandrare.

Sandra Torres, sociolog, diskuterar i artikeln *Elderly immigrants in Sweden: 'otherness' under construction* (2004) hur det kan komma sig att oron och problemskapandet kring framförallt utomeuropeiskt födda äldre är så stor med tanke på att de till antalet är förhållandevis få. Torres förklarar problematiken med att det kring utomeuropeiskt födda finns ett behov av att konstruera dem som de främmande andra. Trots att det inte finns några vetenskapliga bevis för att det skulle finnas en problematik kring dessa äldre, omskrivs som om det vore så. Med Torres resonemang blir problematiken kring äldreomsorgen för personer med invandrarbakgrund snedvridna och till stor del skapade kring föreställningarna om "de Andra". Det är med denna avdramatisering och vetenskap kring föreställningar om invandrare som är utgångspunkten i studiet av etniska relationer i äldreomsorgen.

En kort historisk tillbakablick på äldreomsorgen i Sverige

Den svenska äldreomsorgen började i mer modern form växa fram strax efter sekelskiftet. Sverige var då ett övervägande agrart samhälle som befann sig i en snabb ekonomisk och social omvandling. Äldreomsorgen idag är en integrerad del i den svenska välfärdsstaten. Även om de anhöriga gör viktiga insatser så är äldreomsorgen ytterst en offentlig, det vill säga en kommunal angelägenhet (Eliasson 1996). Det går att urskilja tre tidpunkter under 1900-talet då den svenska äldreomsorgen slagit in på nya vägar. (1) Alldeles i början av århundradet skedde en uppgörelse med det förindustriella samhällets fattigvård och ålderdomshemmet framstod som idealet. (2) Ifrågasättandet av denna ideologi kom omkring 1950, och från denna tid växte ideologin om hemmaboende sig stark. (3) Den ursprungliga "billiga" hemtjänsten blev efterhand dyr och detta tillsammans med en växande mängd mycket gamla och svårigheter att finansiera äldreomsorgen ledde till en ny inriktning.

Kostnadsproblem inom äldreomsorgen har lett till ett växande intresse att finna organisationsformer som gynnar kostnadsmedvetandet. Här ingår köp-säljssystem, entreprenader och privatisering som viktiga

ingredienser (Eliasson 1996). Under denna period har olika socialpolitiska reformer genomförts och under 1960-talets socialpolitiska debatt restes krav på att socialvården skulle ha vissa övergripande mål som politiska riktmärken för verksamheten. De mål som "Samarbetskommittén för socialvården" redovisade 1970, var demokrati, jämlikhet, solidaritet och trygghet på lika villkor. Mål kom att understrykas i förarbetena till socialtjänstlagen och 1979 lade regeringen fram en proposition (1979/80:1) om socialtjänsten. I denna föreslogs att de olika vårdlagarna skulle ersättas av en enda enhetlig socialtjänstlag (SoL). Socialtjänstreformen trädde i kraft den 1 januari 1982 och har vidare omarbetats och vidareutvecklats vid flera tillfällen och den nya socialtjänstlagen trädde i kraft 1 januari, 1998.

Äldreomsorgen – idé och praxis

Före 65 har man en hobby

Efter 65 kallas det terapi

Före 65 går man till frisören

Efter 65 kallas det hårvård

Före 65 promenerar och motionerar man

Efter 65 kallas det pensionärsgymnastik

Före 65 går man på bio och teater

Efter 65 kallas det aktivering



Äldreomsorgen har bland annat skapats och utvecklats utifrån idéer som bygger på åldrandet. Men givetvis sker det en slags växelverkan vilket likaledes betyder att äldreomsorgen i sin tur har skapat idéerna om åldrandet. Ovanstående text visar på denna ömsesidiga verkan, där den kronologiska åldern i samma stund som 65-årsdagen infaller förvandlar människan till att associeras med den offentliga äldreomsorgen. För ord som terapi, vård och aktivering är typiska uttryck för att beskriva händelser och skeenden i äldreomsorgen. Nu är ju naturligtvis texten uppbyggd på ironi och med en skämtsam ton, men föreställningarna om äldre, ålderdomen och äldreomsorgen kan inte fränkopplas de idéer kring begreppen som är allmänt gällande. Hazan Haim har med ett antropologiskt perspektiv specialiserat sig på ålderdomen och diskuterar ålderdomen från ett social konstruktionistiskt perspektiv (1994). Utifrån

hans resonemang skulle en illustration som ovan vara en sociokulturell konstruktion av åldrandet som bygger på djupt inrotade sociala attityder och strukturer. Attityder och strukturer som ikläder åldrandet en underton av rädsla och ångest. Men vad är då en *äldre* person? När betraktas man som gammal och av vem? När kan man säga att åldrandet börjar?

Man kan se åldrandet på flera sätt och de flesta gerontologer anser att svaret på åldrandets gåta återfinns i individens arvs massa och att kroppens åldersförändringar följer ett visst mönster. Själva begreppet *åldrandet* har flera dimensioner och Åke Rundgren (1991) beskriver fyra olika perspektiv på åldrandet. Den första uppger han som ett *kronologiskt åldrande* och är ett vanligt men godtyckligt mått för att dela in människor i "gamla" eller "unga" när det gäller det kroppsliga åldrande. Eftersom ålderspensioneringen för de flesta i Sverige numera börjar vid 65 års ålder används i många sammanhang denna ålder hos oss som gräns mellan äldre och yngre. Världorganisationen (WHO) sätter motsvarande gräns vid 60 år. Som grupp är 65-åringar och äldre åldersmässigt och funktionellt inte homogen och därför anser WHO att personer över 80 år bör kallas "äldre" äldre. Det kronologiska åldrandet anger hur många år man levt efter födelsen men är ett mindre lämpligt mått för att ange individens funktionsförmåga. Befolkningsstatistiken arbetar renodlat med kronologisk ålder.

Den andra nivån är den så kallade *sociala åldern*, vilken anger hur individen i olika åldrar fungerar inom de samhälleliga systemen som till exempel arbete och familj men också hur våra sociala roller förändras med åldern. Detta innebär samhälleliga förväntningar på hur människor borde bete sig på olika kronologiska åldersnivåer. I den västerländska kulturen förväntar vi oss att personer över 60 år lugna och stillsamma, och det är inte förvånande att starten på ålderdomen utgörs av att man pensioneras och slutar sitt heltidsarbete. I andra samhällen kan hög ålder betraktas som en belöning för ett hedervärt liv. Varje civilisation har skapat myter och teorier om ålderdomen och därmed förväntningar på vad det ska innebära (Stuart-Hamilton 1995). Bilden ovan skulle kunna betraktas som ett svar på vad det sociala åldrandet kan innebära.

Skämtsamheten i illustrationen ovan har dock förankring i idéerna om det svenska åldrandet, hur äldre bör betraktas men också betrakta sig själva. Detta hänger ihop med Rundgrens definition på *psykologisk ålder*, som beskriver hur väl en individ kan anpassa sig till föränderliga krav från omgivningen i jämförelse med andra individer. För att hålla kvar vid illustrationen så betyder denna nivå av åldrande i vilken utsträckning äldre kommer att acceptera bilderna om sig och göra dem till en del av sin egen identitet som äldre. Den fjärde nivån kallar slutligen Rundgren för den *biologiska åldern*, vilken blir en definition på individens

funktionsförmåga och aktuella position i relation till individens möjliga livslängd. Det vill säga att det kommer att finnas biologiska förklaringar till varför exempelvis syn och hörsel förändras i takt med åldrandet.

Lars Thornstam är troligen den sociolog med inriktning på samhällsgerontologi som är mest framstående i Norden och han har under två decennier bedrivit intensiv forskning på området äldre och åldrande. Han menar bland annat att det finns tre starka föreställningar som kan ses som avgörande för synen på äldre och åldrande (och då i förlängningen även äldreomsorgen) idag. Dessa föreställningar ligger till grund för den norm som sedan skapar såväl bemötande som organisering av ålderdomen. Thornstams (2001) tre kategorier:

- 1) Ideal normalitet, som utgår från hur man enligt värdemönster och moralbegrepp i samhället bör åldras.
- 2) Statistisk normalitet, som baseras på statistiska undersökningar som visat vilka beteenden och upplevelser i samband med åldrandet som är vanligast förekommande.
- 3) Klinisk eller teoretisk normalitet, som syftar på hur åldrandet enligt kliniska konventioner eller skilda teorier bör vara.

Thornstams tre punkter hänger i viss utsträckning ihop med Rundgrens fyra åldersnivåer, men med en större fokus på den sociala dynamiken och framförallt samhällets syn på åldrandet. Utifrån de tre punkterna blir det intressant att försöka fokusera ett antal nyckelbegrepp, såsom normalitet och moral, men också det som har med betraktandet av åldrandet och i sin tur äldreomsorgen som idéer och föreställningar. Idéer och föreställningar som tillsammans utgör ett sammanhang kring hur äldreomsorgen kan förstås som begrepp.

Varför är då etnicitet en viktig fråga i äldreomsorgen?

Föreställningen om det etniska mångfaldsarbetet är att det på ett eller annat sätt är förknippat med en konflikt. Framställningen av invandrare i litteraturen är koncentrerad till att det finns en inneboende konflikt mellan dem som framställs som minoritetsgrupp i förhållande till majoritetssamhället. Frågan är på vilket sätt dessa konflikter gestaltar sig i en praktisk verksamhet och på vilka grunder de existerar. Med tanke på införandet och upprättandet av så kallade mångfaldsplaner och försök till implementeringar av etnisk mångfald på arbetsplatser blir studiet av etniska relationer högst relevant. I en svensk litteraturöversikt av Soydan m.fl. (1999) försöker författarna sammanfatta den litteratur som finns inom området som berör socialt arbete, etnicitet och invandrarskap. Det som framgår är att litteraturen i stor utsträckning fokuserar på

invandrarproblematiken. Det vill säga att invandrarna upplevs som problem och att arbetet med invandrare ses som skilt från det sociala arbetet med majoritetsbefolkningen. Det beskrivs som att det finns en osäkerhet i hur man bemöter människor med invandrarbakgrund i det sociala arbetet. Litteraturen handlar i stor utsträckning om metoder och modeller (konkreta handlingsplaner för hur man bemöter specifika invandrargrupper) för att underlätta mångfaldsarbetet. Författarna kritiserar starkt den litteratur som framhåller etniskt sensitiva modeller och menar att dessa ”ytterst fungerar på majoritetens villkor genom att bortse från maktens betydelse i relationerna mellan majoritets och minoritetsgrupper i det sociala arbetets praktik” (Soydan mfl. 1999:163). Vad som menas är att modellerna som utarbetats i hög utsträckning bygger på den etnocentriska grundsyn välfärdsstaten är skapad av. Därför kommer majoritetsbefolkningens problematik att stå som måttstock hur ”etniska problem” ska lösas. Retoriken är lösningsfokuserande och det finns en tilltro till att om modeller i socialt arbete efterföljs kommer de så kallade invandrarproblemen att minska.

Vem är invandrare?

