

Äldreomsorgens mångkulturella arbetsgrupper och betydelsen av personcenterade arbetsvillkor

Presentation vid **Svenska Demensdagarna, 24-25 maj, Örebro**

Palle Storm, Socionom, Fil. Dr, Universitetslektor
Stockholms universitet: Institutionen för social arbete

palle.storm@socarb.su.se

LinkedIn pallestorm



1

2. Omsorgsarbete i omvandling

- Precis som i många andra höginkomstländer så kännetecknas Sverige av en åldrande befolkning i samspel med en lägre andel personer i förvärsaktiv ålder
- Utbildning och arbete inom äldreomsorgen framstår ett allt mindre attraktivt yrkesval för kvinnor och män ur majoritetsbefolkningen
- Ett ökat personalförsörjningsbehov i samspel med tilltagande utmaningar att attrahera, rekrytera och behålla tillräckligt med omsorgspersonal har väckt frågor om vem som ska arbeta i dagens och i framtidens äldreomsorg



2

3. Äldreomsorgens arbetsgrupp under omvandling

- År 2016 var 25 procent av äldreomsorgens undersköterskor och vårdbiträden i Sverige födda utanför Norden- 23 procent av kvinnorna och 40 procent av männen, i båda fallen en fördubbling sedan år 2005 (SCB, yrkesstatistik, 2017).
- I Stockholm beräknas cirka 60 procent av äldreomsorgspersonalen vara utrikesfödd, jämfört med 12- 29 procent i områden utanför storstadsregionerna (Socialstyrelsen, 2019)
- I Stockholmsområdet är det också mer än dubbelt så vanligt att en utrikesfödd man arbetar i äldreomsorgen, jämfört med en svenskfödd man. En stor del av de män som har utländsk bakgrund är födda i länder lokaliserade i Afrika, Asien och Latin- Amerika (Storm, 2018).



Stockholm
University

3

4. Vad vet vi utifrån tidigare forskning?

- Forskningen om arbetsvillkoren för äldreomsorgspersonal med utländsk bakgrund har ökat, om än långsamt under de senaste 20-åren (Torres & Lindblom, 2020)
- Samtidigt har mer fokus lagts på äldreomsorgens möjligheter att möta "äldre invandras" omsorgsbehov, snarare än att studera äldreomsorgen som ett exempel på en mångkulturell arbetsplats där människor från hela världen möts (Lill, 2020)
- Från den forskning som finns vet vi dock att det inte är ovanligt att utrikesfödd äldreomsorgspersonal kan möta diskriminering och rasism i arbetet och att det ofta saknas reflekterade strategier för att skapa icke-diskriminerande arbetsvillkor



Stockholm
University

4

5. Betydelser av att synliggöra ojämlikheter i äldreomsorgens vardag

- Begrepp som värdighet och personcenterad vård och omsorg visar å ena sidan onekligen på ett tydligt perspektiv hur vi vill att äldreomsorgen ska organiseras och genomföras i den vardagliga praktiken

Å andra sidan:

- För att kunna bedriva såväl en värdig som en personcenterad vård och omsorg krävs också värdiga och personcentrerade arbetsvillkor för omsorgspersonalen. Utan den ena så blir det svårt att uppnå det andra



Stockholm
University

5

Om presentationen

- Presentationen bygger på intervjuer med ca 30 intervjuer med omsorgspersonal (vårdbiträden och undersköterskor) anställda inom hemtjänst och särskilda boendeformer för äldre personer
- Vidare bygger presentationen på intervjuer med 40 chefer (första linjens chefer) inom hemtjänst och särskilda boendeformer
- Alla namn som används i samband med presentationen av citat är fingerade



Stockholm
University

6

6. Äldreomsorgspersonalens erfarenheter av att möta rasism

Det har man upplevt med de boende, "jävla ..." och svärord. En anhörigs beteende kan också visa "åh ska du ta hand om henne, du kan ju ingenting". Det är bara att svälja och bevisa vad man gör bra så ångrar de sig sedan" (Yasmin, undersköterska, född i Iran)

Det uppstår situationer, de slår dig, de vill inte ha en svart, "jag vill inte ha en svart." Jag försökte jobba men, "han får inte röra mig, för han är svart." Men chefen sa " du får inte lyssna på dem, gör vad du kan." Men chefen måste hjälpa mig, annars kan jag inte göra mitt jobb (Yohan, vårdbiträde, född i Kamerun)



