

”Jag skämtar mycket om mig själv!”

Erfarenheter av vardagsrasism i äldreomsorgsarbetet

Linda Lill

Inledning

Det finns kvinnor inom äldreomsorgen som ställs inför en vardag fylld av rasism utöver den ojämlikhet som detta arbete generellt präglas av. I tidigare studier har jag undersökt hur språk och språkkunskaper blir en central fråga för arbetsvillkoren i äldreomsorgen, särskilt som utlandsfödda i personalgrupperna ofta får i uppgift att agera tolkar (Lill 2010). Jag har på olika sätt lyft hur migrationsrelaterade aspekter påverkar arbetet i form av utsatthet och diskriminering (Lill 2015) samt vilken betydelse slöjan (hijab) har i arbetet (Lill 2017). I detta kapitel kommer jag att lägga fokus på rasifierande arbetslivserfarenheter, hur rasism kommer till uttryck inom äldreomsorgsarbetet och på vilket sätt personalen hanterar de uppkomna situationerna.

Jag har genomfört en forskningscirkel med åtta kvinnor som arbetar inom äldreomsorgen, varav sju är utlandsfödda och flyttade till Sverige som vuxna. Vi möttes vid flera tillfällen under en fyramånadersperiod.

Forskningscirkeln, studiecirkeln eller den demokratiska dialogen, som den också kallas, är en beprövad form av kunskapsutveckling som bygger på ett ömsesidigt utbyte mellan forskare och praktiker. Vid sammankomsterna sker ett utbyte av synsätt, idéer och argument. Men kanske viktigast är att alla som deltar får utgå från sina egna erfarenheter (Holmer & Starrin 1993, 142). Forskningscirkeln betraktas

som en demokratisering av forskningen eftersom mötena bygger på ett ömsesidigt kunskapsutbyte mellan forskare och praktiker (Svenning 1990). Ingen är mer expert än den andre på det ämne som ska avhandlas. Forskarens roll är att vara katalysator, en intresserad och lyssnande deltagare (Holmstrand & Härnsten 2003, 258).

Cirkelträffarna har bidragit med insikter, förståelser och kunskaper om hur personalen ser på sina arbetsvillkor, vad som utgör ojämlika situationer och hur deras erfarenheter också kan bidra till en förändrad syn på sitt arbete inom äldreomsorgen. Kvinnorna i forskningscirkeln resonerade tillsammans om hur olika aspekter av ojämlikhet och utsatthet påverkade deras arbete. De aspekter som kvinnorna i cirkeln lyfte var hur utsatthet på grund av utseende och hudfärg kommer till uttryck på jobbet. I cirkeln fick de utrymme att berätta om vad de gör när de upplever svårigheter i arbetet som kan kopplas till deras ursprung. Mitt syfte var att få äldreomsorgspersonal att reflektera över och resonera om de konkreta handlingar som de dagligen hanterar i sitt arbete. Två frågor som diskuterades var "Vad gör du när du uppmärksammar utsatthet och ojämlika förhållanden på arbetsplatsen?" och "Vad gör du när du hamnar i svåra situationer?"

Jag redogör för i synnerhet en undersköterskas erfarenheter och hur hon med skämtsamhet och självförlöjligande genom stereotypa föreställningar hanterar den utsatthet hon erfar i arbetet på grund av sitt utseende. Jag kallar henne Ariel.

Feminiserat känsloarbete

Arbetet inom äldreomsorgen präglas ofta av arbetsvillkor som på flera sätt sätter press på personalen. Med kort utbildning i kombination med kravfyllda arbetsuppgifter blir personalen både fysiskt och känslomässigt belastad (Szebehely 2017). Känslodimensionen är central och påverkar arbetsvillkoren; personalen förutsätts använda sin empatiska förmåga och sitt sunda förnuft i mötet med de äldre (Harrington Meyer 2000; Rodriquez 2014). Personalen som arbetar närmast de äldre i vardagen har dessutom ofta ansvar för att ge medicinsk omvårdnad på delegering av legitimerad personal. Det är komplexa arbetsuppgifter och samtidigt bär personalen ansvaret för att skapa värdiga liv för de äldre, något som

ytterst regleras genom skrivningar i socialtjänstlagen. För att skapa värdighet inom äldreomsorgen förväntas inställningen till arbetet vara baserad på individens rätt till självbestämmande, individanpassning, privat och kroppslig integritet, gott bemötande, god kvalitet samt de äldres rätt till delaktighet (Forsman 2014). Personalen ska visa respekt för individen och de äldre ska kunna känna trygghet och meningsfullhet under livet med äldreomsorg. Kraven är högt ställda samtidigt som äldreomsorgsarbetet kännetecknas av låga löner, låg status och ofta dåliga arbetsförhållanden.

En mycket stor majoritet av de anställda inom äldreomsorgen är kvinnor (Regeringens skrivelse 2017/18:280), vilket gör yrket till ett av Sveriges mest enkönade. Detta har stor betydelse för hur arbetet förstås och värderas, inte minst av de äldre. Könsuppdelningen på arbetsmarknaden kan sägas utgå från föreställningar, normer och värderingar om genus och sexualitet och de förväntningar på individer som de ger upphov till (Gunnarsson & Szebehely 2017). För att vara en trovärdig medarbetare i äldreomsorgsarbetet måste individen framställa sig i enlighet med gemensamma föreställningar om femininitet och leva upp till dessa föreställningar. Beverley Skeggs, som har studerat hur brittiska arbetarklasskvinnor under vårdutbildningen formas till att bli respektabla vård- och omsorgsarbetare, menar att det forandet framför allt går ut på att göra kvinnorna respektabla genom att förmedla typiskt kvinnliga egenskaper (Skeggs 1997). Enligt Skeggs ingår det i föreställningen om kvinnlig respektabilitet att vara omhändertagande, ansvarsfull och osjälvisk.