Det är svårt att veta vilka personer det rör sig om i praktiken. En invandrare kan vara född i utlandet eller i Sverige, vara svensk medborgare eller ha ett annat lands medborgarskap. Invandrare kan vara en nykomling som nyligen beviljats asyl i Sverige, men också en person som varit bosatt i landet och är svensk medborgare sedan årtionden. Begreppet *invandrare* står för utländsk bakgrund och påbrå i mycket vid mening. På grund av den diffusa innebörden kan begreppet sägas vara ett alldeles för trubbigt verktyg för att vara analytiskt användbart. I den offentliga och politiska debatten i massmedia får termen invandrare ofta fungera som en samlingsterm för individer. I själva verket lever dessa individer under mycket varierade villkor i samhället. Skillnaderna mellan olika invandrarkategorier kan i flera avseenden vara större än dem mellan olika samhällsgrupper (Bäck 1996). Litteraturens beskrivningar kan tolkas som att det bland annat inom äldreomsorgen finns ett behov för en obeprövad kunskap som ska lösa frågor kring invandrarproblematiken. I en situation som innebär ny kunskap och ett nytt sätt att tackla klientens behov finns det anledning att tro att det lätt skapas osäkerhet. Här kan ibland behovet av att kategorisera de äldre invandrarna uppstå. Detta på ett sätt som inte är helt ovanligt inom vård- och omsorgssektorn. Exempelvis kan kategorin äldre invandrare tendera att stå för något som är förknippat med just problem. Problem som i realiteten snarast är förbundna med social ojämlikhet omvandlas härmed till ett invandrarproblem. Det vill säga begreppet invandrare förstås i

avgränsade etniska och kulturella termer. ”Annorlunda kultur” blir den grundläggande orsaken till alla problem som är förknippade med invandrare, flyktingar och etniska minoriteter.

Ytterligare en aspekt som gör studiet av etniska relationer i äldreomsorgen aktuell, är den diskussion som dels handlar om svårigheter i att rekrytera personal till vården och dels om den diskussion som handlar om en ökad mångfald i arbetslivet. Broomé m.fl. (2001), menar att det är till stor del den demografiska utvecklingen som kommer att leda till en hotande brist på arbetskraft i stora delar av den offentliga sektorn, särskilt inom vård och omsorg. Den komplexa arbetsmarknadssituationen för invandrare diskuteras flitigt och det kan beskrivas som en tröghet inom både privata och offentliga organisationer att anpassa sig till en etnisk mångfald. Broomé m.fl. menar att en lösning på detta problem är att i större utsträckning se till att få ut arbetslösa invandrare på arbetsplatser där det råder arbetsbrist. Detta ses som en öppning på den problematiska situation som många invandrare möter på arbetsmarknaden och tror att detta är ett viktigt tillfälle att så att säga dra nytta av en etnisk mångfald i arbetslivet och detta benämns som att det vore ”bäddat för mångfald”. Det finns således ett tryck för att öka den etniska mångfalden inom vård och omsorgssektorn.

Vad är problemet med etnicitet i äldreomsorgen?

Grupper och etniska problem skapas bland annat genom välfärdsinstitutionernas behandling av migranterna (Olsson 1999). Vilket kan tolkas som att hinder i mötet mellan den offentliga äldreomsorgen och den äldre invandraren byggs upp kring orsaker som egentligen inte existerar. Det kan uttryckas som att det finns en ”eticitetsdiskurs” bland yrkesutövare inom exempelvis äldreomsorgen. Sådana situationer kan leda till att sociala svårigheter tolkas som ”kulturella” eller ”etniska” problem av yrkesutövare inom serviceorganisationer. Ett exempel på ett sådant tillfälle kan vara då myndighetspersoner möter ”invandrarklienter” och nedan återges ett citat från en intervju som gjordes med en myndighetsutövande person som arbetade i en kommun (Lill 2001: 99). I intervjun beskrivs hur mötet med en invandrarfamilj kan upplevas:

Så är det ju problemet att oftast när man är hos invandrare så är där ju ofta anhöriga med och ibland väldigt många. Så höjs rösterna och man hör att de pratar väldigt mycket och det är frustrerande. För då vet jag inte om det börjar bli uppror här eller är dom arga, för jag kan ibland känna mig hotad. Som tur är går vi ibland två gånger. Men man sitter där

inkländ i en soffa och så höjs rösterna och i och för sig så kan det vara ett normalt sätt för dem att prata. Men för oss kan det nästan bli hotfullt.

Man kan tolka händelse ovan som en kommunikationsproblematik. Närmare bestämt att oförmågan att kunna tala samma språk skulle utgöra grunden för svårigheterna. Det vill säga när rösterna höjs upplevs de högre eftersom hon inte förstår vad de pratar om. Men i citatet sägs något mer. Tjänstekvinnan uttrycker också oro och rädsla inför eventuella våldsamheter i mötet. Denna ängslan och rädsla kan vara grundad i tjänstekvinnans föreställningar kring etnicitet och kultur och det är framförallt i förklaringen av den känslan som kulturbundenheten ligger. Höga röster, intensiva diskussioner, hotfull stämning ingår i västvärldens föreställning kring hetlevrade individer söderöver ifrån. Villkoren i mötet dem emellan blir med andra ord avgörande på grund av att två ”kulturer” möts. Tjänstekvinnan som representant för det svenska (välfärdstaten) och klienterna som representanter för *invandrarna*. Men genom att enbart lägga betoningen på kultur utvecklas en förenklad och statisk syn på etnicitet, vilket också kan få oss att förhastat betrakta människor från andra länder som systematiskt annorlunda. En sådan åskådning betyder att allt de andra gör är bestämt av kollektiva idéer, traditioner, tabun och heliga värden. På så sätt bygger man upp en slags handbokskunskap om folks kulturbestämda beteenden och alla problematiska skillnader antas ha etnisk bakgrund (Ehn 1986). Etnicitet har en annan dimension än enbart den kulturella, nämligen den sociala dimensionen och dess samband med de samhälleliga relationernas hierarkiska, klass- och statusmässiga karaktär. Genom att ensidigt betrakta etnicitet som kultur osynliggörs därmed socialt viktiga aspekter (Ålund 1997).

I det tidigare nämnda exemplet kan situationen leda till att individen tillskrivs egenskaper eller behov som grundas på attityder, fördomar och ofta stereotypa föreställningar. Detta mynnar ut i tolkningen att kulturella skillnader ses som bekymret och att invandrare sammantaget tycks betraktas anamma samma kultur. Invandrarkulturen mystifieras, orientaliseras och frikopplas från det sociala sammanhanget. Synsättet på denna invandrarkultur exotifieras negativt och ses som ett enhetligt och kollektivt fenomen, samtidigt som den förnekas att vara något som har att göra med konkreta livsvillkor här och nu. Istället uppfattas det som ett arv och ett kulturbagage man har med sig. Detta kulturbagage fungerar på motsvarande sätt som ett biologiskt arv man inte kan undfly, med en inprogrammerad kod för tanke och handling (Ålund 1997). Kulturaliseringen utgöra hinder i mötet då omsorgsarbetare *kan* tendera

att bli mer fokuserade på det faktum att personen är invandrare, än att personen är som vilken hjälpsökande som helst.

Individer som i huvudsak betraktas som invandrare kan därför få problem i mötet med det svenska samhället, med påföljande konsekvenser såsom diskriminering, utanförskap och främlingskap. På så sätt skapas skillnader mellan människor och olikheterna kan direkt kopplas till det faktum att individen klassificeras i kategorin invandrare. Etnicitetsfrågan är således viktig att diskutera inom äldreomsorgen främst då det gäller relationer mellan vårdgivare och vårdtagare men också då det anbelangar relationer vårdgivare emellan. Den är viktig för att den dominerande ”invandrarproblemsdiskursen” skapar en viss slags förutsättningar för samtliga som är berörda av äldreomsorgen, såväl givare som mottagare.

Alla är etniska. Ändå är det skillnad.

Det finns ingen enighet i frågan om vad som utgör en etnisk grupp. Klassifikationer av etniska grupper har ofta baserats på en kombination av en rad olika kriterier som språk, religion, plats/region, släktskap och gemensam härstamning. Förhållandet mellan etniska grupper bör som tidigare nämnts, förstås som sociala processer. Etnicitet har därför att göra med social klassificering och grupprelationer. Vidare betyder etnicitet olika mycket beroende på kontexten liksom i specifika historiska skeenden. För många ex-jugoslaver blev detta fenomen väldigt tydligt vid krigets utbrott i början av 1990-talet. Har dessutom en specifik grupp sämre tillgång till ekonomiska och/eller politiska resurser inom samma samhälle, tenderar den etniska gruppidentiteten att förstärkas. Därför är nationens ekonomiska styrning också en viktig faktor i diskussionen kring etniska grupper och etniska identitetsskapande.

Formuleringar och forskningen kring etnicitet och etnisk identitet har utsatts för kritik de senaste åren framförallt av postkoloniala tänkare där Edward Saids *Orientalism* (senaste versionen 2003) kanske är den mest kända. Kritiken går ut på en förklaring kring begreppet etnicitet som eurocentriskt och präglad av koloniala föreställningar där etnicitet har kommit att beteckna ursprungliga, icke-moderna identifikationsmönster. Det påvisas att det i den västerländska forskningen och debatten om etnicitet, är det "de Andra" som har etniska identiteter och inte den västerländska människan. Trots att även människor i väst positionerar sig enligt de kriterier som ofta ingår i etnicitetsbegreppet det vill säga nation, språk, gemensamt ursprung, kultur, religion. På detta sätt framställs den västerländska människan som mer utvecklad och som stående över icke-moderna identifikationsmönster. Detta är effekter av det som sammankopplas

med hegemonier och av majoritetsbefolkningens dominans. Liknande kritik kan också riktas mot debatten om det mångkulturella samhället där det endast är "invandrare" som klassificeras i termer av etnicitet. Mediaforskare (van Dijk 1991, Brune 1998) har på olika sätt påvisat hur "invandrarna" är och blir representerade speciellt i pressen. Det visar sig bland annat att nyhetspresentationen kring invandrare i högre utsträckning är av negativ karaktär och i stor utsträckning döljer en strukturell rasism.

Typiska fall på hur invandrare och i synnerhet invandrapatienten beskrivs i litteratur är den som bland annat behandlar ämnet kulturkongruent omvårdnad. Vanligen kan det konstateras att dessa böcker utgör tydliga exempel på hur etniska relationer hanteras på ett negativt etnifierande tillvägagångssätt. Fioretos (2001) har gjort en läsning av tre böcker (Ekblad, Janson & Svenssons 1996, DeMarinis 1998, Hanssen 1998) som berör ämnet där hon menar att patienten (läs invandrapatienten) blir ett kulturellt objekt genom framställningarna. Målet med litteraturen är att skapa kunskap och förståelse hos blivande vårdpersonal i frågor som huvudsakligen berör etnicitet men som i böckerna företrädesvis skrivs kultur. Trots goda intentioner riskeras läsarna att "fastnar" i dessa kulturbeskrivningar och tillgodoses ett mer etnifierande förhållningssätt till etnicitet än innan de läste boken, trots att det huvudsakliga målet är att utöka läsarens kunskaper om etnicitet.

