

”Det var inte lätt i början”

En kvalitativ intervjustudie om utrikesfödda undersköterskors
upplevelser på ett svenskt äldreboende

Abstract

The aim of this paper is to examine what role ethnicity and gender plays in the workplace of assistant nurses in a municipal nursing home in Sweden, and when it is of importance. This was conducted through a qualitative study where interviews were held with three female assistant nurses with differing ethnic backgrounds. The execution of these interviews showed that their own ethnicity plays a role in adapting to the customs of working in the nursing home, and the culture in which the care recipients are used to. This adaptation is not considered negative but rather seen as an asset in addition to the women's own cultures. Furthermore, the results also revealed how the assistant nurse's ethnicities are essential when caring for recipients with other ethnic backgrounds, however, it is crucial to not expect these assistant nurses to fulfil the cultural needs of care recipients, seeing as foreigners are not a homogenous group.

Nyckelord: äldreomsorg, äldreboende, etnicitet, kön, intersektionalitet

Antal ord: 8265

Förord

Jag vill rikta ett stort tack till de intervjupersoner som har gjort föreliggande studie möjlig. Utan er medverkan hade jag inte kunnat genomföra studien, varpå jag är oerhört tacksam. Ett tack också till den enhetschef som har hjälpt mig att komma i kontakt med intervjupersonerna. Jag vill dessutom tacka min handledare Jakob Strandgaard för stöd och vägledning under arbetets gång. Tack också till familj och vänner som har bidragit med uppmuntran och korrekturläsning, inte minst Mira och Gaiana.

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.1	Problemformulering	1
1.2	Syfte och frågeställningar.....	2
1.3	Disposition	2
2	Forskningsöversikt.....	3
2.1	Ett osynliggörande.....	3
2.2	Att vända kappan efter vinden	3
2.3	Kulturell kompetens	4
3	Teoretisk utgångspunkt.....	6
3.1	Intersektionalitet.....	6
4	Metod och material.....	8
4.1	Fallstudie	8
4.2	Materialinsamling.....	8
4.3	Urval.....	9
4.4	Tillvägagångssätt.....	9
4.5	Analysmetod.....	10
4.6	Avgränsningar	10
4.7	Validitet och reliabilitet.....	11
4.8	Etiska överväganden	12
5	Resultat	13
5.1	Anpassning och stöd.....	13
5.1.1	Nytt språk, ny kultur.....	13
5.1.2	Uppmuntran från kollegor och chef	14
5.2	Attityder	15
5.2.1	Nyfikenhet.....	15

5.2.2	Omsorgskultur.....	16
5.2.3	Igenkänning och kulturell kompetens	16
5.2.4	Motstånd.....	17
5.3	Problemlösning.....	18
5.3.1	Be om hjälp	19
5.3.2	Säga ifrån.....	19
6	Diskussion.....	20
6.1	Huvudfynd.....	20
6.2	Kvinna och utländsk.....	20
6.3	Kön som preferens	21
6.4	Etnicitet som preferens.....	21
7	Slutsatser.....	23
8	Referenser.....	24
9	Bilaga.....	26
	Intervjuguide.....	26

1 Inledning

Den åldrande befolkningen i Sverige växer. I Socialstyrelsens (2020) lägesrapport uppger myndigheten att personer som är 65 år eller äldre i dag utgör 20% av landets befolkning, om än med kommunala variationer. Fyrtioåringarna, alltså den åldersgrupp med personer som är 70 år eller äldre, är överrepresenterade i äldrebefolkningen. I dag är antalet personer som är 80 år eller äldre 534 000 och kommer år 2030 att vara 806 000. Samtidigt genererar högre ålder i ett större antal åldersrelaterade sjukdomar. Av de i behov av insatser enligt Socialtjänstlagen (2001:453) i egenskap av hemtjänst, särskilt boende och korttidsboende, är det aktuella antalet 193 000 och kommer år 2030 att vara drygt 291 000. Det motsvarar 52 % ökning på elva år, vilket beskrivs som en av vård- och omsorgssektorns största utmaningar. I rapporten omnämns också en ökning av andelen äldre utrikes födda, vilket förväntas påverka äldreomsorgens utförande. Att bli erbjuden en personcentrerad äldreomsorg är, eller bör åtminstone vara, av högsta prioritet, inte minst för de personer som har drabbats av stroke eller kognitiv nedsättning och därigenom också mist de språkliga förmågor som har tillkommit i vuxen ålder. För att möjliggöra en personcentrerad vård av detta slag, krävs därför ett hänsynstagande till såväl språkliga som kulturella preferenser. Med andra ord är äldre utrikes födda berättigade personal som talar samma språk och innehar samma kulturella bakgrund.

Parallellt med utvecklingen av den ökade medellivslängden, råder personalbrist inom vård- och omsorgssektorn (Arbetsförmedlingen 2019:21). För äldreomsorgen bedöms lösningen på problemet vara utländsk arbetskraft, inte enbart för att dessa människor förväntas kunna tillgodose den språkliga och kulturella kompetensen för åldrande utrikes födda, utan också för att dessa människor beräknas vara fler till antalet än de svenskfödda som kan eller vill arbeta inom äldreomsorgen (Gavanas 2011:104).

1.1 Problemformulering

Samtida forskning är till stor del överens om att personer med utländsk bakgrund diskrimineras på svensk arbetsmarknad. Av dessa är utländska kvinnor synnerligen osynliggjorda eftersom forskningen tillika har misslyckats med att belysa arbetsvillkoren för dessa (de los Reyes 1998:28). Någonstans här, i brännpunkten mellan en utmanad äldreomsorg med ett stort rekryteringsbehov, etnisk diskriminering och ett försummande av utländska kvinnor, har jag funnit inspiration

till föreliggande studie. Min ambition är att lyfta några utländska kvinnors upplevelser i sitt omsorgsarbete med äldre. Härigenom hoppas jag kunna skänka ett kumulativt bidrag till ett relativt eftersatt forskningsfält. Inte minst hoppas jag att min studie kan vara av intresse för gemene man och väcka tankar och funderingar kring den problematik som kan återfinnas i det dagliga arbetet.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att genom kvalitativa intervjuer undersöka hur utrikesfödda kvinnliga undersköterskor upplever sin situation på arbetsplatsen, närmare bestämt på ett av Sveriges kommunala äldreboenden. För att uppnå syftet ämnar jag besvara följande frågor:

- Vilken betydelse har kön och etnicitet för äldreomsorgsarbetet?
- När är dessa faktorer av betydelse?

1.3 Disposition

I det inledande kapitlet förklarar jag varför vård- och omsorgssektorn står inför en utmaning och beskriver därtill den problematik som föreligger invandrarkvinnor, vilken också ligger till grund för uppsatsen och dess syfte. I kapitel två presenteras forskning som relaterar till förutsättningar för dessa kvinnor på svensk arbetsmarknad och i arbetslivet. I kapitel tre följer en redogörelse för det teoretiska ramverk som har använts för att möjliggöra en analys av det empiriska materialet. I kapitel fyra redovisas sedan samtliga steg i forskningsprocessen, men också vilka val, avgränsningar och överväganden som har gjorts. I kapitel fem framförs resultaten av det empiriska materialet, varpå det följer en diskussion i uppsatsens sjätte kapitel. I det sjunde och sista kapitlet sammanfattas studien och förslag på vidare forskning ges.