Äldreomsorgsarbetet är underordnat andra yrkessektorer i allt från arbetsvillkor till löner (Behtoui m.fl. 2017). Det kan hänföras till patriarkala strukturer och en könsmaktsordning som inte värderar arbetet. Denna underordning är gemensam för all personal i äldreomsorgen. Men det finns ytterligare faktorer som kan skapa svårigheter i arbetet. En sådan är att vara utlandsfödd. Arbetsplatsen riskerar då att bli en arena för etnisk diskriminering och rasism (SOU 2014:34).

Att fler och fler personer med migrationsbakgrund arbetar inom äldreomsorgen är en följd av att personer med migrationsbakgrund helt enkelt får ta arbete där det finns (Jönson & Giertz 2013). Men det kan även tolkas som en konsekvens av en alltmer etniskt kodad arbetsmark-

nad, där migranter som kategori antas besitta mer vårdande egenskaper (Neergaard 2006).

Etnisk diskriminering och rasism har en avgörande betydelse för arbetsförhållandena inom vård- och omsorgssektorn (Mulinari 2014; Storm 2018; Stevens, Hussein & Manthorpe 2012; Sörensdotter 2008; Thörnquist 2011; Wondmeneh 2012), och verbala angrepp är den vanligaste formen av rasism på arbetsplatser (Burford-Rice & Augoustinos 2018). Med tanke på att många med migrationsbakgrund arbetar inom äldreomsorgen blir en viktig fråga i det här kapitlet hur rasism och diskriminering kan ta sig uttryck på jobbet.

Erfarenheter som görs till vardagsrasism

För att förstå äldreomsorgspersonalens berättelser om etnisk diskriminering och rasism analyserar jag deras erfarenheter genom Philomena Esseds (1991) teori om vardagsrasism. Enkelt uttryckt är vardagsrasism de välbekanta, till synes små, men viktiga, sätten på vilka icke-vita människor möter rasism under sina dagliga interaktioner. Rasism är mer än struktur och ideologi, säger Essed: den kommer till uttryck i vardagliga och rutinmässiga handlingar. Till skillnad från öppen rasism, som är uppenbar och lätt identifierbar, är den vardagliga rasismen inte alltid omedelbart synlig och ofta inbäddad i vardagslivet. Begreppet ”erfarenhet” är grunden för Esseds konceptualisering av vardagsrasism, med betoning på rasifierade personers erfarenheter.

Vardagsrasism handlar inte om några extrema incidenter, utan mer subtila företeelser som att undvika någon eller behandla dem som luft. För dem som utsätts är rasismen kännbar, men den kan ibland vara svår att sätta fingret på, särskilt i arbetsrelaterade situationer.

Jag har velat förstå personalens erfarenheter i termer av vad de gör och hur de gör när de uppmärksammar eller själva hamnar i besvärliga situationer på sin arbetsplats. Därför anlägger jag ett görande-perspektiv (*doing*). Verbformen signalerar någonting pågående. Det finns en rörelse i handlingen som fortsätter in i framtiden. Ur detta perspektiv analyserar jag kvinnornas beskrivningar av konkreta situationer för att förstå deras erfarenheter. Begreppet har framför allt utvecklats och använts inom den feministiska teorin och genusforskningen (se bl.a.

Butler 1990; Fenstermaker & West 2002; West & Zimmerman 1987). I korthet går teorin om *doing gender* ut på att genus och genusrelationer inte är statiskt förutbestämda, utan skapas, uppstår och fortlever genom ständigt pågående interaktioner i det dagliga livet där åtminstone två individer är inblandade (Davies 2001). Diskurser om manlighet såväl som om kvinnlighet bidrar till att forma genus och genusrelationer.

Görande-perspektivets fokus på sociala och hierarkiserande relationer kan synliggöra rasism och etnisk diskriminering (White 2010). När rasism görs får det ett antal konsekvenser. Det skapar på olika sätt underordning, ojämlikhet och dominans, vilket kommer till uttryck i exkludering och diskriminering i arbetslivet. Effekten blir att särskilt utsatta personer lever under helt andra villkor än majoriteten. Att göra rasism är att genom handlingar på mikronivå skapa social underordning och dominans. Mikronivån är dock avhängig de rasistiska strukturer som finns på makronivå. Görandet förutsätter att de båda nivåerna är totalt integrerade. Nivåerna förstärker varandra i en växelverkan och på så sätt reproduceras vardagsrasismen hela tiden.

I undersköterskan Ariels berättelse om en episod i fikarummet urskiljer jag samspelet mellan makro- och mikronivåerna. Ariel, som är mörkhyad, visade skämtsamt och provocativt sina tänder i ett brett leende och alla skrattade: ”Alla skrattar när jag visar tänderna, och jag skrattar själv.” Situationen innebär en mikrohandling, men för att den ska få en skämtsamt innebörd måste den förstås mot bakgrund av en rasistisk kolonial historia där mörkhyade som visar tänderna ses som komiska. Det är makronivån.

När deltagarna i forskningscirkeln fick diskutera sina konkreta vardagliga erfarenheter förmedlade de kunskap, och samtidigt synliggjorde de förtryckande handlingar som var svåra att hantera på arbetet. Ett sådant erfarenhetsutbyte kan fungera stärkande i en arbetsplatskultur som så tydligt präglas av underordning och utsatthet.