De här böckernas information fungerar således mer eller mindre motsägelsefullt, då man å ena sidan är mån om att betona att generaliseringar och stereotyperingar inte är eftersträvaransvärda, men där man å andra sidan med enkelhet kan inringa till och med hela nationers specifika kulturmönster som i förlängningen ger förklaring åt invandrapatienters omsorgsbehov. Synsättet är essentialistiskt, vilket betyder att etnicitet kan inringas och skildras och ger beskrivningar som framför allt ger framställningen om att *vi* är moderna och *dom* är omoderna. Begreppen etnicitet och etnisk identitet fungerar således inte bara som ett sätt att etablera gränser och definiera dom Andra (läs invandrarna) vars handlingar och tankesätt, till skillnad mot svenskar, antas vara bestämda av deras "eticitet". Utan också som ett förhållningssätt för att visa vem som har makt att definiera den sociala verkligheten och vem som har tolkningsföreträde i samhället. Hur blir man etnisk? När är man etnisk? Vem är etnisk?

Etnicitet har en nära förbundenhet med det som handlar om självidentifikation. Etnisk identitet skapas genom de identifikationer kring föreställningar om etnicitet som är rådande. Det etniska identitetsbegreppet kan kategoriskt ses utifrån två perspektiv, ett *essentialistiskt* och ett *konstruktivistiskt*. I det essentialistiska är etnisk identitet en gång för alla given och baserad på individens etnicitet -

definierat av till exempel språk, släktskap, religion, plats/region. I det konstruktivistiska perspektivet ses etnisk identitet som en kollektiv identifikation som är skapad av historiska omständigheter. Etnisk identitet har ur detta perspektiv inte en grund i en gemensam kulturell essens eller ett gemensamt ursprung, utan skapas genom specifika historiska kontexter. Det är bland annat med utgångspunkt från kritiken på det essentialistiska synsättet som postkoloniala forskare menar att exempelvis Afrikaners etniska identitet, liksom många andra människor ifrån delar i "tredje världen" som också antas vara etniska, bör ses som effekter av kolonialismen (se Balibar & Wallerstein 1991, Young 1997). Det är på grund av kolonialmaktens klassificering av befolkningen som olika etniska grupper delgivits särpräglade kulturella utmärkelser. Detta har framkommit via den koloniala administrationens uppgifter om befolkningen och blev på så sätt ett resultat av kolonialiseringens ojämlika process (se Fanon 1997, Gilroy 1993, 2002, Essed 1991). I kolonialismens kölvatten har därför skapat förutsättningar i förhållningssättet till etnicitet, det vill säga i definitionen kring vem som är etnisk och vem som inte är det.

Etniska relationer – föreställningarna om varandras identiteter

Etnicitetsbegreppet bör således ses som något föränderligt och dynamiskt utan fast form. Därför kommer jag framöver att ägna mig åt en diskussion av begreppet etnicitet genom en förklaring av etniska relationer som *föreställningar* om varandras identiteter. Termen etnicitet är omstridd inom samhälls- och kulturvetenskaperna och dess definition har skiftat under de senaste decennierna, beroende på vilka teoretiska perspektiv som anlagts. Numera definieras oftast etnicitet som en aspekt av en social relation mellan grupper av människor vilka ser sig själva som kulturellt annorlunda i relation till andra grupper. Diskussionerna kring begreppet har bland annat handlat om på vilket sätt etnicitet är en essens eller något som är skapat genom historiska processer. Vad man kan säga är att etnicitet ett dynamiskt begrepp. Det innebär att grupperns självidentifikation förändras under historiska, ekonomiska, sociala och politiska processer. Därmed bör förhållandet mellan etniska grupper förstås som sociala processer. Etnicitet handlar därför om social klassificering och grupprelationer och vidare betyder etnicitet olika mycket i olika kontexter liksom i olika historiska skeenden. Etnicitet är således något som skapas och ständigt förändras beroende på utveckling av sociala relationer i samhället (Ålund 1997).

Syfte och frågeställningar

För studien har det huvudsakliga intresset varit att få personal inom äldreomsorgen att resonera kring frågor som handlar om etniska relationer och etnisk mångfald i arbetet. De teman som fokuserades handlade om relationen till varandra inom personalgruppen samt relationen mellan personal och klient. Det huvudsakliga syftet har således varit att skapa kunskap kring representationer om etnicitet genom omsorgspersonalens utsagor. De närmare frågeställningarna är:

(a) när betyder invandrabakgrund (personalens) något för samarbetet inom personalgruppen?

(b) när betyder invandrabakgrund (personalens eller vårdtagarens) något för relationen mellan vårdtagaren och personalen (enligt personalen)?

Frågeställningarna berör omsorgsarbetets komplexitet men inte med ett specifikt fokus kring personalens direkta bemötande av klienterna utan syftet har snarare varit att fånga aspekter kring de sociala relationer som uppstår i arbetet som berör etniska relationer. Ett delsyfte med studien har också varit att genom den arena som forskningscirkeln skapat, ge möjligheter för personal i äldreomsorgen att ventilerat erfarenheter och i nästa steg få djupare kunskap och förståelse i frågor som berör etnicitet. Dessa frågor kan handla om bland annat:

- kulturmöten
- språksvårigheter
- rasism och främlingsfientlighet

Metod

Forskningscirkeln som arena för möten

I diskussion med Malmö FoU-enhet för äldre formulerades gemensamt en idé om att skapa en forskningscirkel där kommunalanställd äldreomsorgspersonal skulle delta. Förslaget godkändes av FoU-enhetens styrgrupp och samtliga vård och omsorgschefer i Malmö blev introducerade för projektet. Detta resulterade i att 8 stadsdelar ansåg sig intresserade och vård och omsorgscheferna informerade om projektet i sina respektive stadsdelar. Via vård och omsorgscheferna sändes en intresseanmälan ut med förklaring om projektets syfte och beskrivningar av frågeställningarna. För cirkeldeltagarna har inga specifika kriterier satts upp mer än att det var undersköterskor och vårdbiträden i äldreomsorgen som varit målgruppen. Med äldreomsorgspersonal i det

här fallet har menats personer som på ett eller annat sätt arbetar med äldre som sin klientgrupp. Detta har inneburit att personal från öppen hemtjänst, vårdboenden och daglig verksamhet varit välkomna att delta. Kriterierna för urvalet var att de personer som har deltagit känt intresse av att diskutera etniska relationer i äldreomsorgen. Genom att sammanföra deltagare till forskningscirkeln från olika stadsdelar ökade chanserna till en fruktbar diskussion. De olika stadsdelarna arbetar inte alltid på samma sätt och genom att en representant från vardera stadsdel deltagit kunde en bredare erfarenhetsbank tillgodoses. Av olika anledningar valde två utav de åtta intresserade stadsdelarna att inte skicka någon deltagare och därmed återstod sex stadsdelars intresse och likaså kom sex personer att delta i forskningscirkeln. Till dessa sex deltagare sändes en kursplan ut med en beskrivning på vad forskningscirkeln skulle gå ut på och också med ett tillhörande schema för våra träffar.

Forskningscirkeln kan både ses som en arena och som en forskningsmetod för olika aktiviteter där framförallt kvalitativa analysmetoder används (Holmstrand/Härnsten 1999, 2003). Gunilla Härnsten har arbetat med forskningscirkel och skriver i rapporten "Den långa vägen till föräldrainflytande" (1995) bland annat att arbetet i cirkeln går ut på att en grupp diskuterar och analyserar ett gemensamt problem, där forskarens roll är att vara med och utkristallisera problemen och ge information om den forskning som finns. Vidare menar Härnsten att forskningscirkeln framförallt bör ses som en mötesplats och en samarbetsmodell där forskares och praktikers olika kunskaper och erfarenheter förs samman. Forskningscirkeln, studiecirkeln eller också ibland kallad den demokratiska dialogen kännetecknas genom att det på arenan sker utväxling av synsätt, idéer och argument. Men kanske det viktigaste, att alla som deltar har möjlighet att utgå från egna erfarenheter (Holmer/Starrin 1993). Genom återkommande möten och kunskapsförmedling mellan forskare och praktiker kan forskningscirkeln betraktas som en demokratisering av forskningen (Svenning 1990). En demokratisering för att mötena bygger på ett ömsesidigt kunskapsutbyte mellan forskare och praktiker. Ingen är mer expert än den andre på det gemensamma ämne som ska avhandlas. Forskarens roll är att vara katalysator, intresserad och lyssnande deltagare (Holmstrand/Härnsten 2003:258).

Deltagare

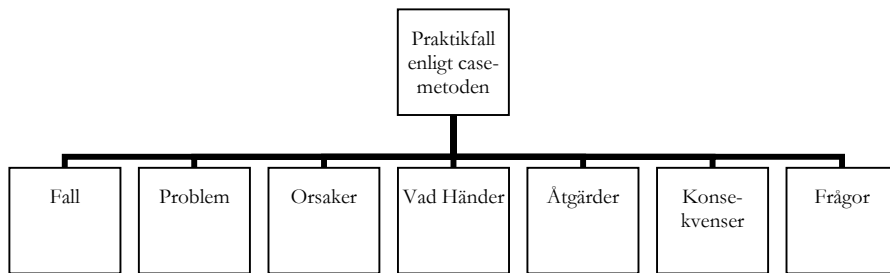
Alla cirkeldeltagare hade erfarenheter av omsorgen om äldre personer med invandrarbakgrund. Samtliga var kvinnor i en åldersspridning mellan 24-62 år. Tre var svenskfödda och tre av dem var födda och uppvuxna i europeiska länder. Utbildningsnivån varierade och två av

deltagarna hade undersköterskeutbildning och de övriga hade vårdbiträdesbefattning med olika typer av kompetensutbildningar i bagaget. Erfarenhetsnivån inom äldreomsorgsarbetet var också varierande men detta berodde på att de som var yngre inte hunnit arbeta så många år ännu.

Case-metoden

Strategin var att utgå från case-metoden (Egidius 1999, 2000). Denna metod innebär att en verklighetsbaserad situation, vanligen en beskrivning av någonting som har inträffat, presenteras för gruppmedlemmarna för att sedan diskuteras och analyseras. Själva problemet i fallet är oftast av en karaktär där det inte finns några enkla, rätta eller felaktiga svar. Fördelen med att arbeta med case är att det ger en konkret, praktisk och kontextbunden kunskap. Vägen för att nå fram till analysen är därför viktigare än själva slutresultatet. Fallen kan se mycket olika ut. De kan vara kortfattade beskrivningar av speciella, kritiska händelser där mänskliga känslor, dialoger och beteende återges. De kan också vara dokumentsamlingar som innehåller protokoll, brev, tidningsartiklar etc. Fallen kan utformas på olika sätt. Forskaren kan tillhandahålla färdiga fall som gruppmedlemmarna får diskutera, alternativt att gruppmedlemmarna bidrar med egna upplevda fall. I denna studie valde vi att arbeta med deltagarnas egna fall. Detta har inneburit att omsorgspersonalen funderat över upplevda fall/händelser från sin respektive arbetsplatser.