2 Forskningsöversikt

I detta kapitel presenteras ett urval av den samtida forskning som på olika sätt relateras till utländska kvinnors förutsättningar på svensk arbetsmarknad och arbetsliv, och som är av vikt för det jag vill diskutera i det senare.

2.1 Ett osynliggörande

Både invandrarforskning och genusforskning har i mångt och mycket förbiset invandrade kvinnor. Studier beträffande etnicitet har nästintill helt uteslutande fokuserat på den ökönade massan, samtidigt som genusforskningen länge har utgått ifrån vita heterosexuella medelklasskvinnor. Att förena de två kategorierna har således gått om intet, vilket har förorsakat ett osynliggörande av invandrade kvinnor. Etnicitet och genus har däremot haft en gemensam betydelse för makthierarkin på svensk arbetsmarknad. Invandrare har sedan länge betraktats som komplementär arbetskraft där de har fått ta sig an yrken som majoritetsbefolkningen inte har velat ha, vilket har lett till en etnisk underordning. På grund av invandrarnas primära roll som arbetskraft, har könsskillnaderna inte heller blivit uppmärksammade (de los Reyes 1998:28).

Härtill har det vuxit fram schabloner av invandrarkvinnor som problematiska och kulturellt belastade, trots att det rimligen har visat sig vara syfteslöst att hänföra dessa egenskaper till en egentligen inte särskilt homogen grupp. Att vara en invandrad kvinna är nämligen ingen universell företeelse. Det förekommer skillnader sett till förslagsvis nationalitet, kultur och utbildning. Ur ett arbetsmarknadsperspektiv har osynliggörandet och de fördomar som vuxit fram förpassat utländska kvinnor till en särskild kategori på arbetsmarknaden (de los Reyes 1998:13–14; Knocke 2011:211).

2.2 Att vända kappan efter vinden

I ljuset av det som beskrivs ovan, argumenterar Knocke (2011) för att föreställningarna om invandrarkvinnor varken upphör eller ersätts, utan omdefinieras för att kunna tillgodose befintliga behov på arbetsmarknaden, vilket

gång på gång leder till ett fortsatt osynliggörande av dem. Det är först med hjälp av en historisk tillbakablick som vi kan få en förståelse för denna omdefinition.

På 1960-talet var invandrade kvinnor överrepresenterade inom tillverkningsindustrin. Kvinnor ansågs över lag vara lämpade för arbetsprocessens effektivitet, vilket var sparsamt för företagen. Även svenska kvinnor var anställda för de könsbetingade uppgifterna, men till skillnad från de utländska kvinnorna hade svenskor bättre chans till förflyttning inom organisationen. Således fastslogs också de utländska kvinnornas position i arbetarklassens hierarki och där en rasifierad kategorisering förpassade dem till arbetsmarknadens lägstanivå (Knocke 2011). 1972 upphörde den utomnordiska arbetskraftsinvandringen. De som kom till Sverige gjorde det för att återförenas med sina familjer, men senare också som flyktingar bortom Europa. Den etniska delningen på arbetsmarknaden förändrades och det började ställas krav på social och kulturell kompetens. Den kulturella rasismen blev alltmer tydlig under 1980-talet och attityden mot icke-svenskar utgick ifrån det kulturella avståndet. Däremot var behovet av arbetskraft återigen ett faktum efter 1990-talets finanskris och kraven på anställning sänktes för att bemöta detta, inte minst inom de traditionella kvinnoyrkena inom offentlig vård- och omsorgssektor (ibid).

Knocke (2011) beskriver att det skedde en omtolkning av ”de andra” och att den mångkulturalitet som tidigare hade betraktats som en belastning nu blev attraktiv. I samarbete med Arbetsförmedlingen förekom flertalet mångfaldsprojekt inom kommun och landsting, dels för att bättra på det svenska språket hos utlandsfödda, dels för att kompensera för bristen på personal. Samtidigt antogs de utlandsfödda kunna tillgodose de kulturella behoven för vårdtagare som också härstammade bortom Sveriges gränser. Att hänvisa till kultur på det här sättet är fel, menar Knocke, just eftersom invandrare inte är en homogen grupp. Dels antyder ett sådant förhållningssätt att etniska identiteter är oföränderliga och icke påverkbara, dels framkallar det en föreställning om att vem som helst med en annan etnicitet än svensk också kan tillgodose kulturella behov hos utländska vårdtagare (ibid). Detta trots att utövaren och brukaren inte tvunget härstammar från samma land.

2.3 Kulturell kompetens

Att arbeta inom äldreomsorgen är kvinnligt betingat då kvinnor anses bära på de egenskaper som lämpar sig för omsorgsarbetet (Lill 2007:119). Samtidigt antas just utländska kvinnor besitta särskilt eftertraktade omsorgsegenskaper som att vara extra hjälpsamma och mer lyhörda, och förmodas dessutom vara varmare i sitt bemötande (Gavanas 2011:104–105). Gavanas (ibid) har intervjuat brukare av hemtjänst inom såväl offentlig som privat regi, och tagit reda på vilka könsliga och kulturella egenskaper hos utövaren som brukaren har som preferens. Studiens

resultat visade att kvinnor är mer eftertraktade än män, oavsett nationell bakgrund. Dessutom spelar brukarens egen etnicitet in i deras preferenser. Svenska brukare föredrar nordiska utförare medan utlandsfödda brukare efterfrågar utförare med liknande etnisk bakgrund.

3 Teoretisk utgångspunkt

I detta kapitel redogör jag för det teoretiska perspektiv som ligger till grund för uppsatsens analys. Med en strävan att täcka in den komplexitet som föreligger invandrarkvinnor, har jag valt att närma mig mitt empiriska material med ett intersektionellt perspektiv.

3.1 Intersektionalitet

Intersektionalitet är ett analytiskt perspektiv som syftar till att påvisa samspelet mellan olika maktordningar. Som oftast är klass, kön och etnicitet i blickfång vid intersektionella analyser, men andra kategoriseringar kan förslagsvis vara sexualitet, ålder och funktionsvariation. Flertalet studier behandlar företrädesvis dessa maktordningar som isolerade fenomen. På så sätt förblir det som undersöks också ett separat forskningsfält. Genom att utföra en intersektionell analys sammanförs de olika maktordningarna, vilket tydliggör en mer komplex bild av hur de skapas, förstärks och upprätthålls av varandra. Härigenom uppmärksammas ojämlikheter som annars inte hade varit synliga (Lykke 2003:8; Mattsson 2015:19; Zetterquist & Styhre 2007:12). Intersektionell analys tar fasta på en socialkonstruktivistisk ansats. Socialkonstruktivism förutsätter att människor konstruerar sin verklighet genom interaktion med andra. Således kan kategorierna inte vara statiska utan måste i stället betraktas som föränderliga i relation till varandra (Mattsson 2015:34).