Görande-perspektivet och dess fokus på pågående handlingar smälter väl samman med Esseds teori om vardagsrasism och får utgöra ramen för min analys av kvinnornas berättelser om sina arbetslivserfarenheter. Jag utgår från antagandet att när rasifiering blir överordnad i en organisation riskerar vi att missbedöma och feltolka situationer, vilket

leder till diskriminering och rasism (Jönson & Giertz 2013; Timonen & Doyle 2010).

Begreppet "ras" har en laddning i Sverige, men inte nödvändigtvis samma laddning eller betydelse som i andra delar av världen, såsom Sydafrika, Sydamerika, Australien, Storbritannien eller USA, där det talas om *race relations* och det som akademiskt utvecklats som *race theory*. "Race relations" och "race theory" används för att beteckna sammanhang där det skapas sociala hierarkier baserade på människors olika fenotypiska drag. När kategoriseringar baseras på utseende anpassas de identitetsmarkörer som finns för att hålla de utpekade Andra på avstånd. Ett sådant avståndstagande vidgar klassklyftor och andra sociala gränser och utgör tillsammans ett komplicerat fält av sociala praktiker och strukturer där skillnader av olika slag betonas och hierarkiseras. Enligt den franske filosofen och samhällsvetaren Étienne Balibar (Balibar & Wallerstein 1991) är rasismen en diskursiv praktik som döljer klassintressen, sociala privilegier och politisk makt. Rasis- mens yttringar återfinns på strukturell, institutionell och vardaglig nivå.

Rasifiering är det som händer när människor kategoriseras efter hudfärg och utseende och ses som annorlunda eller avvikande. "Rasifiering betecknar explicita och/eller outtalade kategoriseringar, tankemodeller och associationer som gör rangordningen mellan människor till ett naturligt inslag i såväl sociala relationer som maktstrukturer" (de los Reyes, Molina & Mulinari 2002, 296). Ord som "rasifierad" och "etnifierad" belyser det faktum att vissa individer eller grupper på grund av föreställningar om ras och etnicitet förväntas bete sig på ett visst sätt eller stå för vissa värderingar (Lewis 2000).

Att prata om etnisk diskriminering och rasism i äldreomsorgsarbetet

Jag har studerat vårdbiträdens och undersköterskors erfarenheter av det dagliga arbetet med äldre genom att hålla en forskningscirkel med åtta kvinnor som arbetade inom äldreomsorgen i en större stad i södra Sverige. Jag rekryterade deltagarna hösten 2012 via vård- och omsorgs- chefer, med kriteriet att den som medverkade i forskningscirkeln skulle vara intresserad av och tycka om att diskutera i grupp. Deltagandet var

frivilligt, och av informationen framgick att deltagarnas namn och arbetsplatstillhörighet inte skulle komma att röjas. Cirklarna hölls på arbetstid. Ekonomisk ersättning för vikarier utgick på samtliga arbetsplatser.

Det var viktigt, både för mig som forskare och för deltagarna själva, att vi i forskningscirkeln samtalade om hur det var just då och hur personalen praktiskt arbetade i sina organisationer. För att skapa praktiktäna samtala tillämpade vi *case*-metoden (Egidius 1999): deltagarna beskrev situationer för varandra som de hade upplevt på arbetsplatsen och sedan diskuterade och analyserade vi vad som hänt, vad som gjorts och hur vi hade kunnat göra annorlunda. Kvinnorna resonerade om sitt arbete och om hur de hanterade svåra situationer som uppstod på arbetsplatsen.

Jag uppmanade deltagarna att berätta om situationer på sina arbetsplatser där de ansåg att föreställningar om ursprung och utseende hade haft betydelse för händelseförloppet. Vi utgick från begreppet ”etnicitet”, vilket jag definierade för deltagarna som något som kan ha att göra med religion, kultur, språk, nationellt ursprung, hudfärg och utseende. För att göra uppgiften praktiktäna och begriplig bad jag deltagarna att berätta om en klientrelaterad och en kollegierelaterad händelse eller situation där de menade att utsatthet på grund av etnicitet hade haft en avgörande betydelse.

I resultatredovisningen har de intervjuade fått fingerade namn och i vissa fall har jag redigerat meningsbyggnaden i citat. Sju av de åtta deltagarna var födda utomlands, hade flyttat till Sverige som vuxna och hade inte svenska som modersmål. Endast en av deltagarna var mörkhyad.

Erfarenheter av rasism i äldreomsorgsarbetet

När kvinnorna i forskningscirkeln talade om sina upplevelser av arbetet i äldreomsorgen framkom det tydligt att samtliga hade erfarenheter av rasistiskt bemötande från de äldre och av vardagsrasism. Det stod klart att det inte enbart handlade om verbala uttryck utan också känslor av att bli totalt ignorerad, särskilt när det fanns en ”svensk” (läs ljushyad) kollega närvarande. Ariel berättade:

När man kommer in så markerar [de äldre] tydligt att: Du finns inte. Du är luft! Det är bara hon [”svensk” kollega]! Den känslan har jag bearbetat under åren, så nu tänker jag inte på det. Men det är så tydligt och man mår inte bra.

Essed (1991) säger om vardagsrasism att en av de bärande grundreglerna om uttryck för rasfördomar är känslan av att mötet genomsyras av maktobalanser. Hon menar att den mörka huden inte bara uppfattas som en olikhet utan ytterst signalerar underordning i en ständig jämförelse med den dominerande gruppen av ljushyade. Esseds förståelse av rasism utgår från följande:

- att värdesätta individuella erfarenheter
- att erkänna gruppens historiska erfarenheter
- att förstå gruppens historiska och samtida upplevelser när det gäller ras och etnisk dominans
- att bekräfta sambandet mellan den personliga erfarenheten och gruppupplevelsen
- att det återfinns ett personligt ansvar i processen.