Case-metoden har i den här studien företrädesvis använts som ett pedagogiskt redskap i samtalen med deltagarna. Utifrån Egidius H. (1999) kan case-metoden tolkas som en form av PBL (problem baserat lärande), men där case-metoden huvudsakligen riktas mot praktisknära händelser/fall, framförallt på arbetsplatser. Case-metoden har sitt ursprung i Harvard och Northwestern Universities och har därför kommit att associeras med ekonomiutbildningar. Metoden har använts i utbildningssyfte för att få studenter att relatera sina inlärdade teoretiska kunskaper till att fungera i praktiska situationer (Rippin m.fl. 2002). Numera har metoden utvecklats inom olika utbildningar och handböcker till både lärare och elever finns författade (se Maufette-Leenders mfl. 1997, 2003). Case-metoden och diskussionerna kring fallen har i det här sammanhanget inte varit ett mål, utan snarare ett medel. Tankestrukturen har använts för att ge varje fall lika stor uppmärksamhet och likvärdig status, men framförallt för att ge struktur vid samtalen. Vad vi gjorde var att vi använde oss utav Egidius (C. Egidius 1999) struktur för behandling av ett praktikfall (Figur 1.):



Figur 1. Struktur enligt casemetoden (C. Egidius 1999).

Det tidsmässiga upplägget för forskningscirkeln har varit sex träffar totalt i tre timmar vardera under en sammanhängande sexveckorsperiod. Deltagandet gjordes på arbetstid och var frivilligt. Det har senare visat sig vid förfrågan till deltagarna att de i de flesta av fallen blivit direkt informerade och tillfrågade om att delta i forskningscirkeln via sina verksamhetschefer. Det var jag själv som agerade som cirkelledare och koordinator från FoU – enheten fanns med som observatör och tog anteckningar. Cirkelledarens roll var att föra anteckningar vid vita tavlan och ibland driva och styra diskussionen till nästa fråga via strukturen enligt case-metoden.

Första cirkelmötet inleddes med en presentationsrunda och sedan redogjordes mer ingående för forskningscirkelns mål, syfte, frågeställningar och tillvägagångssätt. Strategin var sålunda att omsorgspersonalen i enlighet med strukturen skulle diskutera fall/händelser i arbetslivet där de trodde att etnicitet haft eller fått betydelse. Uppgiften för deltagarna blev därmed att de själva genom sina arbetserfarenheter fick skapa diskussionsunderlaget, vilket innebar att deltagarna var aktiva i forskningscirkeln. De var aktiva på så sätt att det var de som valde agendan genom att presentera upplevda case, fall eller situationer på sina arbetsplatser. Etnicitet har presenterats för deltagarna som något som kan ha beröringspunkter med religion, kultur, språk och nation. För att göra uppgiften praktisknära och begriplig ville jag att omsorgspersonalen skulle presentera en klientrelaterad och en kollegierelaterad händelse och/eller relation där de trodde att etnicitet haft eller fått betydelse. Eftersom utgångspunkten från min sida var att etnicitet är en relation, blev uppgiften att beskriva ”ge och ta”- situationer. Där ”ge och ta” står för både det som kan ses som de lyckade och/eller misslyckade sidorna av relationen, till kollegor å ena sidan och klienter å andra. Konkret handlade det om frågan: När fungerar arbetet bra och när fungerar det inte bra?

Med utgångspunkt i dessa frågeställningar ville jag vidare att de skulle fundera och sedan presentera upplevda händelser eller situationer ifrån sitt arbete i forskningscirkeln. Fallen skulle sedan diskuteras och analyseras enligt case-metoden. Vid introduktionsmötet lämnades även information kring ljudupptagning av kommande möten och hanteringen av dessa. Forskare har forskningsetiska regler att följa vilket innebär garanti om anonymitet och avidentifiering för informanten. Samtyckesblankett har därmed fyllts i av samtliga deltagare i forskningscirkeln.

Bearbetning

Intervjuerna eller mer korrekt, gruppsamtalen har spelats in för att ge forskaren möjlighet till tematiska analyser av informationen som framkommit under mötena. Delar av gruppsamtalen har transkriberats och i det sammanhanget är det viktigt att vara medveten om att en utskrift är en överträdelse, en förvandling av en berättarform- muntlig diskurs- till en annan berättarform- skriftlig diskurs. Utskrifter är avkontextualiserade samtal. En intervju äger rum i ett sammanhang, vars rumsliga, tidsenliga och sociala dimensioner framträder för deltagarna men inte för läsaren av utskriften (Kvale 1997). Vid redovisningen av samtalen är det därför viktigt att citat visas i en sådan kontext att deltagarna i gruppen känner igen sig. Deltagarna har därför getts möjlighet till genomläsning och kommentering innan tryckning. För att identifiera olika teman har transkriptionerna genomlästs flera gånger. Vid genomläsningarna sorterades de utskrivna citaten först i olika kategorier, exempelvis språk. Då många citat kvalificerade inom en kategori bildade se sedermera ett tema.

Metoddiskussion

Det är en avsevärd skillnad på samtal som bygger på att omsorgspersonalen förutsättningslöst får berätta om hur de upplever sin arbetssituation mot att det finns en styrning. Det finns forskare som betraktar styrning med ledande frågor under intervjun som ett problem. Inom alla former av diskursanalys ses dock inte ledande frågor som ett problem utan som en del av intervjun som interaktion. Det betydelsefulla är att beakta hur frågorna är formulerade när man analyserar materialet. Det vill säga att både frågan och svaret analyseras (Winther 2000). Deltagarnas berättelser ses inte enbart som konkreta händelser utan även som förklaringar till händelserna. Dessa händelser och förklaringar innehåller inte bara ett motiv med tillhörande motiveringar utan de består också av sociala identiteter. Analysen blir då att förstå hur dessa

identiteter konstrueras och upprätthålls i den sociala miljön (May 2001). Utgångspunkten är den feministiska kritiken som i huvudsak riktas mot den skeva distinktionen mellan förnuft och erfarenhet mot att objektivitet skulle vara detsamma som distans och opartiskhet.

Det är inte ett specifikt fall som är kärnan för analysen i denna studie utan vad som sägs kring de olika fallen. Yin (2003) menar att det finns olika typer av fallstudier och att man kan välja att studera antingen enskilda eller multipla fall. Även Yins exemplifierade fall är av en annan karaktär än de som återfinns i forskningscirkeln, då de i större utsträckning handlar om hela organisationer. I den här studien är fallen erfarenhetsbaserade, konkret beskrivna relationshändelser. Det är dock med inspiration från Yin (1994, 2003) som jag använder mig av en del begrepp kring fallstudiemetoden. De fall som delgivits i forskningscirkeln är vad Yin kallar deskriptiva fallstudier, vilket betyder att fallen är beskrivande, praktisknära händelser baserade på deltagarnas egna erfarenheter. Den mest eftersträvarsvärda strategin vid analysen i fallstudier är att använda pattern-matching eller tematisering för att finna teoribildande strukturer (Yin 1994). Tematiseringen är en form av kodning där man placerar textfragment från transkriptionerna i kategorier (Winther 2000). Tematiseringen eller kodningen blir det underlag frambringat ur data som sedermera kommer att tolkas. Fallstudien innehåller substantiella element av en berättelse (narrative). Varje fall blir en liten berättelse om det riktiga livet med dess komplexitet och motsägelsefullhet. Följaktligen är det kan bli svårt att få fram generella vetenskapliga resultat och teorier. Ett sätt att avgöra validiteten är att fokusera på sammanhanget. Vid tematiseringen av fallen/berättelserna är det inte enbart deltagarens röst och berättelsen av fallet som blir avgörande för vad som är meningsfullt. Utan, det intressanta blir att söka svaret på den kategoriska frågan: *Vad är fallen ett fall av?* (Flyvbjerg 2001).

Resultat och diskussion

De aktuella fallen

De diskuterade fallen enligt case-metoden presenteras genom det strukturschema (se Bilaga 1) som deltagarna i forskningscirkeln utgick ifrån vid diskussionerna. I den vänstra kolumnen klassificeras om fallet har en kollegierelaterad karaktär, i tankestrukturen benämnd *personal-*

personal eller om fallet hade en klientrelaterad karaktär, i tankestrukturen benämnd *personal-vårdtagare*. I ett fall är båda kategorierna inkluderade. Tabellen innehåller för övrigt ord och lösa fragment under respektive kolumn vilka ger en inblick kring fallens innehåll. Uppgiften till deltagarna var att presentera två fall var, men då det visade sig att några hade fall som var likartade valdes de bort som specifika fall och diskuterades därmed samtidigt som det liknande. Antalet blev därmed tio stycken presenterade fall, varav ett fall tog sin utgångspunkt i en tidningsartikel, bidragen av cirkelledaren. En av cirkeldeltagarna valde att skriva ner sina tankar i ett brev som återfinnes i bilaga 6. Samtalen kring fallen kommer att återges genom citat ur diskussionerna, men inte på ett detaljerat sätt, fall för fall. Detta innebär också att vissa fall har fått mer utrymmen än andra i texten.

Teman

Utifrån genomläsningen och kategoriseringen av utsagorna har fem olika teman formulerats. De är som följer; likheter, balans och gränssättning, språk, anställning på lika villkor och institutionell struktur.

Likheter

Om öppenhet och flexibilitet

”Det finns ändå mer likheter än skillnader mellan oss.”

Det är betydelsefullt att poängtera att deltagarna vid varje cirkelträff berörde det faktum att etnicitet och invandrarskap inte var något som de upplevde som ett stort problem i sitt arbete. De menade att det var viktigt att betona att likheterna mellan människor är större än skillnaderna och de ville inte förstora upp problematiken. De tyckte att etniska relationer och invandrarskap kunde vara intressant och givande och att det på det stora taget inte fanns så mycket att bekymra sig för. De uttryckte att relationer med vårdtagaren var enklare än relationer med kollegor och detta gällde samtliga vårdtagare och kollegor. Enklare för att i mötet mellan omsorgsarbetaren och vårdtagaren finns det som regel bara två parter medan det i kollegiegruppen finns många fler att ta hänsyn till. Förhållningssättet till klienten sågs alltid annorlunda i jämförelse till kollegor.

Materialet påvisar att när det upplevdes en problematik kring etniska relationer i äldreomsorgen var den i större utsträckning riktad inom och kring kollegierelaterade och organisationsorienterade situationer. Deltagarna uttryckte att i förhållningssättet gentemot vårdtagarna måste

det finnas en stor acceptans och att det ligger i arbetets förutsättningar att *"ta mycket från vårdtagarna"*. Under en diskussion som kom att handla om äldres personers fördomar om invandrare sa en utav deltagarna: *"Man ska ha större tolerans med äldre människors rasism."* I anslutning till samtalet uttryckte en annan av omsorgsarbetarna med invandrarbakgrund att: *"Jag tycker att man som invandrarpersonal ska acceptera situationen med tanke på åldrandet."* Det fanns med eftertryck en annan inställning kring vårdtagarnas åsikter och beteende än vad relationer till kollegor och övriga i organisationen påvisade.