Föreliggande studie tar i beaktande två av de mest förekommande maktordningarna, nämligen kön och etnicitet. Intersektionell analys förutsätter alltså att kön och etnicitet är socialt konstruerade. För kön finns en föreställd över- och underordning som separerar män och kvinnor åt. Samtidigt som tudelningen konstruerar kön, upprätthåller den också ojämlikheten (Mattsson 2015: 47–50). Etnicitet är däremot situationsbundet, eftersom vi kan välja att identifiera oss olika beroende på situation. En oundviklig företeelse när vi talar om etnicitet är dikotomin ”vi och de”, där känslan av olikhet och åtskillnad är central för konstruktionen. Denna känsla skapas genom interaktion med andra och de sociala positionerna upprätthålls genom identifikation och disidentifikation. Det bör här till nämnas att den intersektionella analysen tar avstånd från uppfattningen om etnicitet som en statisk företeelse, eftersom ett sådant synsätt inbegriper rasföreställningar (Mattsson 2015: 83–87).

Etnicitet, eller etnisk identitet, är samtidigt ett relativt svårdefinierat begrepp. Det är inte ovanligt att etnicitet används synonymt med kultur, men det finns en fin linje mellan begreppsdefinitionerna. Etnicitet är ett komplext begrepp och det finns egentligen ingen entydighet i dess definition, men det är enkelt förklarat som kärnan i en samhörighet mellan olika grupper av människor sett till förslagsvis språk och historia. Ofta är samhörigheten relaterad till en gemensam kultur, det vill säga just språk och seder. Kultur är dock bredare än etnicitet och måste inte nödvändigtvis beröra just identitetsmarkörer som nationalitet och religion. Sammanfattningsvis är definitionen av etnicitet snäv, men betonar identitet och samhörighet (ibid).

Det är alltså med hjälp av ett intersektionellt perspektiv som analytiskt ramverk som jag kommer att angripa mitt empiriska material. Genom detta perspektiv tillåts jag undersöka hur kön konstrueras och upprätthålls genom stereotypa uppfattningar av rollen som undersköterska och samtidigt också påvisa etnicitetens situationsbundenhet. Det är av största angelägenhet att undersöka hur faktorerna samverkar och hur det påverkar invandrarkvinnors uppfattning av ojämlikhet.

4 Metod och material

I detta kapitel redogörs och argumenteras studiens metod, tillvägagångssätt och avgränsningar. Jag reflekterar därjämte över validitet, reliabilitet och forskningsetik.

4.1 Fallstudie

En fallstudie kännetecknar en ingående studie av ett enskilt eller ett fåtal fall (Jacobsen 2002:95). Eftersom min studie utgår ifrån upplevelser vid ett enskilt äldreboende, blir studien av fallstudiekaraktär. Fallstudiemetod är ett lämpligt val då jag har som ambition att nå djupare förståelse samt står utan ett intresse att generalisera studiens utfall. När enheten är avgränsad, i detta fall till ett kommunalt äldreboende, bör även tidsomfånget avgränsas (Jacobsen 2002:96–97). Intervjupersonerna har arbetat på äldreboendet olika länge.

4.2 Materialinsamling

Den empiriska metod som ligger till grund för undersökningen är kvalitativa intervjuer. Intervjuer är väl förekommande som metod inom kvalitativ forskning och lämpar sig för studier med avsikt att generera en djupare förståelse för den tillfrågades upplevelser och sociala verklighet (Bryman 2018:561; Trost 2010:6). Av den anledningen är kvalitativa intervjuer till min fördel, då jag avser att undersöka hur utrikes födda undersköterskor upplever sin situation på arbetsplatsen. En nackdel med att bruka en kvalitativ metod att resultatet inte kan generaliseras (Larsen 2018:37). I denna studie undersöks enbart personliga upplevelser som har förbisetts i tidigare forskning. Avsaknaden av generaliserbarhet är således inte ett problem.

Undersökningen utgår närmare bestämt från semistrukturerade intervjuer, vilket innebär att intervjuprocessen är relativt strukturerad samtidigt som den tillåter följdfrågor i relation till de svar som ges. De frågor som är konstruerade för att fungera som underlag för intervjutillfället är förhållandevis öppna och lämnar samtalet en stor obundenhet. På så sätt tillåts samtalet att röra sig i olika riktningar där den medverkande har en frihet att själv utforma sina svar. Det bör även tilläggas

att semistrukturerade intervjuer inte ställer några krav på frågornas ordningsföljd, vilket visar på flexibiliteten i metoden (Bryman 2018:561–564).

4.3 Urval

Då min studie tar fasta på upplevelser hos kvinnliga undersköterskor som är verksamma inom kommunal äldreomsorg och som innehar en annan etnisk bakgrund än svensk, är undersökningsgruppen på förhand given och till viss del strategiskt vald. För att komma i kontakt med dessa kvinnor vände jag mig till äldreboendets enhetschef. Enhetschefen blev inledningsvis upplyst kring studiens syfte och vilken undersökningsgrupp som efterfrågades. Därefter sökte personen i fråga intresse hos sin personal. Jag blev sedan tilldelad de tre kvinnor vars upplevelser min undersökning är baserad på. Härav går det att konstatera en slumpmässig urvalsmetod, fastän jag efterfrågade specifika kriterier. De olika teknikerna för en slumpmässig urvalsmetod är sannolikhetsurval och tillfällighetsurval (Teorell & Svensson 2007:85). Mitt urval har saknat den kontroll som sannolikhetsurvalet förutsätter, vilket innebär att jag i stället har utgått ifrån ett tillfällighetsurval, nämligen självselektion. Med självselektion menas att enheterna själva bestämmer om de ska vara en del av urvalet eller inte (Teorell & Svensson 2007:86). Trots att jag sedan tidigare visste vilken undersökningsgrupp jag var intresserad av, hade jag ingen möjlighet att påverka urvalet. Urvalet bestämdes helt enkelt av de kvinnor som visade ett intresse för att delta i undersökningen. Det bör tilläggas att det få antalet intervjupersoner kan betraktas vara problematiskt och det skulle kunna påverka resultatet. Å andra sidan var intervjuerna i mångt och mycket uttömmande och en viss mättnad uppfylldes.

Det är relevant att presentera kvinnornas ursprung, ålder och erfarenhet av äldreomsorgsarbetet eftersom variationerna kan tänkas ha en inverkan på studiens utfall. Kvinna (A) är född i Brasilien, är 38 år gammal och har arbetat inom äldreomsorgen i 8 år. Vidare är kvinna (B) född i Serbien, är 42 år gammal och har drygt 7 års erfarenhet. Kvinna (C) är född i Bosnien-Hercegovina, är 56 år gammal och har 22 års erfarenhet varav 18 år är inom hemtjänst.

4.4 Tillvägagångssätt

Som nämnt ovan hade jag initialt kontakt med äldreboendets enhetschef. Enhetschefen vidarebefordrade min efterfrågan ihop med undersökningens syfte varpå tre stycken visade intresse för att delta. Därefter blev jag försedd med kontaktuppgifter till var och en. Således avslutades min kontakt med enhetschefen

och en uteslutande direktkontakt med intervjupersonerna påbörjades. Vi har sedan gemensamt kommit överens om passande tider för intervjutillfällena.