Hur vi förstår rasistiska händelser beror på vår allmänna kunskap om rasism och vår värdering av vad som är orättvis behandling eller diskriminering.

Ariel utsätts för rasism på arbetet och mår inte bra av det. Hon har genom åren arbetat med sina känslor av att bli ignorerad och inte erkännas som en jämställd vårdare och kollega inom äldreomsorgen. Det hon har upplevt är det som Essed talade om som bärande grundregler för rasfördomar: brukarnas känsla av överlägsenhet som kommer till uttryck i tydliga markeringar som att helt enkelt inte låtsas om att Ariel befinner sig i rummet.

Gaby är den enda i forskningscirkeln som är född i Sverige. Hon är undersköterska och har ett samordningsansvar i sin hemtjänstgrupp. Hon bekräftade Ariels berättelse genom att ta upp situationer där utlandsfödda på hennes arbetsplats hade blivit illa behandlade och ignorerade av de äldre på grund av sitt ursprung. De äldre kunde avfärda hennes utlandsfödda kollegor redan innan dessa hade kommit innanför dörren,

och det ”kan inte vara för att man gör ett dåligt arbete, för det har du ju inte påbörjat ännu”.

Cirkeldeltagarnas allmänna hållning till de äldres rasistiska handlingar var att dessa situationer inte var så allvarliga. De såg inte de äldres beteende som ett problem utan snarare som en tråkig del av sitt arbete. Rasistiska yttranden från de äldre sågs ofta som ofarliga och oavsiktliga, särskilt som de äldre på grund av sin ålder, ohälsa och sårbarhet inte riktigt tänkte på vad de sa. De äldre ansågs inte veta bättre, ofta med förklaringen att de hade växt upp under en annan tid. Personalen menade att de klarade av de svåra situationerna och försökte att inte låta sig påverkas genom att inte låtsas om de äldres beteende. Denna låt gå-attityd hos personalen överensstämmer med vad andra studier har visat (Jönson 2005; Ryosho 2011; se också Selberg, kapitel 4).

Personalen avfärdar det som en tråkig del av arbetet att utsättas för rasism, men denna tråkiga del är en del av personalens vardag och därför är den central att lyfta fram. Vardagsrasism existerar inte som enstaka händelser utan skapas kumulativt genom upprepade tillfällen. Enstaka händelser får endast mening i förhållande till summan av upplevelser av vardagsrasism. Vardagsrasismen infiltrerar vardagen och blir en del av det som den överordnade gruppen ser som normalt.

Orsakerna till ojämlikhet på arbetsplatsen finns på många nivåer. Det är inte en enda handling som ligger bakom känslor av utanförskap och utsatthet. Gaby reflekterade över reproduktionen av en sorts mikrohandling som upprätthöll skillnader mellan personalen:

Sen upplevde jag många gånger att vi förstärker när vi frågar vårdtagaren om vem som var där igår och de svarar: ”Hon med slöjan!” Det skulle man aldrig säga om oss [med ljus hudfärg]: ”Hon med de blåa byxorna!” Utan då säger man namnet. De [kollegorna] blir alltid benämnda fel ...

Gaby menar att när personalen kommunicerar med de äldre och med varandra bidrar de till föreställningar om att en person med invandrarbakgrund kan identifieras med hjälp av sin slöja och sin hudfärg istället för att nämnas vid namn.

Rasifiering handlar inte enbart om de Andra, utan precis lika mycket om dem som så att säga speglar sig i de Andra.

Ariel berättade om en situation som hon varit med om hemma hos en kvinna:

Vi hade en brukare, där hennes dotter också bodde, och de är jättepedanta och allt är så kliniskt rent så man kan spegla sig i diskbänkar och se mitt mörka ansikte där [fniss]. Så när jag kommer in där, då jobbade jag som praktikant och gick med en ordinarie, och när jag kom in ville de inte ta min hand. Den andra var svensk och ljus och fin och hade gått där i ungefär sex månader. Men det var en tvåmansinsats, med lyft och allt som skulle skötas. Så när vi kom in såg jag att det var den gamla sortens lift. Inte en sån som man trycker, utan man hänger på ett visst sätt, därför att man pumpar och man måste vara två. Men vad jag än gjorde så skrek hon: "Aaahhh!" och jag kunde inte göra någonting. Den andra sa att jag skulle försöka och dottern hörde ju hur hon skrek. Kvinnan vände sig till min kollega och sa: "Titta hur svart hon är!"

Hudfärgen är ofrånkomligt synlig och en uppenbar markör för föreställda rasskillnader. De fenotypiska skillnaderna blir extra tydliga i och med de äldres bestämda avvisande, ignorerande och avståndstagande.

Citaten ovan visar att personalen är medveten om de utbredda och ständigt återkommande händelserna av vardagsrasism. Rasifieringsprocesserna förstärker underordningen i arbetet när de inblandade är de enda vittnena till rasismen (Hughes & Dodge 1997). Händelserna utspelar sig i de äldres privata hem och personalen arbetar ofta ensamma. Men även om en kollega finns med så stannar erfarenheten av rasism vid att vara en isolerad händelse där och då. Den som utsätts får bära och bearbeta erfarenheten i ensamhet och tysthet eftersom det varken talas om dem på arbetsplatsen eller görs något åt situationen. Ariel får gå till vårdtagare som öppet diskriminerar henne och det verkar vara hennes eget ansvar att bära erfarenheten och att stå ut med att bli utsatt för rasism i sitt arbete.