Omsorgsarbetarnas förklaring till äldres ibland mer negativa inställning till invandrare menade de delvis ligger i okunskap och rädsla, men framförallt i rädslan hos svenska vårdtagaren att inte förstå vårdgivare som talar med brytning. De menade att äldre sällan kommer i kontakt med invandrare och de äldre ofta spenderar mycket tid i hemmet med att titta på TV, läsa tidningar och lyssna på radion. *"Media slussar ju bara ut det dåliga om invandrare, så de [de äldre] har ju inget att jämföra med. De får ju bara det som är dåligt."* Omsorgsarbetarna hade ingen stor erfarenhet av att det skulle vara många svenska äldre som formulerar en önskan om att inte få hjälp av en vårdgivare med invandrarbakgrund, men uttryckte att sådant kan förekomma. Omsorgspersonalen såg inte detta som ett problem då de menade att det alltid finns speciella vårdtagare. Dessa vårdtagare är speciella även mot personal med svensk bakgrund. De sa att personalen i så stor utsträckning som möjligt försökte tillmötesgå vårdtagarens önskemål, med förbehållet att organisationen klarar det. Vilket betyder att det måste finnas en passande personal i gruppen som kan hjälpa vårdtagaren och finns inte det, måste vårdtagaren ta emot hjälpen i alla fall.

I omsorgen kring vårdtagare som har invandrarbakgrund ansåg inte cirkeldeltagarna att det var några större problem, utan såg snarare dessa möten som en utmaning i arbetet. Några kulturella barriärer eller svårigheter tyckte de inte att de hade upplevt. *"Det svåraste är språket inte det kulturella, utan just avsaknaden av ett gemensamt språk."* Med tanke på att oförmågan att tala samma språk kan utgöra stora hinder i omsorgsrelationen kan det ju betraktas som en stor vinst i att para ihop vårdgivare och vårdtagare som talar samma språk. Utifrån diskussionerna om och kring fallen framkom det att det inte är en självklarhet att vid tillfällen man får en vårdtagare från samma nation som det finns vårdgivare i gruppen, att dessa fördes samman. En av deltagarna sa:

Vi sätter inte samma nationalitet bara för att det ska vara så, men däremot har vi gjort så att om det har uppstått någonting så har dom [som kan språket] fått gå in och medla för oss, så att jag kanske kan prata med personen. Jag har en dam från Polen och jag kan inte ett ord polska

överhuvudtaget men det har ju ändå fungerat bra och det har varit så och så och så [gestikulerar med händerna och visar på vilket sätt de talar med kroppen] Men när det har varit någonting så har jag ju kunnat gå in med en annan med mig som har kunnat tolka polska till mig. Samtalet har fungerat som en riktig tolkning i stället. Polskan och jag har kommit rätt långt ändå i, 'litet barn', 'stort barn' [gestikulerar med händerna] 'hur mår dom?', 'sovit gott?' Alltså så. Det har ändå fungerat.

Omsorgsarbetets upplägg påvisar en stor flexibilitet och öppenhet kring att lösa problemfyllda situationer när de uppstår. Man tar hjälp av kollegor när det behövs och organisationens utformning tycks ge möjligheter för improvisation. Citatet ovan innehåller många intressanta spår omkring de etniska relationerna omsorgen som bland annat berör språksvårigheter och organiseringen av etnicitet. Då cirkeldeltagarna resonerade kring etniska relationer i arbetet kunde inte diskussioner kring andra viktiga aspekter av arbetet uteslutas. Dessa diskussioner berörde det komplexa i att arbeta med människor och att använda sig själv som det huvudsakliga instrumentet.

Balans och gränsdragning

Omsorgen som känslöarbete

”Nu är vi inne på det med gränser igen. Det har vi varit inne på vid varje möte. Men så finns det alltid en balans i gränssättningen. Vad ska jag sätta gränser för?”

Ett ständigt återkommande tema i samtalen var det som handlar om gränsdragningar och önsknings om att skapa vad deltagarna benämner som en balans i arbetet. Detta framkom i diskussioner som till stor del berörde komplexiteten i omsorgsmoraliska arbetet. Den balans och de gränsdragningar de talade om är starkt förankrade kring diskurser om omsorg, moral och etiska överväganden. Gränsdragningarna kan tolkas som ett skydd till förmån för den personliga integriteten både då det gäller relationer till klienter och kollegor. I klientrelaterade situationer kan gränsdragningen vara ett sätt att vara professionell men också ett sätt att upprätthålla sin profession. Att vara en professionell omsorgsarbetare är att utföra den hjälpande handlingen som ett avlönat arbete. Omsorgshandlingen i arbetet blir därmed inte enbart ett uttryck för människokärlek och medmänsklighet. Mellan medmänskligheten och det avlönade arbetet kan spänningar uppstå som skapar problem när det gäller omsorgsprofessionen. Det kan handla om problem som

framförallt kan uppstå i situationer där hjälparen uteslutande har en professionell inställning till sitt arbete (Skau 1993). ”*Det känns lite skumt ibland när man kommer till en vårdtagare som påpekar att man inte ler.*” I mötet mellan vårdtagaren och vårdgivaren finns det förväntningar.

Förväntningar kring hur dessa båda parter bör vara och förhålla sig till varandra. Detta förhållningssätt är uppbyggt kring diskursen om omsorgen och på vilket sätt en omsorgsarbetare bör vara. Resonemanget ligger till grund för hur idé, handling och språk ger omsorgsarbetet dess komplexitet.

Det faktum att använda sig själv som råmaterial som en del av arbetets innehåll påverkar relationerna. Att arbeta med människor kräver samtal och kommunikation kräver en relation. Hochschild (1983) argumenterar för att det för anställda inom service sektorn finns ett karaktärsdrag som hon kallar för känslorarbete (emotion work). Känslorarbetet bygger på anställdas vilja att presentera och representera ett företags eller organisations ansikte utåt. Det kan röra sig om att vara artig, le, viljan att hjälpa till, ge service. Hochschilds teori om emotional labour är utvecklat inom ramen för tjänstesektorn och ekonomiskt vinstintresse ligger till stor del grund för känslorarbetet. Äldreomsorgen är trots en viss ekonomisk spänning inte till sitt utformande koncentrerat till att generera pengar, men känslorna kring att förhålla sig professionellt kan ses som parallella. Därför bör omsorgsarbetet betraktas som ett känslorarbete.

Karen Davies har med barnomsorgen som exempel diskuterat omsorgens struktur som bestående av både en fysisk och en emotionell dimension. De fysiska aktiviteterna inom omsorgen kan vara att handla, städa, tvätta. Det emotionella i omsorgen handlar om att ge tröst, uppmuntran, ge kärlek och trygghet (Davies 1996). Ett känslorarbete tar sin utgångspunkt i företräddelsevis kvinnors ansvars- och omsorgsrationalitet handlande. Där omsorgsrationalitet står för bland annat medkänsla, närhet, bemötande och en förmåga att se hela människan. Det omsorgsrationalitet handlandet kan dock ses innehålla olika sfärer, där Franssén (1997) delar in omsorgsarbetets totala arbetsinnehåll och arbetssituation i en instrumentell och en emotionell sfär. Den emotionella sfären kan i det här sammanhanget likställas med känslorarbetet med dess kvalitativa karaktär. Det är framförallt att balansen i att förhålla sig professionellt i känslorarbetet som är en utav de viktigaste uppgifterna för omsorgsarbetarna.

Vi ska finnas till i deras vardag. Ska vi finnas till i deras vardag? Vi kan ju inte vara deras anhöriga, deras barnbarn men någonstans så blir vi ju det. Det vill ju inte vi för då kommer de kräva mer av mig än vad jag kan ställa upp för. Vi är ju deras vardag men vi måste ju sätta en gräns för

den. Annars är vi där att vi hamnar i skuldkänslor och däckar så småningom. Man hamnar ju i en relation med alla man går till. Det har vi ju till våra arbetskamrater också och mina arbetskamrater har samma inställning som jag. Men en gammal människa som jag går till varje dag har inte den inställningen till mig som jag har till dom. Dom är mitt arbete, men så ser de inte på mig.

Deltagarna formulerade att relationen till klienten är komplicerad för den hela tiden kräver denna balansering. ”När gör man för mycket? Var går gränsen för att det blir mer?” Det är framförallt situationer där osäkerhet kring balansen som gör omsorgsarbetet svårt.

Vi kan inte reda ut alla situationer och det måste vi lära oss. Så kommer det alltid att vara och det måste vi acceptera. Som vårdpersonal måste vi lära oss att hantera det här problemet. Det kan man stöta på och det måste vi hantera. Annars kommer vi in i det här att vi mår dåligt med skuldkänslor, att känna oro och det är en helt annan bit. Vi måste gå in och bearbeta och bli stabila i oss själva. Vi får inte gå över gränserna och vi måste lära oss att sortera.

För att uppnå balans i omsorgsarbetet gäller det att dra gränser för att inte bli alltför berörd och känslomässigt engagerad i mötet med vårdtagaren. Samtidigt kräver omsorgsarbetet känslomässigt engagemang. Omsorgsarbetarna påvisar bland annat komplexiteten i sättet att vara professionell och samtidigt kärleksfull genom att förmedla att det inte alltid enbart är vårdtagaren som är i behov av deras omsorg utan även anhöriga blir också en stor del av omsorgsarbetet. En av deltagarna uttryckte: ”Det är ju inte alltid deras [vårdtagarnas] behov vi fyller. Vi fyller ju en massa andras behov också.” Att inneha ett omsorgsarbete innebär alltså inte alltid enbart omsorgen om den hjälpbehövande, utan många gånger också omsorgen kring personen som behöver hjälp. Gränsdragningar i relation till vårdtagarna blir oerhört viktig för upprätthållandet av den professionella inställningen till vårdtagaren och dess anhöriga. Klarar inte omsorgsarbetaren av detta riskerar hon att bli personligt påverkad av det, vilket exempelvis kan leda till sjukskrivning.

Sånt har ju hänt att någon inte har satt gränser, där hon inte kunde säga nej. Hon blev ju sjuk ju, de [anhöriga] pumpade henne. För det var ju synd om tjejen. Hon ville ju så väl. Kanske lite dåligt självförtroende själv och inte vågade säga nej och skulle räcka till men hon blev sjuk av det. Dom tog över henne.

Amatör eller professionell – kärleksfullhet eller professionell yrkesetik? Mellan dessa båda ytterligheter brukar diskussionen stå när det

gäller frågan om för- och nackdelar med professionaliseringar (Gynnerstedt 1993). Omsorgsarbetets förväntningar på de anställda är att de ska förhålla sig professionellt vilket innebär att de både måste vara i kontakt med sitt eget känsloliv, och klientens. Detta är naturligtvis en faktor i arbetet som ställer höga krav på gränssättningarna både för sig själv och för organiseringen av arbetet. Vad omsorgsarbetarna framför är just den svåra distinktionen mellan att ge av sig själv men att inte låta det gå över gränsen så att det leder till att de blir överansträngda och mår dåligt.