Inför intervjuerna sammanställde jag en intervjuguide med frågor i relation till undersökningens syfte och övergripande frågeställningar (se bilaga). Frågornas karaktär varierar, men har eftersträvat både tematik och dynamik. Jag inledde med ett par uppvärmningsfrågor för att skapa en god och lättsam stämning (Esaiasson m.fl. 2004:290). Av uppvärmningsfrågorna följde sedan de så kallade tematiska frågorna där jag bad intervjupersonen att berätta om sina upplevelser. Jag ställde också uppföljningsfrågor där intervjupersonen ombads att ge konkreta exempel på en viss situation. Samtliga intervjuer skedde över videosamtal på grund av den rådande pandemin. Detta format tillät samtidigt en viss bekvämlighet för de medverkande eftersom de själva fick möjlighet att välja en plats att vistas på. Det är förstås väsentligt att medverkande känner sig bekväma i intervjusituationen (Esaiasson m.fl. 2004:294). Innan det första faktiska intervjutillfället passade jag dessutom på att utföra en provintervju där jag testade intervjuguiden och omformulerade några av frågorna. Den tillfrågade i en provintervju ska i största möjliga mån likna de faktiska intervjupersonerna (ibid.). Eftersom jag själv arbetar inom äldreomsorgen, kunde jag därför be en kollega om hjälp.

Väl vid vardera intervjutillfälle inledde jag med att berätta om de fyra etiska huvudprinciperna för humanistisk- och samhällsvetenskaplig forskning. Dessa förklaras mer ingående i kapitlets avsnitt som behandlar etiska överväganden. De medverkande blev också informerade om att samtalet skulle spelas in och därefter transkriberas. Den avsatta intervjutiden var 30–45 minuter för samtliga. Åtgångstiden varierade beroende på informant och den information som denna hade att delge.

4.5 Analysmetod

Jag har valt att analysera mitt empiriska material med hjälp av en kvalitativ innehållsanalys. Inledningsvis transkriberade jag ljudupptagningarna till text. Detta gjordes direkt efter varje genomförd intervju. Vid transkriberingen exkluderade jag utfyllnadsord och upprepningar för att underlätta läsningen. Jag anonymiserade samtidigt intervjupersonerna, varpå de i resultatavsnittet därför benämns A, B och C. Jag läste därefter igenom de transkriberade intervjuerna flera gånger för att få ett helhetsintryck. Under tiden markerade jag sådant som jag ansåg vara av relevans för studiens syfte. Av dessa så kallade koder, skapade jag sedan huvudkategorier och underkategorier som har kommit att representera studiens huvudresultat (Esaiasson m.fl. 2004:295; Larsen 2018:161–166).

4.6 Avgränsningar

Studien är baserad på upplevelser och erfarenheter från ett kommunalt äldreboende. För att nå så ingående beskrivningar som möjligt har jag avgränsat mitt studiefokus till ett enstaka äldreboende. Äldreboenden är i huvudsak en ansvarsfråga för kommuner, enligt Socialtjänstlagen (2001:453). Därav valet av kommunalt boende. Valet av det exakta äldreboende är kort sagt motiverat av tillgänglighet och villighet till deltagande. Som nämnt i det föregående syftar jag till att nå en förståelse för enskilda individers upplevelser. Jag har således inte för avsikt att generalisera studiens utfall. Av den anledningen har jag också valt bort att inkludera ytterligare boenden eftersom det helt enkelt hade skiftat studiens karaktär. Det bör också nämnas att jag har valt att låta såväl kommun som boende vara anonymt för läsaren med respekt för arbetsgrupp och vårdtagare. Äldreboendet i fråga är dock beläget i en mindre bruksort, och har en jämn fördelning mellan svenskor och utlandsfödda undersköterskor. En ytterligare avgränsning är att endast ta i beaktande kvinnliga undersköterskors upplevelser. En sista avgränsning rör tidigare forskning. Det finns mycket forskning som tyder på att invandrare och kvinnor förtrycks på arbetsmarknaden och i arbetslivet, men då mitt fokus har varit på samverkan mellan dessa kategorier, är den forskning som presenteras relaterad till just invandrarkvinnan i dessa kontexter.

4.7 Validitet och reliabilitet

En central del i forskningsprocessen har varit att resonera kring validitet och reliabilitet. Inom den kvalitativa forskningen liknas validitet vid giltighet och innefattar tre kriterier: bekräftbarhet, trovärdighet och överförbarhet. Med bekräftbarhet menas att det som påstås undersökas också är det som undersöks, alltså att data är av relevans för problemformuleringen. Endast då kan slutsatserna anses vara giltiga. Är dessutom de tolkningar som görs av materialet giltiga för det som har studerats, uppfylls kriteriet för trovärdighet. De två är att betrakta som viktiga för den interna validiteten. För att även tillgodose den externa validiteten, krävs att resultatet kan överföras. Med andra ord bör vi ställa oss frågande till i vilken utsträckning vårt resultat kan överföras till andra som inte har varit deltagande i undersökningen. För att styrka validiteten har jag eftersträvat ett kritiskt förhållningssätt genom forskningsprocessens samtliga steg. Att säkra reliabilitet i kvalitativ forskning är däremot inte lika enkelt. De tolkningar som görs kan nämligen variera beroende på forskare och den information som framgår av intervjuerna kan påverkas av situationen. Reliabilitet är tätt sammanbunden med trovärdighet och just därför är det viktigt att forskningsprocessen medföljer transparens och att jag som forskare är tydlig när jag beskriver hur jag har gått till väga med materialinsamling och analys samt hur jag använder teorin då den spelar in på tolkningen av data. Det gäller således att vara tydlig och öppen med behandling och presentation av data för att på bästa sätt nå en godtycklig reliabilitet

(Larsen 2018:129–132). För att undvika reliabilitetsproblem har jag ägnat detta kapitel åt att redovisa samtliga punkter.

4.8 Etiska överväganden

Vetenskaplig forskning förutsätter ett antal etiska överväganden för att i största möjliga mån undvika att någon kommer till skada (Teorell & Svensson 2007:20). Föreliggande undersökning har tillämpat de fyra huvudprinciper som gäller för humanistisk- och samhällsvetenskaplig forskning: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet (Teorell & Svensson 2007:21).

I enlighet med informationskravet är jag som undersökningsledare skyldig att delge information kring undersökningens syfte till berörda parter. Medverkande kvinnor har i första hand erhållit muntlig information kring undersökningens syfte genom sin enhetschef. Detta eftersom enhetschefen var den som på min förfrågan efterlyste personal som var intresserade av att delta i undersökningen. Väl vid vardera intervjutillfälle återupprepade jag syftet till de medverkande, innan intervjun inleddes. Vidare tackade samtliga ja till medverkan innan intervjutillfällena, två stycken över sms och en på telefon, och tillkännagav därigenom sitt samtycke. Jag påminde även kvinnorna om samtyckeskravet i samband med intervjutillfällena och förtydligade att de när som helst kunde välja att avbryta sin medverkan utan att uppge skäl. Min undersökning har tillika eftersträvat konfidentialitet genom hela forskningsprocessen. Inga obehöriga har fått ta del av varken det inspelade materialet, eller det transkriberade materialet. Materialet har förvarats så att det endast har varit åtkomligt för mig som undersökningsledare och för min handledare. Jag har dessutom valt att avidentifiera berörda parter, även för min handledare. Av den anledningen är de namn som framgår anonymiserade för att angivna uppgifter inte ska kunna härledas till den enskilda individen. Konfidentialitetskravet klargjordes vid vardera intervjutillfälle jämte nyttjandekravet. Insamlade uppgifter får enbart användas och har enbart använts till ändamål för forskning. Det ska även tilläggas att jag har erbjudit medverkande kvinnor möjlighet att ta del av resultatet innan uppsatsen lämnades in.