Samtidigt som de äldre tar sig rätten att visa öppen rasism befinner de sig i underläge i det att de är i behov av hjälp och stöd för att klara sin dagliga livsföring. De får många gånger finna sig i att ta emot hjälp av den personal som kommer till dem. Ariels vårdtagare fick helt enkelt vänja sig vid att hon i stort sett dagligen kom hem till henne. Ariel fortsatte:

Efter ett tag blev det så att jag kom med en mörk kille och det som var fascinerande var att hon sa till mig: ”Titta hur svart han är! Rör inte mig!” Man vet inte hur hon tänker. Hon var inte dement.

Rasistiska föreställningar är ständigt närvarande. Rasifiering som social praktik kan inte ignoreras eftersom hudfärgen av allt att döma spelar en avgörande roll i mötet med vissa av de äldre. Vad de äldre har för anledning att bemöta rasifierad personal så som de gör vet vi inget om, men de ger uttryck för negativa föreställningar om personalen och de äldre ser dem som icke önskvärda vårdare. Detta är alarmerande för hur arbetsmiljön ser ut inom äldreomsorgen.

Humor, självironi och maktlöshet

I samtalen i forskningscirkeln betonade Ariel betydelsen av sin hudfärg och talade om hur hon upplevde att vara ”den svarta” på arbetsplatsen. Hon berättade om hur hudfärg placerar en person i den rasifierade kategorin ”svart” med allt vad det innebär för yrkesidentiteten som undersköterska i ett samhälle som domineras av vithet.

Ariel gav uttryck för en speciell jargong i hur hon framställde sig själv. Den visade sig i citatet ovan där Ariel kommenterade den noggranna städningen hos en av vårdtagarna genom att småskrattande påpeka att ”man kan spegla sig i diskbänkar och se mitt mörka ansikte där”. Genom att själv ta upp det faktum att hon för det mesta är den enda mörkhyade på arbetsplatsen försöker Ariel föregripa det hon misstänker att de andra vill säga. Hon tror att skämt och skoj om hennes hudfärg kan verka förmildrande:

Jag skämtar mycket om mig själv. Jag säger det de sitter och tänker, så kan de inte säga det. När jag kommer in så säger jag: ”Sitter du här i mörkret? Då ser du ju inte mig!” Och då skrattar alla. Det funkar bra. Så jag tar upp det själv.

Ariel skämtar på sin egen bekostnad för att hantera vardagsrasismen på arbetsplatsen. Hon säger att det inte gör henne något och att hon gärna bjuder på det. Min tolkning av Ariels sätt att hantera sin hudfärg och

den sociala status som den sammankopplas med är att hon genom att få de andra att skratta kan avdramatisera situationen.

Att trivas och att kunna skoja och ha roligt på arbetet är en mycket viktig del av arbetsmiljön. Henriette Fress Esholdt analyserade i sin avhandling *Når humor, leg og lyst er på spil. Social interaktion på en multietnisk arbejdsplads* (2015) sociala interaktioner på en livsmedelsfabrik i Danmark där humor, lek och skoj var i fokus. Den huvudsakliga frågan var: Hur kan vi förstå den multietniska arbetsplatsen som en social mötesplats? Det visade sig att mycket av samspelet i de kollegiala relationerna på livsmedelsfabriken var lustfyllt och roligt, men humorn innebar även stora risker. När anställda med invandrarbakgrund var självvironiska och anspelade på etniska stereotyper skrattade deras infödda danska kollegor högljutt. Berättelserna från arbetsplatsen beskrev hur utlandsfödda kollegor ofta använde etnisk stereotyp humor, och det som ofta inramades som något trivsamt blev plötsligt obehagligt och det roliga ersattes av situationer som präglades av rasism (Esholdt 2015).

Humorn har alltid ett förhållande till makten och formen av en metakommunikation gör det möjligt att reflektera över humorns produktivitet. Humorn förflyttar samtalet till den sociala kritikens sfär, vilket kan skapa relationer men på samma gång håller relationerna på ett kritiskt avstånd. Den nordamerikanske forskaren Cris Mayo analyserade i en artikel 2008 afroamerikanska komikers humorstrategier för att leka med publiken och störa deras passiva åskådning. De framhävde ojämlikhet för att blotta rasistiska praktiker. I en annan nordamerikansk studie, om hur afroamerikanska kvinnor påverkades i sitt arbetsliv av arbetsrelaterade stressorer, framkom det att rasism var en stor del av deras vardag på arbetet. Kvinnorna hanterade detta med både känslomässiga och problemlösningsfokuserade metoder – ett effektivt sätt var att förändra sitt talmönster och sitt beteende för att inte uppfylla de stereotyper som deras brukare och kollegor gav uttryck för (Hall m.fl. 2012).

När Ariel berättade om då hon log och visade tänderna i fikarummet sa hon:

Alla skrattar när jag visar tänderna och jag skrattar själv. Jag tar inte det personligt. Men det är jag själv som tar upp det. De kan säga: ”Åhh, din lilla svart-[n-ordet].” Men jag tar inte det personligt, på ett konstigt sätt.