Språk

Språksvårigheter och tolkning

Kärnan i mötet mellan vårdtagare och vårdgivare blir kommunikationen, både den verbala och den kroppsliga. Naturligtvis kan det uppstå situationer som inte är tillfredsställande vare sig för vårdtagaren eller för vårdgivaren om den verbala kommunikationen inte fungerar. I forskningscirkeln kom problematiken kring språksvårigheter upp i flera olika sammanhang, både i kollegierelaterade situationer och klientrelaterade sådana. I samband med ett beskrivande fall (nr.4) om en icke-svensktalande kvinna som på äldreboendet låg inför döden, diskuterades den klientrelaterade situationen kring språksvårigheterna i omsorgsarbetet. Kvinnan som bodde på vårdboendet försämrades hastigt och personalen var tvungen att påkalla ambulans för färd till sjukhuset där hon sedermera avled. Det fanns under händelsen ingen i personalgruppen som kunde tala kvinnans modersmål och de anhöriga fanns för tillfället inte på boendet. Händelsen var ett exempel på en inträffad situation som kan skapa känslor av skuld, otillräcklighet och oro hos personalen.

Det finns ingen möjlighet att ringa till tolkar i akuta situationer och en cirkeldeltagare sa: *"Vi har för övrigt aldrig ringt till någon tolk. Vi har inte ens numret på vår lista"*. Enligt omsorgspersonalen försöker man lösa språkbarriärerna genom gester, småord som de har lärt sig från anhöriga och på någon arbetsplats har man inordnat en mindre ordlista med vardagsord. I diskussionen kring ordlistor och hur dessa hanteras menade någon att: *"Det där med ordlista kanske fungerar bra på vissa språk men på andra har jag mycket svårt för att se hur det skulle låta. Just arabiska och så, grekiska är också ett sådant språk."* Det är således fantasifulla nödlösningar som personalen beskriver när det gäller överbrygningar i språket. De gav uttryck för att det blir svårt att ge vårdtagaren *"det där lilla extra"*, då man inte kan småprata med varandra. När vårdtagaren är nöjd och mår bra fungerar mötena som till stor del går ut på att läsa

kroppsspråket. De påpekade också att emellanåt tar språksvårigheterna mycket tid kring omsorgsarbetet.

De äldre invandrare som inte kan svenska språket är i större utsträckning beroende av sina anhöriga än äldre som kan språket. Cirkeldeltagarna ansåg att anhöriga till vårdtagare som inte kan det svenska språket tog ett stort ansvar och beskrev situationer där de anhöriga är oersättliga för både den enskilde och personalen. Däremot kan stora problem uppstå om inte de anhöriga heller pratar svenska. De beskrev händelser där tolkningen blev mer viktig för de anhöriga än för klienterna. Viktigare för att en del vårdtagare på grund av sjukdom har mycket svårt att förmedla sig verbalt även på sitt eget språk. En deltagare sa: *"Tanten hade vi inga problem med. Hon var så långt gånge i sin demens"*. Däremot kan det uppstå svårigheter för personalen att förmedla sig och få god kontakt med de anhöriga om språkkunskaper inte finns. Att ha goda relationer med anhöriga är en mycket stor del i omsorgen kring vårdtagaren. Därför menade omsorgsarbetarna att i situationer där de anhöriga inte kan svenska blir arbetet kring vårdtagare svårt, tidskrävande och arbetsamt.

Språk och konflikter i arbetsgruppen

Diskussionen kring språk berörde även de kollegierelaterade relationerna. I samtalen kring fall (nr. 1), omnämndes en situation där omsorgsarbetare med invandrarbakgrund talade sitt hemspråk i lunchrummet på rasten vilket lett till en konflikt på arbetsplatsen. Friktionen mellan "invandrare" och "svenskar" togs i uttryck genom rätten att tala vilket språk man vill eller skyldigheten att prata svenska. Det skall nämnas att omsorgsarbetarna får göra vad de vill på sin rast. Det vill säga, man har rätt att tala vilket språk man vill i lunchrummet. Däremot framkom det vid diskussionen att personal som talar av annat språk än svenska utanför raster sinsemellan, har kommit att bli en arbetsledarfråga på samtliga arbetsplatser. Detta har lett till olika lösningar och förhållningssätt för de olika verksamheterna. På vissa arbetsplatser tillåts det att tala vilket språk man vill, på andra har det bestämts att det är svenska som ska talas.

Det är intressant att resonemang kring frågan äger rum vilket påvisar existensen av etnicitetsbaserade slitningar på arbetsplatserna. Erik Olsson (1995) har i sin avhandling beskrivit hur konflikter mellan olika grupperingar inom omsorgspersonalen på ett äldreboende tog sin utgångspunkt i språk. Olssons huvudsakliga syfte var att: *"visa hur en kategori människor tillskrivs gemensamma egenskaper med utgångspunkt i deras språkliga bakgrund – spanskan – och hur dessa reproduceras i den sociala praktiken genom ett samspel mellan den sociala strukturen och individerna"* (Olsson 1995:17). Olsson beskriver hur omsorgsarbetare med invandrarbakgrund

blir uppdelade i språkkategorier och på så sätt tillskrivs etniskliknande identiteter och där språkkategoriseringen går före individens egna identitetsföreträdanden.

Konflikten som ovan nämnda kan också betraktas på grundval av att gräl om språk konstrueras genom föreställningarna om varandras identiteter. Det vill säga våra föreställningar om vem den Andra är, är så starka att språkkonflikten opererar kring mer än enbart det faktum att ett annat språk än svenska talas. Konflikter av detta slag är därmed svårlösta. Segslitna för att föreställningarna om varandra är djupt förankrade i kulturen. Ledarskapet och hantering av etniska konflikter på arbetsplatserna får betydelse för hur arbetsklimatet kan utvecklas, vilket är en diskussion som tas upp under rubriken *Institutionell struktur*.

Anställning på olika villkor

Organiseringen av etnicitet i omsorgen

Omsorgsarbetare med invandrarbakgrund kan framförallt språkmässigt vara till fördel för klienter som inte kan prata svenska. Som tidigare nämnts är det ingen självklarhet inom arbetsgrupperna att fördela vårdtagare efter språkkunskaper, men det händer att detta görs. Många gånger går omsorgspersonalen två och två till klienterna och om klienten och en utav vårdgivarna talar samma språk menade cirkeldeltagarna att det är viktigt att den som inte förstår språket inte känner sig utanför. *”Det är en fördel med personal som kan språket på boendet och men det ska inte vara obehagligt. Jag måste förklara för den andra vad vi har pratat om”*. Om man inte förstår konversationen vid ompysslande och småpratandet med klienten är det lätt att den som inte kan språket känner sig utanför och icke delaktig. Därför måste den som kan språket fungera som tolk och åtminstone översätta vissa delar av samtalet. Detta ställer naturligtvis krav på den flerspråkiga personalen, krav som de kanske inte alltid är beredda att ställa upp på.

Man kan inte betrakta var och en som är villig att åta sig muntlig översättning mellan två språk som ”tolk”. Benämningen tolk måste reserveras för dem som är beredda att tolka under iakttagande av givna tolketiska regler. De tolketiska reglerna innefattar bland annat stadgan om tolkens opartiskhet, neutralitet och tystnadsplikt (Soydan 1984). Hänsynstaganden till tolketiska regler finns det varken kunskap om eller tid till inom äldreomsorgen.

Vi anställer ju folk idag för att de ska kunna språk. Vi anställer på grund av att vi ska få så många som möjligt med olika kulturell bakgrund och så många språk som möjligt. Och dessa är listade. Språkkunskaperna är

listade så jag ska kunna ringa till en i en annan grupp så att hon kan komma och tolka till mig. Så har vi löst tolkproblemen.

Att omsorgspersonal med språkkunskaper används som informella tolkar var också något som Olsson (1995) uppmärksammade i sin studie. Han uttrycker det som att den språkkunniga personalen fick rycka in och därmed göra extrauppgifter. Tolkningen kan verkligen bli en stor börda för en del anställda och den språkkunniga personalen kan i vissa fall upplevas som outhärlig på arbetsplatsen. En av cirkeldeltagarna berättade om en situation på hennes arbetsplats där en spansktalande på avdelningen blev uppringd av kollegor på sin fritid för att svara på vad klientens olika fraser kunde betyda. Det gick så långt att det till slut fick bestämmas på arbetsplatsen att ingen fick lov att kontakta den språkkunniga omsorgsarbetaren på fritiden.

I diskussionen kring fall (nr. 5) handlade problematiken kring tolkningen om att personal med språkkunskaper ibland kunde känna sig "uppättna" i sitt arbete. Detta hade på en arbetsplats visat sig genom att två omsorgsarbetare som kunde en klients språk i så stor utsträckning som möjligt kom att ägna sig åt denna och dennas anhöriga. Allteftersom upplevde framförallt den ena av omsorgsarbetarna att situationen kring klienten och de anhöriga blev allt mer krävande. Det uppstod konflikter mellan familjen och personalen och framförallt fick de två som kunde språket ta en stor del av ansvaret i att försöka lösa dem. Det blev väldigt krävande för de två omsorgsarbetarna som slutligen uttryckte: "*Jag är inte anställd som tolk här?*". Arbetsledningen och andra anställda inom verksamheten försökte hjälpa till för att lösa förvecklingarna men läget var mycket infekterat. Situationen blev väldigt pressande för en utav de anställda: "*Det blev faktiskt så att en av våra tjejer blev faktiskt sjukskriven på grund av det här.*"

Arbetsituationen blir tydligt för verksamheten när personal med invandrarbakgrund själva säger ifrån att "*jag är inte anställd som tolk?*" här. Det här är en problematik som forskare inte vet så mycket om och i vilken utsträckning det är ett problem. Utifrån resonemangen i forskningscirkeln kan man bara utgå från att frågan är problemkomplex. Att vara anställd inom äldreomsorgen och ha invandrarbakgrund kan sålunda för vissa leda till en specifik typ av uppgifter på arbetsplatsen. Arbetsuppgifter som kanske blir ett krav utöver de allmänna åliggandena. Det finns också en risk för att som Olsson (1995) också befarar, nämligen att etniska gruppuppdelningar blir alltmer tydliga. Detta äventyrar en ökad etnisk diskriminering på arbetsplatserna. Det är troligen för att undvika att bli kategoriserad som det finns

omsorgsarbetare som inte vill använda sina språkkunskaper även om de kan. En deltagare berättade:

Det hände hos oss en gång att en i personalen kunde de språk som en utav de boende också talade, men hon pratade aldrig med henne mer än på svenska. Men en dag sa bara chefen att hon kan ju ditt språk, hon kan prata med dig och då kom vi i en helt annan situation. Allt förändrades. Eftersom hon aldrig sa att hon kunde språket så var ju hon som en av oss andra hela tiden.

Här kunde inte den anställda med språkkunskaper värja sig. Det var dessutom chefen som förmedlade informationen om hennes färdigheter kring det aktuella språket, vilket naturligtvis gjorde faktumet ännu mer påtagligt. Det intressanta i citatet ovan är också på det sätt som den etniska identiteten faktiskt tillskrivs betydelse och i detta fall en negativ innebörd. Hon blev inte längre på samma sätt en av de andra i gänget. Hon blev någon annan, något annat. Mot ovanstående resonemang blir bilden av att vissa omsorgsarbetaren är anställda på olika villkor tydlig.