7

7. Chefernas erfarenheter av utsatthet bland medarbetarna

Det var en man som arbetade på natten och han var mörk, jättemörk. Han kom till mig. Han var jätteledsen, då var det en man som bodde på en somatisk avdelning som hade skrikigt "din svarta jävel" och bara fortsatt och fortsatt, och det fortsätter, även när han stänger dörren och går så hör han.... (Gun, enhetschef, född i Sverige)

Jag har några som inte velat ha hjälp av [utrikesfödd personal] och en som väldigt gärna velat ta hjälp...men som är otroligt rasistisk ...alltså så här vidrigt...som kunde...hälla ut saker på golvet..."det får du torka upp du är ju min lilla...N- slav" (Helena, enhetschef född i Sverige)



8

8. Diskriminering från de äldre personernas närstående

Jag har fått frågor ...ehh..."så varför har ni så mycket Afrikaner, varför finns det inte några svenskar som kan jobba här" ...och...liksom att man inte vill ha någon med slöja, så. Ja då försöker man svara...jättepolitiskt korrekt, "vi anställer folk bara utifrån erfarenhet, alltså bara så där väldigt kort, sedan vet jag att de som säger det, de är mer eller mindre uttalat rasistiska och det är liksom väldigt tydligt (Annika, enhetschef, född i Sverige)

Det kan bli väldigt hårda ord, det har jag varit med om. Då berättar jag att det är så här som vår personalgrupp ser ut, om utbildning och kompetens, och att det inte har något att göra med var man kommer ifrån eller vilken hudfärg man har (Birgitta, enhetschef född i Sverige)



9

Rasism: ett underrapporterat arbetsmiljöproblem?

Dom flesta som man vet tar illa upp, dom är ju ganska tydliga med det. Sen finns det säkert ett mörkertal, som bara sväljer det så. Det är den utmaningen liksom...hur kan man fånga upp dessa? För jag tror också att om dom pratar om det...Det som är svårast är som sagt dom som är tysta (Camilla, enhetschef, född i Sverige)

Det är det som är tragiskt, att man har hört det så många gånger, att man bryr sig inte längre om det. Personalen, tyckte det inte det var någonting. "Det är ofta vi kallas apor", det är ju förskräckligt. Det lever vidare för att vi tillåter, man kan göra i stort sett vad som helst. Men jag släpper det inte (Shilan, enhetschef, född i Sverige)



10

Omsorgspersonalens förhållningssätt

För mig det känns det... ingenting jag pratar med mina kollegor, han hon, vill inte ha hjälp av mig...han sa N-ordet eller hon sa apa... Jag diskuterar det med mina kollegor och skrattar, ...vi måste tänka positivt (Haile, undersköterska född i Etiopien).

Jag ser det som en teater, man går in på sin scen, gör sin scen roll sen du kliver du av, jag har gjort mitt, det är så jag kliver in i arbetet. Jag måste byta om...arbetskläder, namnbricka, så jag går in i en roll...så kanske är det inte jag personligen (som utsätts). Det är så jag tänker, eller jag försöker skydda mig, det ska inte vara riktat till mig personligen (Samuel, undersköterska född i Kenya)



11

Att agera mot rasism

Jag har varit på hembesök efter hembesök efter hembesök hos dom här gamla gubbarna och tanterna som inte vill ha svarta personer, som inte vill ha killar, som inte vill ha...ja vissa personer som jobbar hos dem. Och jag har haft hembesök med biståndshandläggare och hemsjukvården. Jag säger så här: "jag kommer inte att agera på någonting av det här förrän ni...jag kräver respekt, om personalen inte får respekt eller blir väl behandlade, då har dom all rätt att gå härifrån (Fredrik, enhetschef)

Vi har ju lite brukare också som kan vara lite rasistiska...och då får man liksom gå in och prata med brukarna att det inte är okej, du kan inte bete dig hur som helst, du måste respektera, om du inte är snäll, då kommer dom att gå ut härifrån (Sally, enhetschef)



12

Att se möjligheter till förändring

Jag matade honom, sen plötsligt blev han aggressiv och började skrika, när jag kom så kallade han mig [...] -ordet "Nej", sa jag, "du får inte använda det ordet". Men han fortsatte så jag lämnade matsalen och gick till min chef och berättade vad som hade hänt. Han är sjuk så han vet inte exakt vad han gör så jag kan inte ta det personligt, men jag måste också vara rädd om min integritet.