5 Resultat

Studien syftar till att undersöka hur utrikes födda undersköterskor upplever sin situation på arbetsplatsen genom att besvara vilken betydelse kön och etnicitet har för äldreomsorgsarbetet, och i vilka situationer faktorernas betydelse kan synliggöras. I detta kapitel redovisas de tre teman som har framgått av det empiriska materialet. Av varje tema följer dessutom underteman.

5.1 Anpassning och stöd

Ett genomgående tema som framgick av intervjuerna var anpassningen till Sverige i språk och kultur. Trots att upplevelserna var individuella spelade stödet från omgivningen, inte minst från kollegor, en stor roll.

5.1.1 Nytt språk, ny kultur

Samtliga intervjupersoner påpekade den ansträngande och tidskrävande process som har krävts för att lära sig svenska. Det tydliggjordes också att språkbarriärer inte har någonting med kompetens att göra.

Det var inte lätt i början för jag kunde inte språket så himla bra, men i alla fall, man försöker, man kämpar ju för att bli bättre och bättre. (B)

Jag kunde inte så mycket då, svenska. Men ändå gick det bra, man lär sig saker och ting. (...) Kanske var det uppochner, inte rätt ordföljd och kanske fortfarande inte rätt ordföljd, men ändå. (C)

Vi kan vara lika duktiga, men ibland behöver vi lite extra tid på grund av språket. (---) Jag vet ju själv nu när det kommer någon som inte förstår mina instruktioner. Ibland är jag den enda ordinarie på avdelningen och kommer det då en som inte kan rutinerna är det ganska frustrerande. Man måste hinna med allt plus lära personen. Men jag förstår hur de känner sig. Jag blev ledsen när jag hade svårt att ta instruktioner snabbt, men det gick bara framåt. Jag fick ta min tid att lära mig svenska. (A)

En av intervjupersonerna betonade även det svenska språkets vikt för integreringen i samhället och att omsorgsarbetet med äldre har varit till förmån för inläringen. Det framgick även att kollegornas välvilja och hjälpsamhet främjade processen.

Språket är viktigt. Man kan inte integrera sig om man inte har språket. Med språket lär man sig om den svenska kulturen och allt man ska göra är på svenska. Språket är det man ska kämpa för. Och att jobba med äldre var jätte viktigt. Jag kunde inget om Sverige, men med äldre lär man sig allt, allt om Sverige. De firar alla högtider, kultur, och allt sånt. (...) Jag kan mycket nu på grund av att jag har jobbat med äldre, deras tradition och den svenska traditionen. Jag tycker alla, även de som inte ska jobba inom vården, ska jobba lite inom vård för att lära sig lite om den svenska kulturen. (A)

Dessutom uppgav två av intervjupersonerna att det samtidigt ska till en kulturell anpassning och ett tillgodogörande av svenska traditioner.

Kommer man från ett annat land ska man följa reglerna här. (...) Tänk, det är inte lätt att lära sig. Tänk att lämna allt och komma hit och börja från början. Det är inte lätt. De andra får acceptera det. (B)

Det var så här, några av mina kollegor på avdelningen skulle sluta, svenskar, och det skulle bara vara jag och en tjej till som är ifrån ett annat land kvar, och grejen är att jag känner mig naken på något sätt, alltså hur ska jag kunna det här? Vi måste blanda, det går inte annars. Jag kan lite om svenska kulturen men jag har inte det i mig så det är inte något som kommer naturligt. Ibland vet man inte hur man ska servera viss mat. Jag och min kollega vi googlade för att se vad är det för mat och hur gör man det. Tänk om jag serverar vissa saker på frukost när det är kvällsmat. Det är viktigt att ha lite blandat. (A)

5.1.2 Uppmuntran från kollegor och chef

Som nämnt i det föregående har stödet från kollegor varit av betydelse för intervjupersonernas upplevelser på arbetsplatsen. Det blev också tydligt att chefen har en stor inverkan på dessa upplevelser.

Det är jättemånga av mina kollegor som är ifrån andra länder, men jag tycker det är jättebra. Vi lär oss mycket av varandras kulturer. Sen är mina svenska kollegor nyfikna och vi är också nyfikna. Vi lär oss av varandra. (...) De [kollegorna] står alltid bakom mig. (...) Om något är fel så går jag och pratar med dem. Och chefen här är så att alla är lika viktiga. Det uppskattar jag jättemycket. (A)

När jag känner att jag behöver något har jag jättelätt att vända mig till mina kollegor och be om hjälp, eller chefen eller vem som. Det har jag aldrig haft några problem med. (B)

Jag har haft kollegor som pushat mig väldigt mycket, då kunde jag inte språket, men de förklarade och förklarade och förklarade. (---) Det ska jag säga, mina arbetskollegor beskyller inte mig för att jag heter [namn] eller om jag hade hetat Anna eller Lena. Det spelar ingen roll. (---) Om du inte har stöttning från någon kan det bli fel. Men om det är kollegor och chefen som pushar dig, då går det bara framåt. Att man är ombud på vissa grejer, sköter dokumentation, är handledare och lär personal som kommer hit och ska jobba på sommaren, det är mycket sånt. Men det räcker att chefen och mina kollegor kan lita på att man ska göra det bästa man kan för verksamheten. (C)

5.2 Attityder

På frågan om intervjupersonerna någon gång upplevt sig annorlunda behandlade på grund av sin etnicitet synliggjordes olika attityder bland äldre och anhöriga. Det uppenbarades samtidigt att dessa attityder i vissa fall också har förändrats med tiden. Dessa upplevelser har kommit att utgöra studiens andra tema.

5.2.1 Nyfikenhet

Samtliga intervjupersoner har positiva erfarenheter av bemötandet från de äldre. Inte minst har de äldre visat en stor nyfikenhet för kvinnorna.