Ariel hanterade sin situation genom att förstärka de stereotipa bilderna genom självironi, precis som de invandrade arbetarna på den danska fabriken. Ariel berättade:

Igår hade det regnat och min chef kom med kommunens regnkappa, en poncho som man cyklar med. Då kom hon med en till mig och jag sa: ”Är den röd?” ”Nej det är den inte. Den är så [Ariel pekar på sin hud] med reflex på.” Jag sa: ”Eva, tänk på när du köper såna grejer. Säg till dem grön, röd, orange, för tänk på mig!”

Ordet ”ironi” kommer från grekiskan, där det betyder ”omkasta” eller ”förställa”. Vad är det egentligen Ariel förställer? Hon menar att hon säger det alla tänker, men är det egentligen roligt eller något att skoja om? Det är dock uppenbart att Ariel upplever att hon måste hantera det faktum att hon är mörkhyad när hon är på arbetsplatsen. Hon utsätts dessutom obestridligen för rasism. Självvironin är inte enbart ett sätt att demonstrera underordning, utan den visar också Ariels maktlöshet inför att förändra sin position. Men att Ariel yttrar sig, att hon genom att vara självvironisk framhäver sig själv, kan också tolkas som ett sätt för henne att bli ett subjekt. Hon ”pratar tillbaka”. Som feministen bell hooks skriver i boken *Talking back. Thinking feminist, thinking black* (2014, 29; min översättning):

Att gå från tystnad till tal är för de förtryckta, koloniserade, exploaterade och de som står och kämpar sida vid sida, en gest av motstånd som läker, vilket gör det möjligt att skapa nytt liv och ny tillväxt. Det här uttrycket, att ”prata tillbaka”, är inte enbart en gest av tomma ord, det är uttrycket för vår rörelse från objekt till subjekt – till det fria ordet.

Stefancic och Delgado (2013) har undersökt hur rasistisk humor är kopplad till rasideologier och funnit en skämtpraxis som bidrar till att legitimera, stärka och främja rasism. Den rasistiska humorn rasifierar

och avhumaniserar människor genom att förstärka och popularisera diskursen om rasöverlägsenhet och -underlägsenhet.

Raúl Pérez (2017) vänder sig emot att rasistisk humor och förlöjligande på grund av föreställningar om ras skulle fungera som en mekanism för att främja den sociala sammanhållningen i samhället i stort. Han menar att skämten enbart fungerar sammanhållande för ljushyade, som får sitt övertag bekräftat av en rasistisk struktur. Rasistisk humor är en diskurs som befäster rasistiska ideologier.

Majoriteten av deltagarna i forskningscirkeln var utlandsfödda och kvinnorna hade erfarenheter av vad de beskrev som en kamp för att bli accepterade i det svenska samhället. För alla deltagarna var arbetet en mycket viktig del av deras liv och det som hade gett dem störst möjlighet att känna meningsfullhet i livet. De trivdes väldigt bra både med kollegorna och med de äldre som de vårdade. De önskade dock en stabilare situation på arbetsplatserna, med färre vikarier och mer tid för reflektion och utveckling på jobbet. De var mycket stressade av att i första hand gå till vårdtagarna och hade inte mycket tid för kollegiala samtal. Rasism var inget som de diskuterade specifikt på arbetsplatserna, men heta debatter om specifika ordval hade blossat upp ibland. Under-sköterskan Darin gav uttryck för att alla borde tänka på vad de säger:

Det har varit diskussioner om ”n-bollar” hos oss och jag säger aldrig det, jag har aldrig sagt det. [...] Det är bra om alla tänker efter vad de säger. Speciellt på arbetsplatsen. Vi går så mycket på olika utbildningar och cirklar och allting och då vet man att man ska respektera och se var och en som individ. Men ibland gör man inte det.

Sällan har väl benämningen av ett bakverk vållat så mycket diskussioner och debatter, högt och lågt, under så lång tid som just chokladbollen. Det är inte konstigt att sådana diskussioner dyker upp på arbetsplatser inom äldreomsorgen. Ord får sin innebörd i de kontexter där de uttalas, och därför spelar det stor roll om vi använder ordet ”n-boll”. Vardagsrasismen är en verklighet som många omsorgsarbetare ständigt måste bemöta och hantera, och n-ordet i sig är starkt nedsättande och förolämpande.

Arbetsplatsrasismen måste bekämpas

Min undersökning visar att kvinnorna hanterar rasism och utsatthet på sina arbetsplatser genom att ta stort moraliskt ansvar för den rasistiska kontext de verkar i. En av undersköterskorna utnyttjar skrattets och humorns kraft: hon skämtar självironiskt och utsätter därmed sig själv för förnedring. Kvinnorna berättar om möten med människor som förödmjukar dem och om hur de klarar av att arbeta under ibland mycket svåra förhållanden. Deras utsagor demonstrerar delar av arbetslivets kamp för att upprätthålla såväl yrkets status som sitt eget mänskliga värde.

Omsorgssituationen är för den ena parten en del i ett arbetsliv, för den andra parten en del i privatlivet. Mötet mellan vårdare och klient handlar i stor utsträckning om maktrelationer och samspelet dem emellan är centralt i arbetet. Personalen kan inte arbeta utan känslorelationer och det är omöjligt att utföra omsorgsarbetet utan känslor. Hur dessa känslor tillåts komma till uttryck beror på arbetsplatskulturen och möjligheter till ett moraliskt uppförande. I det moraliska utövandet *att föra sig* konstituerar individen sig själv som ett moraliskt subjekt. Foucault (2002) ser det individuella i termer av subjektivitet och här blir Jaget en effekt av diskurser som alltid är sociala (kollektiva). Detta sätt att se på saken garanterar ett socialt subjekt, där subjektiviteten aldrig är stabil eller enhetlig utan motsägelsefull och i ständig förvandling. Uppförandemoralen är beroende av de diskurser som äldreomsorgsarbetet omges av. Sättet att bete sig, ett förhållningssätt till andra människor som regleras i gemensamma föreställningar om förbud, värderingar, ideal och vad som är roligt och inte.