Men jag hjälpte honom med tålamod och visade ingen vrede mot honom. När han blir arg lugnar jag ner honom. Jag vet vad han gillar, så när jag skämtar så skrattar han. Så vi blev nära vänner och när han är aggressiv så är det inte mot mig. Efter den händelsen så kallade han mig aldrig [...] -ordet igen (Bill, undersköterska, född i Ghana)



Stockholm
University

13

Några reflektioner utifrån diskriminering

- Att acceptera – en del av arbetet för att utrikesfödd/rasifierad personal
- Att betrakta uttrycken som åldersrelaterade (ålderism)
- Att betrakta uttrycken som sjukdomsrelaterat
- Möjligt att överkomma (men kräver tid, flexibilitet och handlingsutrymme)
- Att "byta" omsorgsmottagare inom arbetsgruppen



Stockholm
University

14

Gemensamma riktlinjer

Men jag tycker ju att man behöver ha ett utgångsläge, vad utgår vi ifrån? Att bara ha en sådan enkel sak som mångfaldsdokument, policys,... vad är det vi ska utgå från, så kan jag alltid hänvisa till det .

Det här är inte en diskussionsfråga om vi ska ha rasism eller inte på arbetsplatsen, nu är frågan mer, vad ska vi göra för att vi ska komma dit. Så att, självklart skulle jag vilja ha... vad ska man säga...ha riktlinjer... nummer ett, att vi ska ha klara och tydliga policydokument för det, och sedan också riktlinjer i hur vi ska agera (Linda-Marie, enhetschef, född i Sverige)

I kommunen har vi noll-tolerans, så om jag blir utsatt så går jag till mina chefer och pratar, för jag vill inte bli dåligt behandlad, då får de lösa problemet (Anna, undersköterska, född i Kenya)



15

Att ta ställning

Man måste stötta personalen och förklara, men också genom att säga "okej, om personen alltid kallar dig för namn så kanske du inte ska gå in där". För vissa låter det glida av så här, medan andra blir väldigt sårade och då handlar det om personalens arbetsmiljö, och den är det jag som har ansvar för (Elin, enhetschef, född i Norge)

Jag säger som det är, jag accepterar inte det...jag känner att min personal måste känna för att jobba här, det är viktigt att de känner stödet från mig (Marian, enhetschef, född i Iran)



16

Att lyfta in dessa frågor som en del i värdegrundsarbetet

- Vi måste erkänna att olikheter, till exempel utifrån hudfärg, men också utifrån genus, kan skapa olika och ojämlika arbetsvillkor för äldreomsorgspersonalen
- Att lyfta in frågor som handlar om etnicitet, diskriminering och rasism som en del i det pågående värdegrundsarbetet på enhetsnivå
- Att skapa trygga möten för att lyfta äldreomsorgspersonalens erfarenheter av att bli utsatta för rasism och diskriminering- och inte betrakta tystnaden som ett uttryck för att erfarenheterna inte existerar- eller att erfarenheterna inte kan vara svåra att hantera



Stockholm
University

17

Sammanfattning

- Olikheter utgör och kommer att utgöra en styrka i äldreomsorgen, men vilka organisatoriska villkor finns, och måste finnas, för att skapa ett inkluderande och anti-rasistiskt omsorgsarbete och vilka aktörer måste involveras i detta arbete?
- Utifrån ett organisatoriskt perspektiv så lämnas ofta dessa frågor till arbetsgruppen och cheferna själva att hantera, snarare än att lyftas högre upp i organisationen. Detta bidrar till att vidmakthålla orättvisor och att det anti-rasistiska arbetet i äldreomsorgen blir ad-hoc och personbundet- men detta kan vi förändra tillsammans!



Stockholm
University

18

Ett framåtblickande perspektiv

Frågor om rasism och diskriminering inom äldreomsorgen väcker ofta många frågor- och sällan några enkla svar. Min övergripande utgångspunkt är att om vi vill ha en god äldreomsorg, som förmår skapa såväl en god och jämlik omsorg för äldre personer som goda och jämlika arbetsvillkor för all äldreomsorgspersonal, krävs arbetsvillkor som på allvar erkänner och behandlar såväl de äldre omsorgstagarna som omsorgspersonalen med värdighet och respekt! Tillsammans så har vi förutsättningar att realisera detta i praktiken!

- Tack för att ni lyssnade! [LinkedIN \(pallestorm\)](#)



Stockholm
University