Jag har inte upplevt jättemycket negativt, utan tvärtom. De flesta är nyfikna på mig. Det kanske har hänt att de med demenssjukdom undrar ”vem är du?”. En gång kallade en mig ”den lilla apan”, men jag tar inte åt mig, jag vet att de är sjuka. (---) Jag tror att de är lite mer vana nu, att se folk från andra länder. Jag tror att arabiska tjejer har det svårare. De klär sig så här och man ser direkt. De äldre är inte vana vid det. (A)

Jag började först att jobba med de som var dementa, men de var inte så reserverade. De var väldigt nyfikna och ville veta hur det är att komma hit och varför jag är här, om det är på grund av kriget, för att mitt land var i krig och jag förklarade liksom ”nej, det har ingenting att göra med

kriget, kom hit eftersom min man var redan här”. De var väldigt nyfikna kan man säga. De ville veta allt. (B)

Det har hänt att jag har lite annorlunda dialekt och det är många som har frågat mig om jag är från Norrland. Vet inte varför. Men sen förklarar jag varifrån jag kommer och då undrar dem hur det var där nere och frågar ”vad har ni för mat?” och ”är det varmt?” och såna saker. Men det var inte något större. Jag vill också berätta om mig själv och att de ska ställa frågor. ”Är ni nyfikna på något så kan jag svara om jag kan och det gör jag gärna”, men alltid handlar det om mat och värme, vinter och sommar. (C)

5.2.2 Omsorgskultur

I intervjuerna fördes således också kvinnornas egen kultur på tal. Två av intervjupersonerna berättade om de omvårdande egenskaper de själva ansågs ha fått med sig från sin egen kultur och som gynnade deras arbete på äldreboendet. Samtidigt jämförde de sina hemländers äldreomsorgskultur med Sverige.

Jag älskar att ta hand om de äldre och det tillhör min kultur också. Vi tar hand om varandra så mycket. Att bli undersköterska var rätt för mig när jag kom till Sverige. Här i Sverige är det en helt annan kultur. Folk är inte så nära varandra som vi är i mitt land. Att jobba med äldre, där har jag en chans att ta hand om dem. Jag känner mig till nytta. (A)

Alltså, de är ju väldigt roliga och jag är så tacksam över att kunna hjälpa dem. Och det gör mycket att känna ”nu är jag värd någonting för att jag kan hjälpa någon”. (---) Vi tar hand om våra äldre hemma. Det är ju vi som hjälper till, barn eller barnbarn, så det är väldigt stor skillnad [jämfört med Sverige]. Jag tycker att här är bättre i alla fall, visst man har ju tid till mamma eller pappa, men man har också tid till sig själv och göra lite annat än att vara hemma med en sjuk mamma eller pappa. Det är ju fruktansvärt att ha det så. Det är inte lätt. (B)

5.2.3 Igenkänning och kulturell kompetens

Ingen av de tillfrågade kvinnorna hade upplevt någon skillnad mellan sina svenskfödda kollegor, varken i bemötandet dem sinsemellan eller av chefen. Det visade sig inte heller vara vanligt förekommande att de svenska vårdtagarna gjorde någon större skillnad på kvinnorna bara för att de var utlandsfödda. Däremot valde en av intervjupersonerna att berätta om en situation där en utländsk vårdtagare hade

avvisat kvinnans svenskfödda kollegor och i stället begärt hennes hjälp. Kvinnan förklarade situationen genom att hänvisa till igenkänningsfaktorn.

Det var en man för inte så länge sedan, en man från ett land här i Europa, som inte ville ta emot en svensk kollega, men han ville att jag skulle komma dit. Han vill inte ha med dem att göra, men jag tror att han känner igen sig på något sätt och han frågade mig om grejer och ville prata om fotboll. (---) Han har aldrig varit otrevlig mot mig, utan mot mina kollegor. De flesta invandrare känner igen sig på något sätt. Därför blir det på ett sätt en grupp, vi förstår varandra, vad vi har gått igenom. För det är inte lätt att anpassa sig här i Sverige. Jag tror det är det, äldre känner igen sig. (A)

En annan kvinna förklarade att hennes modersmål kom väl till nytta vid ett tillfälle.

Det var en dam från före detta Jugoslavien, men det var bara en vecka vi hade henne. Jag fick tolka och hjälpa henne. Sen fick hon ett annat boende. (C)

Den tredje av kvinnorna berättade å andra sidan om den hjälplöshet som hon kände när varken hon eller hennes kollegor kunde förmå att förstå en utländsk vårdtagare. Språkkunskaperna och den kulturella kompetensen brast både för kvinnan i fråga och för hennes kollegor.

Vi hade en utländsk kvinna. Du, det var jättesvårt kan jag säga. Hon var dement och blandade sitt språk med svenska, så hon kunde knappt förklara vad hon ville. (...) Det var den enda situationen där jag inte kände mig värd någonting faktiskt. Det är fruktansvärt, men så är det. Man försöker ändå vara snäll och visa att man vill hjälpa. Men vi kunde inte förstå varandra. (B)

5.2.4 Motstånd

Likt mycket av det som har nämnts, skiftar intervjupersonernas upplevelser. Så är även fallet med det sociala motstånd som de har stött på, på grund av etnisk härkomst. För en intervjuperson har detta motstånd varit obefintligt.

Det har jag aldrig varit med om, att någon har påpekat ”du heter [namn] och du ska vårda min mamma eller pappa” eller ”du är utländsk”. Nej, aldrig. Jag har haft sån tur att jag aldrig hamnat i konflikt med någon. (---) Jag har aldrig haft några problem. Inte med mina kollegor, inte med vårdtagare, inte med chefer heller. Hur många gånger har man inte hört att man är hjälpsam, att man har ett bra bemötande, är självgående. (C)

Två av tre intervjupersoner sades sig däremot någon gång ha upplevt sig bli annorlunda behandlade på arbetsplatsen på grund av deras etnicitet. Dessa angav att det främsta motståndet har kommit från anhöriga.

Den anhöriga var inte direkt på mig, eller vad man ska säga, inte direkt i mitt ansikte. Men hon var inte nöjd med det jag hjälpte till med och sa till mina kollegor ”de utländska är inte så himla bra”. (B)

De [anhöriga] tror inte att vi kan någonting. De behandlar oss som, inte alla, men som att vi inte kan någonting på grund av att vi inte är härifrån. De tror inte att vi har kompetens eller att vi kan uttrycka oss på svenska. (...) ”Kan jag få prata med en svensk?”, de tror inte att vi kan svara på deras frågor. Jag är en liten tjej, jätteliten och jag är 38 år gammal, men de tror fortfarande att jag är student. ”Var är de som jobbar här”, hallå jag jobbar här! Jag går inte direkt och hämtar mina kollegor, utan jag frågar ”vad vill du ha hjälp med? Jag jobbar här”. (A)

(A) beskrev vidare hur hon kände vid ett särskilt tillfälle där hon upplevde ett motstånd från en anhörig.

Jag kände att hon [anhörig] kanske gör det för att stämpla mig på något sätt. Men som tur är känner mina kollegor mig och jag själv känner mig. De står alltid bakom mig och vet att jag är rättvis. (...) Det har varit någon gång där hon typ vill behandla mig som en liten hund. (A)

Samma person förklarade dessutom att motståndet kunde te sig annorlunda beroende på könstillhörighet.

Jag tror det är svårare när det är killar. Vi hade några dementa som inte ville acceptera en kille från Afrika. De är inte vana att se det, sen kommer han in där, en mörkare kille. Speciellt kvinnorna, de vill inte ha hjälp av en svart man. (A)

5.3 Problemlösning

Det tredje och sista temat som framgick av det empiriska materialet var olika strategier för att bemöta de problem som kunde uppstå på arbetsplatsen som språkliga barriärer och socialt motstånd.

5.3.1 Be om hjälp

Samtliga av de intervjuade undersköterskorna tillkännagav att de kände sig trygga med att be om hjälp från sina kollegor och chef. Det framgick även att frågan var förutsatt om man vill lära sig någonting.