Personalen tar ett stort moraliskt ansvar i relationerna till de äldre och står ut med att vara utsatta med hjälp av föreställningen att det är deras jobb men också genom att infantiliserar de äldre. Men är det verkligen rimligt att ansvaret för att hantera rasismen ska ligga på dem som är utsatta? Vi är alla moraliskt ansvariga för att överbrygga ojämlika relationer på arbetet. Rasism är något som vi formar tillsammans, både i våra tankar och i våra handlingar via kollektiva diskurser. Raseringsprocesserna och görandet av ras har ett antal allvarliga konsekvenser: underordning, ojämlikhet och former av dominans, som leder

till exkludering och diskriminering. Vissa individer tvingas leva under sämre villkor än majoriteten.

Görandet av rasifierande processer på mikronivå är beroende av en växelverkan med makronivån. De båda nivåerna förstärker varandra och på så sätt reproduceras diskursen. Rasismen inom äldreomsorgen speglar ojämlikheten i samhället. Personalen bidrar till rasifieringsprocesserna när de pekar ut eller förstärker varandras etniska identiteter, vilka är grundade i historieskrivningar, representationer och vardagsföreställningar i samhället. I ett samhällsklimat där ursprung tillmäts större och större betydelse, där rasistiska organisationer ökar och hatbrotten ligger på en oroväckande hög nivå, blir frågor om rasism viktiga för att förstå villkoren inom äldreomsorgsarbetet och hur dessa handlingar skapar fördjupad ojämlikhet. För att skapa jämlikhet i arbetet krävs väl genomtänkta insatser.

Hur kan vi undvika rasism på arbetsplatserna? Personalens erfarenheter gör oss medvetna om hur deras arbetsvillkor ser ut och den kunskapen är grundläggande för att kunna förbättra och kunna skapa jämlika arbetsplatser. De nordamerikanska forskarna Tina Opie och Laura Morgan Roberts skriver i artikeln "Do black lives really matter in the workplace? Restorative justice as a means to reclaim humanity" (2017) att organisationerna behöver upprätta ytterligare rättsliga ramverk för att motverka rasismen på arbetsplatserna. De bör också försöka reparera de skador som arbetsplatsrasismen förorsakat, för att på så sätt återuppbbygga förtroendet bland de anställda.

Essed (1991) anser att rasism är ett vardagligt problem. Vardagsrasismen måste bekämpas genom kulturen i en vidare bemärkelse såväl som genom strukturella faktorer i samhällssystemet. För att komma åt rasismens komplexa mekanismer räcker det inte med fragmentariska policier. Det går inte att ta itu med dolda förutsättningar om inte den dominerande arbetsplatskulturen är mottaglig för förändring. Men med de arbetsrättsliga ramverk som redan finns i Sverige borde organisationer kunna göra sig medvetna om och uppmärksamma rasismen inte minst genom att ta del av de erfarenheter som personalen själva besitter. Med den kunskapen kan arbetsplatser inom äldreomsorgen aktivt försöka utveckla arbetsmetoder som främjar ett antirasistiskt arbetsliv och jämlikhet på arbetsplatserna.

Referenser

- Balibar, E. & Wallerstein, I.M. (1991) *Race, nation, class: ambiguous identities*. London: Verso.
- Behtoui, A., Boréus, K., Neergaard, A. & Yazdanpanah, S. (2017) *Att verka för jämlika arbetsplatser: En studie av jämlikhet och ojämlikhet mellan anställda i äldreomsorgen*. Linköping: Linköping University Electronic Press.
- Burford-Rice, R. & Augoustinos, M. (2018) ”I didn’t mean that: It was just a slip of the tongue’: Racial slips and gaffes in the public arena”, *British Journal of Social Psychology*, 57(1): 21–42.
- Butler, J. (1990) *Gender trouble. feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge.
- Davies, K. (2001) *Disturbing gender: on the doctor-nurse relationship*. Lund: Dept. of Sociology [Sociologiska institutionen].
- de los Reyes, P., Molina, I. & Mulinari, D. (2002) *Maktens (o)lika förklådningar. Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige*. Stockholm: Atlas.
- Egidius, H. (1999) *PBL och casemetodik: hur man gör och varför*. Lund: Studentlitteratur.
- Esholdt, H. (2015) *Når humor, leg og lyst er på spil – social interaktion på en multietnisk arbejdsplads* (avhandling/docmono). Lund: Lunds universitet.
- Essed, P. (1991) *Understanding everyday racism: an interdisciplinary theory*. Newbury Park: Sage Publications.
- Fenstermaker, S. & West, C. (2002) *Doing gender, doing difference: inequality, power, and institutional change*. New York: Routledge.
- Forsman, M. (2014) *Äldreomsorgens värdegrund: handbok i vardagen*. Stockholm: Gothia Fortbildning.
- Foucault, M. (2002) *Sexualitetens historia*. Göteborg: Daidalos.
- Gunnarsson, E. & Szebehely, M. (red.) (2017) *Genus i omsorgens vardag*. Malmö: Gleerups.
- Hall, J., Everett, J. & Hamilton-Mason, J. (2012) ”Black women talk about workplace stress and how they cope”, *Journal of Black Studies* 43(2):207–226.
- Harrington Meyer, M. (2000) *Care work: gender, class, and the welfare state*. New York: Routledge.
- Holmer, J. & Starrin, B. (red.) (1993) *Deltagarorienterad forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Holmstrand, L. & Härnsten, G. (2003) *Förutsättningar för forskningscirkel i skolan. En kritisk granskning*. Stockholm: Myndigheten för skolutveckling.
- hooks, B. (2014) *Talking back: thinking feminist, thinking black*. London: Routledge.
- Hughes, D. & Dodge, M.A. (1997) ”African American women in the workplace: Relationships between job conditions, racial bias at work, and perceived job quality”, *American Journal of Community Psychology* 25(5):581–599.
- Jönson, H. (2005). *Är detta rasism?: skepsis och motstånd till personal av utländsk härkomst bland äldre omsorgstagare*. Norrköping: Tema Äldre och äldre, Linköpings universitet.
- Jönson, H. & Giertz, A. (2013) ”Migrant care workers in Swedish elderly and disability care: Are they disadvantaged?”, *Journal of Ethnic and Migration Studies* 39(5):809–825.