Institutionell struktur

Chefers och arbetsgivarens roll i etniska konflikter

Det står klart att framförallt språkliga svårigheter inom äldreomsorgsverksamheterna på olika sätt måste lösas. Det är också det språkliga som på ytan tycks vara det centrala spörsmålet i ”invandrarproblematiken”. Frågan är mer omfattande än så. Föreställningarna om varandra påverkar kategoriseringen av grupper och personer med invandrarbakgrund tenderar ständigt att bli sedda som de Andra. Hur ledningen förhåller sig till de etniska relationerna har stor inverkan på hur organiserandet av arbetet tas i uttryck. Det framkom två fall (nr. 8-9) som handlade om hur en bra respektive dålig chef hanterar etniska relationer på arbetsplatsen.

Det är viktigt att chefen sätter agendan. Vår chef har sagt att vi inte ska gå säga: ”Jag hatar dig din neger!” eller så. Hon säger att vi kan prata om allt men vi får inte sära någon. Hon vill inte höra att vi sårar varandra. Hon har satt en gräns. Vi pratar om allt, sociala problem, om flyktingar att de gör så eller så. Man ska inte sära någon genom att säga: ”Du är muslim! Jag hatar dig!, Du har huckle, du har inget här att göra!”. Hon vill inte att vi ska slänga saker rakt i ansiktet på varandra. Jag tycker det är bra och det är mest svenskar på min arbetsplats men vi har till exempel en från Kenya och det är aldrig någon som har sagt att: Du är neger! eller så. Vi har inga sådana konflikter faktiskt.

Chefers inställning och position är oerhört betydelsefull och uppenbarligen finns det spänningar mellan vissa grupper på somliga arbetsplatser. Cirkeldeltagarna ansåg att det är angeläget att chefer inte är konflikträdde och att de vågar prata öppet omkring etniska relationer. De uttryckte också en avsaknad av balans i hur chefer förhåller sig i etniska konflikter. Den ojämna balansen vid konflikthanteringen handlade om att chefen erfors enbart ta parti för den ena sidan. Detta trodde deltagarna kunde bero på att det finns chefer som är rädda för att bli betraktade som rasister. En deltagare sa: *"Jag kan mycket väl tänka mig att arbetsgivare håller på en sida för de kan inte medla och då är det lätt att man blir stämplad och att det går vidare till någonting."* Genom att chefen väljer att ta parti för den ena gruppen förvärras konflikten. En av deltagarna berättade att på det äldreboende där hon arbetar, upplevde hon att chefen tar parti för omsorgsarbetarna med invandrarbakgrund och skyddar dem. Personligen förstod hon skyddandet som chefers uttryckssätt för att hon är starkare. *"Det är samma sak med vår chef. Hon skyddar alla invandrare. Men det är precis som att vi svenskar anses starkare och vi klarar oss"*. Naturligtvis är konflikter på arbetsplatsen arbetsamt för alla inblandade och det är alltid svårt att bedöma vad en tvist är orsakad av. I detta fall verkar det som att det är den svenska gruppen inte blir tillräckligt bekräftade av chefen. Det finns en intressant dikotomi i uttrycket eftersom formuleringen att svenskarna är starkare och klarar sig förutsätter att invandrarna är svaga och inte klarar sig. Distinktionen mellan de båda grupperna grundar sig i en eftertänksam eller aningslös diskriminering. Diskrimineringen eller såväl exkluderingen är subtil och inbyggd i strukturen och är ett svar på det som benämns den strukturella eller institutionella rasismen (Wellman 1993, Balibar & Wallerstein 1991). Rasism bör därför inte enbart betraktas som specifika eller enskilda handlingar av diskriminerade karaktär riktade mot rasifierade och etnifierade grupper. Utan rasismen är en diskursiv praktik som döljer klassintressen, sociala privilegier och politisk makt (Balibar 2002).

Om rasism

Ibland är folk så rädda för att bli stämplade som rasister så då hjälper man fel sida. Därför vill man inte ta de konflikterna utan håller hellre med dom för att inte bli kallad rasist.

Förklaringen på chefernas agerande är sålunda att de är oroliga för att bli stämplade som rasister. Det tycks också vara en överhängande ångslan även hos dem själva. En deltagare sa: *"Jag kan inte förlika mig med att bli*

kallas rasist. Jag tycker absolut inte att jag är det". Resonerandet kring begreppet rasist togs upp i fall (nyr.7) och kom särskilt att handla om de känslor som att bli kallad rasist frambringar. Deltagarna såg ordet som ett skällsord som en del personer med invandrarbakgrund kunde ta till i konfliktfyllda situationer. De ansåg att användandet av ordet framkallade en markering mellan olika grupper eller individer. Det intressanta är att markeringarna inte kategoriskt handlade om svenskar mot invandrare och vice versa. Utan denna markering kunde i lika stor utsträckning riktas mellan omsorgsarbetare med invandrarbakgrund från olika nationer. Positioneringen mellan varandra avtar i takt med att medarbetarna kommer varandra närmare. En cirkeldeltagare sa: *"När man lär känna varandra har man inte samma behov av markering."*

Cirkeldeltagarna upplevde däremot att ordet rasist var ett starkt ord som skapade kraftfulla reaktioner. De kände också att de absolut inte ville ha stämpeln som rasist. En deltagare sa: *"Men vad står det ordet rasism för? Vad står det för? Jag tror det är ord man tar till när man inte riktigt vet"*. Orden rasism och rasist är naturligtvis flerbottnat och innehar inte samma betydelser i alla kontexter. Använt som ett skällsord i en konflikt kan ordet vara ett svar på den känsla av strukturell rasism som råder i hela samhället. Men det behöver inte nödvändigtvis betyda att den som blev tillkallad rasist varit direkt medskyldig till att utföra rasistiska handlingar. Ras har dock en stor betydelse i hur vi ser varandra och deltagarna berättade att kollegor med mörk hy på deras arbetsplatser ibland blev utsatta för rasism. Några klienter hade uttryckt till en utav deltagarna: *"Vi fick städat av apfamiljen."* Detta efter att två med mörk hy hade varit och städat hos familjen. Även om omsorgsarbetarna tyckte att de hade mycket överseende med de äldres rasism, så upplevde de att det i vissa fall blev för mycket. De tyckte att det var svårt att hantera den öppna rasismen hos klienterna men sa att de i sådana situationer försökte visa att de inte tyckte om klienternas förhållningssätt emot kollegorna. De lämnade dessutom berättelser som indikerar på att i synnerhet färgade möts av visst motstånd bland somliga klienter. En deltagare berättade:

Vi har ju adopterade i vår grupp som är svarta och de är ju svenskar och har bott i Sverige sedan de var fyra månader och vet ingenting annat och så ser dom [klienterna] utseendet: 'Svart ja, han är från Afrika'. Då är det dömt punkt slut.

Utseendet har betydelse i vilket bemötande omsorgsarbetarna kan få av sina klienter. Det finns personer med invandrarbakgrund som inte tenderar bli så utsatta eftersom de inte är färgade. En deltagare sa: *"Sen är det skillnad på vad det är för invandrare, faktiskt. Vi har någon som är från*

Jugoslavien som de [klienterna] tror är från Gotland. Så henne tänker de inte alls på som invandrare". Med utgångspunkten att etnicitet är föreställningen om varandras identiteter blir resonemangen kring rasism lättillgänglig. För att kunna ge en närmare förklaring på hur etnicitet och identitet hänger samman blir en viktig del av beskrivningen av etnicitetsbegreppet den som är kopplad till rasbegreppet.

Etnicitetsbegreppet är till stora delar sprunget ur rasbegreppet och har i stor utsträckning också kommit att ersätta detta (Omi & Winant 1994). Redan innan etnicitetsbegreppet användes frekvent i den akademiska och offentliga debatten så fanns det en diskussion och vilja om att komma bort från rasbegreppet och framförallt den biologiska undertonen i rasteorierna. Ur detta paradigm växte ett allt större intresse för att i vetenskapliga sammanhang använda sig av begreppet etnicitet. Det är i synnerhet kontinenters och nationers skiftande historia som har gett definitionen av etnicitetsbegreppet dess komplexitet. Då situationen exempelvis i Nordamerika inte kan jämföras med Europa blir synen och användandet av begreppen ras och etnicitet beroende av sammanhangen.

I stor omfattning har diskussionerna inom rasteorin kommit att handla om hudfärg men det är viktigt att komma ihåg att perspektivet på ras inte enbart fokuserar på svarta eller vita människor (Omi & Winant 1994). Att använda sig av begreppet ras handlar om att skapa en förståelse kring hur vi använder etnicitetsbegreppet och vad det betyder att vara eller bli rasialiserad. Rasialisering är det som händer när människor utifrån hudfärg och utseende blir kategoriserade och sedda som specifika typer. I de flesta europeiska länder används inte ordet ras i den offentliga diskussionen (av politiker, akademiker, journalister med flera) förutom av dem som definierar sig själva som rasister. I engelskspråkiga länder används ras (race) mer frekvent. Inte för att det existerar genetiska skillnader som legitimerar definitionen av människor som tillhörande olika raser. Utan för att människor behandlas som om det vore så. I detta sammanhang blir ras en social verklighet. Människor definieras, och definierar sig själva genom ras och det är dessa processer som är föremål för social analys. En avgörande insikt är att de identitetsmarkörer som uppträder anpassas efter de specifika krav som fordras för att hålla de utpekade *andra* på avstånd.

Avslutande diskussion

Därför har etnicitet betydelse i äldreomsorgen

Etnicitet har betydelse i äldreomsorgen både på ett konkret och på ett strukturellt plan. Konkret kan det vara oerhört värdefullt för en äldre som inte kan det svenska språket, att få en vårdgivare som kan dennes språk. Detta kan höja kvalitén på omsorgen avsevärt för denna klient. Då språk ses en del av etnicitet blir den språkliga kompetensen hos personalen i vissa fall i högsta grad väsentlig. Naturligtvis är språkfrågan en svår och viktig uppgift att lösa i äldreomsorgen, men frågan är hur denna problematik påverkar klienterna. Studien har visat att klienter och omsorgsarbetare som inte förstår varandra ändå under flera års tid kan ha en omsorgsrelation utan att kunna varandras språk. Vi vet dock inte empiriskt hur klienterna upplever sin livssituation. Vad denna studie emellertid påvisar är att informella tolkningar på arbetsplatserna skapar dilemman för de anställda som många gånger förväntas utföra uppgiften. Med utgångspunkt i forskningscirkeldeltagarnas utsagor har det åskådliggjorts att framförallt organiserandet av omsorgspersonal med invandrarbakgrund som just informella tolkar i verksamheten under alla omständigheter inte alltid är så tillfredsställande för den som är anställd. Förutsättningen för somliga anställda blir att de troligen kommer kategoriseras som en specifik grupp med andra villkor än de övriga i arbetslaget. Det vill säga det finns omsorgsarbetare som är *anställda på olika villkor*. Organiserandet av tolkar är således ett centralt dilemma i äldreomsorgen idag.