Jag tror inte att många vågar säga ”hallå, stopp” för man vill inte känna sig dum, eller visa att man inte kan någonting. Man vill vara duktig och visa sina kollegor och sig själv att man kan. Men det är inte många som vågar säga det, för att, i vår kultur, i min kultur, får jag inte visa att jag är dum. Jag får inte fråga så mycket. Här har jag lärt mig att man får fråga, att det är okej att fråga. Här vågar jag fråga chefen om det är någonting som inte stämmer, eller mina kollegor. Det har gjort mig till en starkare person. De behandlar mig med respekt, som att jag har rätt. (A)

Man måste alltid lära sig att be om hjälp. För att, man behöver inte visa att man kan allt för vi kan ju inte allt. Någon gång måste man be om hjälp, alltså man ska inte vara rädd. (B)

Man frågar, man är nyfiken. Saker man inte kunde, kunde jag fråga mina kollegor om. (C)

5.3.2 Säga ifrån

En intervjuperson angav också att det är väsentligt att säga ifrån de gånger då orättvisan är framme.

Jag är så stolt över den jag är och vart jag kommer ifrån. Jag tror att mycket beror på hur man själv mår, om någon kallar dig det och det eller kommer med negativa kommentarer när jag säger att jag kommer ifrån [land], man bara ”hallå?”. (---) Svara dem och låt dem inte trampa på dig. (---) Det är ingen fara att jobba på äldreboende när man är utländsk. Det är bara det att man måste våga säga till när man inte tycker att man är behandlad som man ska. (A)

6 Diskussion

Mitt syfte har varit att undersöka hur tre utrikesfödda undersköterskor inom äldreomsorgen upplever sin situation på ett arbetsplatsen. Jag har ställt mig frågande till vilken betydelse kön och etnicitet har för äldreomsorgsarbetet, och när faktorerna är av betydelse. I detta kapitel diskuterar jag mitt resultat i ljuset av ett intersektionellt perspektiv samt den befintliga forskning som har presenterats i tidigare avsnitt.

6.1 Huvudfynd

Mitt resultat visar på tre huvudfynd. För det första krävs en ansträngning för att kunna anpassa sig till det svenska samhället. Det råder samstämmning bland de tre kvinnorna om att språkinläring är betydande för integreringen, inte minst på arbetsplatsen. Det ska även ske en kulturell anpassning då nya seder och regler förväntas följas. Av resultatet finns det dock inget som tyder på att denna anpassning skulle vara negativ, utan den betraktas av somliga snarare som en tillgång utöver den egna kulturen. Den ständiga stöttningen från kollegor och chef visade sig också ge ett bidrag till de positiva upplevelser som följde arbetsplatsen. För det andra kan vi tyda olika attityder bland äldre och anhöriga. Det går att uttyda en stor nyfikenhet hos omsorgstagarna för främmande etniciteter, att den kulturella kompetensen inte alltid är given samt att det främsta sociala motståndet som undersköterskorna i undersökningen har stött på, kommer från anhöriga eller har varit obefintligt. För det tredje visar resultatet också att undersköterskorna valde att lösa de problem som uppstod vid språkliga barriärer och socialt motstånd genom att ta kollegor till hjälp och i ett av fallen också säga ifrån.

6.2 Kvinna och utländsk

Medverkande kvinnors upplevelser varierade i flera avseenden, vilket skulle kunna bero på deras skiftande ursprung, ålder och erfarenhet av äldreomsorgsarbetet. De kunde dock alla enas om att de trivdes mycket bra på sin arbetsplats. Anledningen till varför det inte uppfattas förekomma något särbehandling på grund av etnisk härkomst från kollegor kan bero på boendets mångkulturalitet bland dess personal.

Samtliga trivdes i rollen som undersköterska och två av dem sade explicit att de upplevde att deras omhändertagande egenskaper som följt av deras egen kultur hade kommit väl till hands i omsorgsarbetet med äldre. Likt tidigare forskning överensstämmer här iakttagelsen om att kvinnor från utlandet skulle ha en särskild omsorgskultur. I ett intersektionellt sken kan vi med tydlighet se hur kön och etnicitet samverkar och förstärks av varandra när yrkesrollens kvinnlighet uppdagas tillsammans med föreställningen om att invandrarkvinnor är bärare av varmare egenskaper. Bortsett från att köns- och etniska stereotyper reproduceras, kan det diskuteras om denna samverkan är att betrakta som någonting negativt. Vård- och omsorgssektorn står trots allt inför ett stort rekryteringsbehov där den utländska arbetskraften är den som eftersträvas. Däremot finns risken att dessa föreställningar kring kön och etnicitet består, vilket riskerar att kvarhålla utländska kvinnor i arbetsmarknadens bottenkikt. Å andra sidan görs insatser för att höja status för undersköterskeyrket jämte en språklig kompetenshöjning för utlandsfödda. Vi kan här åter hänvisa till det Knocke (2011) talar om, att vi omdefinierar den utländska kvinnan utefter arbetskraftsbehovet.

6.3 Kön som preferens

Vi har redan konstaterat att äldreomsorgen är en kvinnlig domän. I en av intervjuerna kom denna företeelse på tal genom berättelsen om den mörkhyade mannen som arbetade på boendet. I detta fall är mannen underordnad i en kvinnlig domän och är dessutom utländsk, vilket förstärker underordningen. De äldre visade sig ogillande till att bli vårdade av mannen. Samverkan mellan såväl könsliga som etiska föreställningar kan ha haft en inverkan på de äldres attityd gentemot mannen, vilket återigen styrker den kvinnliga betingningen av yrket.

6.4 Etnicitet som preferens

Etnicitet betraktas vara en attraktiv tillgång inom vård- och omsorgssektorn, inte minst inom äldreomsorgen där språkliga och kulturella behov hos omsorgstagare tros kunna tillgodoses av den utländska arbetskraften. Min studie visar delvis på att språklig och kulturell kompetens är till nytta för den personcentrerade vården samt att de med utländsk härkomst kan relatera till undersköterskor med en annan etnicitet än svensk. De äldre har samtidigt vissa preferenser, vilket jag i min undersökning ser en indikation på i den situation som beskrivs med den äldre mannen. För den utländska mannen som kunde relatera till en av de intervjuade undersköterskorna, hade avvikandet av en svensk etnicitet betydelse. Mannen identifierade sig med kvinnan i fråga, medan han disidentifierade sig med kvinnans

svenskfödda kollegor. Dessutom kunde en annan intervjuad undersköterska hjälpa en äldre kvinna som inte talade svenska genom det gemensamma språket. Men studien visar också tydligt på att det inte är givet att vem som helst med en annan etnicitet än svensk kan tillgodose språkliga och kulturella behov hos omsorgstagare som också har en annan etnicitet. Precis som kvinnor, är inte heller invandrare en homogen grupp, vilket också har påvisats och problematiserats i den tidigare forskningen. Att utländska undersköterskor skulle kunna tillgodose behoven för samtliga utländska omsorgstagare kan således dementeras.