- Lewis, G. (2000) "Race", *gender, social welfare: encounters in a postcolonial society*. Cambridge, UK; Malden, MA: Polity Press.
- Lill, L. (2010) "Föreställningar om invandrarskap bland äldreomsorgspersonal". I S. Torres & F. Magnússon (red.) *Invandrarskap, äldreomsorg och omsorg*. Malmö: Gleerups.
- Lill, L. (2015) "Etniska relationer och lärande i äldreomsorgen". I N. Montesino & E. Righard *Socialt arbete och migration*. Malmö: Gleerups.
- Lill, L. (2017). "Att göra etnicitet inom äldreomsorgen" I Johansson S. *Social omsorg i socialt arbete. Grunder och fördjupningar*. Malmö: Gleerups utbildning AB.
- Mayo, C. (2008) "Being in on the Joke: Pedagogy, Race, Humor". *Philosophy of Education Yearbook*, 244.
- Mulinari, P. (2014) "Tystnad och osynlighet. Hur hanteras diskriminering inom organisationer?". I P. de los Reyes (red.) *Inte bara jämställdhet: intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet*, SOU 2014:34. Stockholm: Fritzes.
- Neergaard, A. (red.) (2006) *På tröskeln till lönearbete: Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*, SOU 2006:60. Stockholm: Fritzes.
- Opie, T. & Roberts, L.M. (2017) "Do black lives really matter in the workplace? Restorative justice as a means to reclaim humanity", *Equality, Diversity and Inclusion*, 36(8):707–719.
- Pérez, R. (2017) "Racism without hatred? Racist humor and the myth of 'color-blindness'", *Sociological Perspectives* 60(5):956–974.
- Regeringens skrivelse 2017/18:280 *Framtidens äldreomsorg – en nationell kvalitetsplan*.
- Rodriguez, J. (2014) *Labors of love: Nursing homes and the structures of care work*. New York: New York University Press.
- Ryosho, N. (2011) "Experiences of racism by female minority and immigrant nursing assistants", *Affilia* 26(1):59–71.
- Skeggs, B. (1997) *Formations of class & gender: Becoming respectable*. London: SAGE Publications.
- SOU (2014) *Inte bara jämställdhet: intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet*. (red.) P. de los Reyes. 2014:34. Stockholm: Fritzes.
- Spetz, J. (2016) "The nursing profession, diversity, and wages", *Health Services Research* 51(2):505–510.
- Stefancic, J. & Delgado, R. (2013) *Critical race theory: The cutting edge*. Philadelphia: Temple University Press.
- Stevens, M., Hussein, S. & Manthorpe, J. (2012) "Experiences of racism and discrimination among migrant care workers in England: Findings from a mixed-methods research project", *Ethnic and Racial Studies* 35(2):259–280.
- Storm, P. (2018). *Betydelsen av kön och hudfärg i äldreomsorgens vardag under olika organisatoriska villkor*. Stockholm: Stockholms universitet.
- Svenning, M. (1990) *Forskningscirklar och facklig förnyelse: en studie av TCOs forskningscirklar i samarbete med Lunds Universitet*. Lund: Kontaktgruppen för arbetslivsfrågor.
- Szebehely M. (2017) "Nordic eldercare – weak universalism becoming weaker?", *The European Journal of Public Health*.

- Sörensdotter, R. (2008) *Omsorgsarbete i omvandling: genus, klass och etnicitet inom hemtjänsten*. Göteborg & Stockholm: Makadam.
- Thörnquist, A. (2011) *En svensk hjemmetjeneste*. I H.C. Farsethås, K. Hoftun Johnsen & K. Venneslan (red.) *Arbeidsmiljø for innvandrere på flerkulturelle arbeidsplasser*. Bergen: Universitetet i Bergen.
- Timonen, V. & Doyle, M. (2010) ”Migrant care workers’ relationships with care recipients, colleagues and employers”, *European Journal of Women’s Studies* 17(1):25–41.
- West, C. & Zimmerman, D.H. (1987) ”Doing gender”, *Gender & Society* 1(2):125–151.
- Vetenskapsrådet (2017). *Rasism på arbetsmarknaden: En inventering av forskningsläget*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- White, C. (2010). Racial realities in the twenty-first century. *Du Bois Review: Social Science Research on Race* 7(2): 423–430. doi:10.1017/S1742058X10000408
- Wondmeneh, Y. (2012) *Det räcker inte att göra rätt: Kommunals medlemmar med utländsk bakgrund berättar om arbetslivet*. Stockholm: Kommunal.