Etnicitet är som de teoretiska resonemangen i den här rapporten påvisar mer än språk och i stor utsträckning förenad med identiteten. Att arbeta som omsorgsarbetare inom äldreomsorgen innebär ett anammande av en professionsidentitet och att bli betraktad som något annat utöver *att vara omsorgsarbetare* kan ibland bli övermäktigt för somliga omsorgsarbetare med invandrarbakgrund. De diskriminerande strukturerna finns överallt i samhället och att rasism förekommer i äldreomsorgen är inget specifikt. Det kan dock vara intressant att fundera över att ”goda” handlingar ibland får motsatt effekt. Genom chefens beskydd av somliga omsorgsarbetare med invandrarbakgrund undermineras också denna grupps ställning genom en underförstådd tolkning av att de är svaga. En reproduktion av subtil diskriminering gör föreställningarna om de andra oföränderliga.

För att återgå till den forskningsfråga som ställdes inledningsvis i rapporten: När får etnicitet betydelse?, så kommer svaret an på hur

begreppet etnicitet tolkas. Huvudargumentet har varit att etniska relationer är föreställningarna om varandras identiteter, vilket betyder att begreppet innefattas av sociala rörelser i en ständig pågående process. Etniska relationer är således essentiella interaktioner och företrädelsevis underbyggda av institutionella strukturer. Utifrån detta perspektiv är etnicitet mycket mer än individuella uttryck och förväntningar. Såsom när konfliktfyllda situationer på arbetsplatsen skapar en vokabulär där personalen kallar varandra rasister. Etnicitet är teoretiskt centralt för att förstå hur mänskliga interaktioner bidrar till reproduktionen av sociala strukturer och hur det praktiska arbetet tydliggörs i det dagliga livet. Etnicitet är följaktligen inget attribut utan en aktivitet. Detta betyder att etnicitet är något som har betydelse för oss alla, men som i realiteten kan skapa strukturell ojämlikhet, underordning och olika former av dominans i samhället.

Huvudintrycket från forskningscirkeldeltagarna är att omsorgsarbetarna med sensitivt tillvägagångssätt hanterar etniska relationer på sina arbetsplatser med hjälp av kreativa praktiska lösningar. Det ska inte glömmas bort att det är undersköterskor och vårdbiträden i äldreomsorgen som verkligen "utsätts" att hantera svåra frågor såsom etniska relationer och de gör det i stort sett dagligen. Omsorgspersonalen manövrerar uppdragen i ett samspel *mellan balans och gränsdragningar* i arbetet. För att omsorgsarbetet kring klienterna ska bli bättre måste arbetsgivarna, men också samhället ta ett större ansvar i spörsmål som berör etnicitet. För hur omsorgspersonalen agerar i sin arbetsituation är i lika stor utsträckning strukturellt som individuellt.

Referenser

- Balibar E. & Wallerstein 1991 *Race, nation and class: ambiguous identities*
London, New York: Verso
- Balibar E. 2002 *Ras, nation, klass: mångtydiga identiteter* Göteborg: Daidalos
- Broomé P. m.fl. 2001 *Bäddat för mångfald* Stockholm: SNS förl.
- Brune Y. 1998 *Mörk magi i vita medier: svensk nyhetsjournalistik om invandrare, flyktingar och rasism* Stockholm: Carlsson
- Bäck H. och Soininen M. 1996 *Invandrarna, demokratin och sambället*
Göteborg: Förvaltningshögskolan
- Davies K. 1996 *Önskingar och realiteter Om flexibilitet, tyst kunskap och omsorgsrationalitet i barnomsorgen* Stockholm: Carlsson förlag
- DeMarinis V. 1998 *Mångkulturell vård I livets slutskede. Att möta äldre personer med invandrarbakgrund.* Lund: Studentlitteratur
- van Dijk T. 1991 *Racism and the press* London : Routledge
- Ehn B. 1986 *Det otydliga kulturmötet* Uppsala: Glerups
- Egidius C. 1999 *Casemetod för lärande och reflektion i arbetslivet*
Magisteruppsats Malmö: Lärarutbildningen
- Egidius C. 2000 *Lärande i vardagsarbetet - Casemetodik - Tre goda exempel*
Rapport inom projektet Livslångt lärande Region Skåne
- Egidius H. 1999 *PBL och case-metodik* Lund: Studentlitteratur
- Ekblad S., Janson S. & Svensson P.-G. 1996 *Möten i vården. Transkulturellt perspektiv på hälso och sjukvården* Stockholm: Liber Utbildning
- Eliasson R. 1996 *Omsorgens skiftningar* Lund : Studentlitteratur
- Emami A. 2000 "We are deaf, though we hear; we are dumb, though we talk; we are blind, though we see" *Understanding Iranian Late-in-Life Immigrants Perceptions and Experiences of Health, Illness and Culturally Appropriate Care* Stockholm: Baran Tryck
- Essed P. 1991 *Understanding everyday racism: an interdisciplinary theory*
Newbury Park: Sage
- Fanon F. 1997 *Svart hud, vita masker* Göteborg: Daidalos
- Fioretos I. 2001 i Magnússon F. *Etniska relationer i vård och omsorg* Lund: Studentlitteratur
- Flyvbjerg B. 2001 *Making social science matter* Cambridge: Cambridge University Press
- Franssén A. 1997 i Lundqvist Å. & Mulinari D. (red.) *Sociologisk kvinnoforskning* Lund: Studentlitteratur
- Gilroy P. 1993 *The black Atlantic: modernity and double consciousness*
Cambridge, Mass: Harvard Univ. Press
- Gilroy P. 2002 "There aint no black in the Union Jack": *The cultural politics of race and nation* London: Routledge

- Grönwall L., Holgersson L. och Nasenius J. 1991 *Socialtjänsten mål och medel* Stockholm: Förlaghuset Gothia
- Gynnerstedt K. 1993 *Etik i hemtjänsten. En studie om förvaltnings- och professionsetik* Lund: Studentlitteratur
- Haim H. 1994 *Old age constructions and deconstructions* Great Britain: Cambridge university press
- Hanssen I. 1998 *Omvårdnad I mångkulturellt samhälle* Lund: Studentlitteratur
- Heikkila K. 1994 *Mer än halva livet: om äldre finländska invandrare i Stockholm* FoU-rapport/Socialtjänsten Forsknings och utvecklingsbyrån Stockholms stad
- Heikkila K. 2004 *The role of ethnicity in care of elderly Finnish immigrants* Stockholm: Baran Tryck
- Hochschild A. 1983 *The managed heart: commercialization of human feeling* Berkeley: Univ. of California Press
- Holmer J. & Starrin B. (red.) 1993 *Deltagarorienterad forskning* Lund: Studentlitteratur
- Holmstrand L. & Härnsten G. 1999 i Karlsson (red.) *Kvalitativa metoder i arbetslivsforskning* Rådet för arbetslivsforskning: TK i Uppsala AB
- Holmstrand L. & Härnsten G. 2003 *Förutsättningar för forskningscirkel i skolan. En kritisk granskning* Kalmar: Lenanders grafiska AB
- Huusko M. 1997 *Lempi: om äldre finländare i Sverige* Socialstyrelsen Stockholm: Graphic Systems
- Härnsten G. 1995 *Den långa vägen till föräldrainflytande* Pedagogiska institutionen Uppsala universitet: ALFOFAK rapport nr 3
- Kvale S. 1997 *Den kvalitativa forskningsintervjun* Lund: Studentlitteratur
- Leininger M. 1995 (2nd ed.) *Transcultural nursing: concepts, theories and practices* New York: McGraw-Hill Inc.
- Lill L. 2001 i Magnússon F. *Etniska relationer i vård och omsorg* Lund: Studentlitteratur
- May T. 2001 *Samhällsvetenskaplig forskning* Lund: Studentlitteratur
- Mauffette-Leenders L., Erskine J. Leenders M. 1997 *Learning with cases* London: Richard Ivey School of Business, The University of Western Ontario
- Mauffette-Leenders L., Erskine J. Leenders M. 2003 *Teaching with cases* London: Richard Ivey School of Business, The University of Western Ontario
- Nieminen T. 1993 *Att åldras I främmande land: om äldre finländare i Olofström* Blekinge FoU-enhet för socialtjänst och primärvård
- Olsson E. 1995 *Delad gemenskap* Motala: Kanaltryckeriet
- Olsson E. 1999 *Etnicitetens mångfald och gränser*. Linköpings Universitet, Tema Etnicitet.

- Omi M. & Winant H. 1994 *Racial formation in the United States from the 1960s to the 1990s* New York: Routledge
- Rippin A., Booth C., Bowie S. & Jordon J. 2002 *A Complex Case: using the case study method to explore uncertainty and ambiguity in undergraduate business education* Teaching in Higher Education, Vol. 7 No. 4, 2002
- Ronström O. 1996 *Vem ska ta hand om de äldre invandrarna?* Stockholm Socialtjänsten, FoU-rapport
- Rundgren Å. 1991 *Människans funktionella åldrande* Lund : Studentlitteratur
- Sachs L. 1983 *Onda ögat eller bakterier: turkiska invandrarkvinnors möte med svensk sjukvård* Stockholm: Almqvist & Wiksell Förlag AB
- Sachs L. 1992 *Vårdens etnografi. Om hälsa, sjukdom och vård i sitt kulturella sammanhang* Malmö: Almqvist & Wiksell Förlag AB
- Said E. 2003 *Orientalism* London: Penguin
- Skau M. 1993 *Mellan makt och hjälp* Stockholm: Liber Utbildning AB
- Socialstyrelsen och Statens Invandrarverk 1991 *En mångkulturell äldreomsorg*
- Socialstyrelsen 1997 *Behov Bedömning Beslut i äldreomsorgen* Stockholm: Modin-tryck
- Socialstyrelsen 2002 *Äldre iraniers och anhörigas syn på vården och omsorgen* Stockholm
- Songur W. 2002 *Välfärdsstaten, sociala rättigheter och invandrarnas maktresurser: en jämförande studie om äldre invandrare från mellanöstern i Stockholm* Stockholm: Edsbruk: Akademitr.
- Soydan H. mfl. 1999 *Socialt arbete med etniska minoriteter* Stockholm: Liber
- Stuart- Hamilton I. 1995 *Åldrandets psykologi* Lund: Studentlitteratur
- Svenning M. 1990 *Forskningscirkel och facklig förnyelse: en studie av TCOs forskningscirkel i samarbete med Lunds Universitet* Lund: kontaktgruppen för arbetslivsfrågor
- Tornstam L. 2001 *Åldrandets socialpsykologi* Stockholm: Rabén Prisma
- Torres S. 2004 (in press) *Elderly immigrants in Sweden: 'otherness' under construction* (Scheduled to appear in an upcoming issue coordinated by the European Science Foundation's Research Network on Older Migrants in Europe to be published by *Journal of ethnic and migrations studies*; vol. And no. to be decided)
- Wellman D. 1993 *Portraits of white racism* Cambridge: Cambridge University Press
- Winther M. & Phillips L. 2000 *Diskursanalys som teori och metod* Lund: Studentlitteratur
- Yin R. 1994 *Case study research design and Methods* California: SAGE Publications, Inc.

- Yin R. 2003 *Applications of case study research* California: SAGE Publications, Inc.
- Young R. 1997 *Colonial desire. Hybridity in Theory, Culture and Race* London and New York: Routledge
- Ålund A. 1997 *Multikultiungdom kön, etnicitet, identitet* Lund: Studentlitteratur

Bilaga 1