Fortsatt vill jag diskutera de attityder som undersköterskorna uppfattade fanns bland de äldre och deras anhöriga. Det förekom en nyfikenhet hos de äldre där etniciteten hos kvinnorna var intresseväckande. Boendet är belägrat i en mindre bruksort, vilket gör det är rimligt att anta att många av de som bor på boendet också har jobbat på bruket. På 1960-talet rekryterades utländsk arbetskraft till den svenska tillverkningsindustrin, främst från andra europeiska länder, varpå de svenskfödda vårdtagarna kan tänkas vara vana vid personer med annan etnisk härkomst än svensk. Detta skulle i sådana fall kunna vara en förklaring till det nästintill obefintliga sociala motståndet från svenskfödda vårdtagare. Men det är endast en spekulering. Studien påvisar dock att det är skillnad på etnicitet och etnicitet samt att härkomsten är av betydelse för hur undersköterskorna uppfattas av vårdtagarna. Detta tydliggjordes när en av intervjupersonerna beskrev svårigheterna för undersköterskor från Mellanöstern. En ytterligare attityd är motståndet från anhöriga. Det har förekommit att anhöriga har haft etniska föreställningar kring de utländska undersköterskorna och att dessa skulle försämra deras förmåga att genomföra sitt arbete, vilket motstrider föreställningen om en omsorgskultur där de förväntas vara varma och omhändertagande.

7 Slutsatser

Efter att ha studerat hur tre utlandsfödda undersköterskor upplever sin situation på ett av Sveriges kommunala äldreboenden, kan frågeställningar slutligen besvaras. Min studie ställer sig frågande till vilken betydelse kön och etnicitet har för äldreomsorgsarbetet, och när dessa faktorer är av betydelse. Av resultatet framgår att kvinnliga undersköterskor föredras samt att etnicitet har en viss betydelse för äldreomsorgsarbetet, men inte tvunget till det negativa. Just på det äldreboendet, vilken studie är baserad på, är avstånden minimala och det föreligger få upplevelser av etnisk särbehandling. Vi kan endast hoppas på att dessa upplevelser är likartade och att de förekommer på fler ställen. Hjälpsamma kollegor, en uppmuntrande chef och en god ton från de boende har visat sig vara avgörande för samtliga av de medverkande intervjupersonernas upplevelser. Samtidigt kan den egna kulturens vårdande egenskaper, men också modersmålet, komma väl till hands för arbetsrollen. Det bör däremot påpekas att utländska undersköterskor inte ska behöva förväntas tillgodose behoven för samtliga utländska omsorgstagare, utan kraven borde vara lika för alla oavsett etnisk bakgrund. Detta eftersom utländska är en heterogen grupp.

Föreliggande studie är av kvalitativ karaktär. Under arbetets gång har såväl fördelar som nackdelar framkommit. Det kvalitativa fokuset har försvårat generaliserbarheten i studiens utfall, inte minst då studiefokus har varit avgränsat till endast en enhet. Samtidigt har detta metodval tillåtit mig att nå djupgående förklaringar, vilket också var syftet med studien. Jag har samtidigt funnit att intervjutekniken har främjat syftet, inte minst valet av semistruktur eftersom samtalet därigenom tilläts förflytta sig bortom de frågor som ställdes genom intervjuguiden. Med anledning av generaliserbarhetsproblematiken hade förslag till vidare forskning kunnat vara att eftersträva en mer omfattande bild av utländska undersköterskors upplevelser. Antingen genom att närma sig en studie kvantitativt, eller möjligtvis genom att utföra en serie fallstudier. Slutligen skulle man även kunna undersöka fler kategoriseringar för att utvidga den intersektionella analysen.

8 Referenser

- Arbetsförmedlingen 2019. *Var finns jobben? Bedömning för 2019 och på fem års sikt*. [Elektronisk] Tillgänglig: <https://arbetsformedlingen.se/download/18.4050c6a21688047d3963107/1549540370549/var-finns-jobben-2019.pdf>. Hämtdatum 2020-04-20.
- Bryman, Alan, 2018. *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3 uppl. Stockholm: Liber.
- de los Reyes, Paulina, 1998. ”I skärningspunkten mellan genus och etnicitet. Ett ekonomiskt och historiskt perspektiv på invandringskvinnor i svenskt arbetsliv”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Årg. 4, nr 1, s.13–31.
- Esaiasson, Peter, Giljam, Mikael, Oscarsson, Henrik & Wängnerud, Lena, 2004. *Metodpraktikan: Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 2 uppl. Stockholm: Norstedts juridik.
- Eriksson-Zetterquist, Ulla & Styhre, Alexander, 2007. *Organisering och intersektionalitet*. Malmö: Liber.
- Gavanas, Anna, 2011. ”Privatisering av äldreomsorgen och äldre kunder som aktörer (in)formella, etnifierade marknader” i Mulinari, P. & Selberg, R. (red.) *Arbete – Intersektionella perspektiv*. Malmö: Gleerups Utbildning s. 97–111.
- Jacobsen, Dag Ingvar, 2002. *Vad, hur och varför: om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*. Lund: Studentlitteratur.
- Larsen, Ann Kristin, 2018. *Metod helt enkelt: en introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. 2 uppl. Malmö: Gleerups.
- Lill, Linda, 2007. *Att göra etnicitet - inom äldreomsorgen* (diss.). Malmö Högskola: Arbetslivsinstitutet Syd.
- Lykke, Nina, 2003. ”Intersektionalitet – ett användbart begrepp för genusforskningen”, *Kvinnovetenskaplig tidskrift* nr 1, s. 47–56.
- Mattsson, Tina, 2015. *Intersektionalitet i socialt arbete: teori, reflektion och praxis*. 2 uppl. Malmö: Gleerups Utbildning.
- SFS 2001:453. Socialtjänstlag.
- Socialstyrelse, 2020. *Vård och omsorg om äldre – Lägesrapport 2020*. [Elektronisk] Tillgänglig: https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikel_katalog/ovrigt/2020-3-6603.pdf. Hämtdatum: 2020-04-20.
- Teorell, Jan & Svensson, Torsten, 2007. *Att fråga och att svara: Samhällsvetenskaplig metod*. Malmö: Studentlitteratur AB.
- Trost, Jan, 2010. *Kvalitativa intervjuer*. 4 uppl. Lund: Studentlitteratur AB.

Knocke, W, 2011. "Osynliggjorda och "fragmenterade" – invandrande kvinnor i arbetslivet" i Mulinari, P. & Selberg, R. (red.) *Arbete – Intersektionella perspektiv*. Malmö: Gleerups Utbildning s. 211–227.

9 Bilaga

Intervjuguide

Berätta lite om dig själv. Varifrån kommer du och hur länge har du arbetat som undersköterska?

Är det många på din arbetsplats som har en annan etnicitet än svensk, både bland kollegor och vårdtagare?

Har du någon gång upplevt dig annorlunda behandlad på arbetsplatsen på grund av din etnicitet?

Har du sett eller hört att någon annan har blivit annorlunda behandlad på grund av sin etnicitet?

Upplever du någon skillnad mellan dig och dina svenskfödda kollegor?

Upplever du att det har skett en förändring i folks attityder och bemötande jämfört med när du började arbeta här? Om så är fallet, skulle du påstå att du bemöter det annorlunda i dag jämfört med då?

Finns det något som du skulle vilja tillägga?