



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

Förutsättningar för ett integrerat HBTQ- perspektiv i äldreomsorgen

En fallstudie av tre implementeringsprojekt

SW2227, Vetenskapligt arbete i socialt arbete, 30 hp
Scientific Work in Social Work, 30 higher education credits
Avancerad nivå
2013-05-20

Författare: Evelina Svensson
Handledare: Stefan Szücs

Abstract

Titel Föreläsningsförhållanden för ett integrerat HBTQ-perspektiv i äldreomsorgen

Författare Evelina Svensson

Nyckelord HBTQ, äldreomsorg, implementering, samverkan, intresseorganisationer

Studien tog sin utgångspunkt i att äldre som möter äldreomsorgen idag är en alltmer heterogen grupp i fråga om livsstil och sexuell identitet. Trots att även gruppen äldre HBTQ-personer (homo, bi, trans, queer) är heterogen så visar forskning på att det inom gruppen finns särskilda behov när det kommer till vård och omsorg. Gruppen delar erfarenheter av att växa upp i ett homofientligt samhälle, där homosexualitet har varit både olagligt och klassat som en psykisk sjukdom. Många har upplevelser av diskriminering grundad på sexuell läggning i kontakten med vård och omsorg, erfarenheter som kan komma att påverka vidare kontakt med sektorn och därmed känslor inför äldreomsorgen. Syftet med studien var att undersöka hur förhållningarna ser ut för ett integrerat HBTQ-perspektiv i äldreomsorgen genom att: 1) studera samverkan och styrning i implementeringsprocessen och 2) urskilja förhållningar, attityder och värderingar hos tillämparna som har potential att påverka implementeringen. Studien avsåg att besvara fyra frågeställningar: 1) Vilka aktörer kan urskiljas som medverkande i implementeringsprocessen? 2) Hur sker samverkan och hur utövas styrning? 3) Hur resonerar aktörerna kring förhållningarna för en implementering utifrån sina roller och erfarenheter i äldreomsorgssektorn? 4) Vilka attityder och värderingar kan urskiljas som har potential att påverka en implementering? Studien bestod sammanlagt av 10 semistrukturerade intervjuer med aktörer från äldreomsorgssektorn (enhetschefer, den förebyggande enheten och utvecklingsavdelningen), såväl som representanter från intresseorganisationerna HBT-seniorerna och RFSL. Studien belyste förhållningarna för ett integrerat HBTQ-perspektiv genom tre fallstudier, varav två stadsdelsförvaltningar och en HBT-certifierad verksamhet. Två olika former för samverkan, *integration* och *governability*, kunde identifieras. Vidare analyserades implementeringsprocessen utifrån de analytiska verktygen *veta/vilja/kunna*. De kunde i sin tur sättas i relation till de två samverkansmodellerna. Att perspektivet varit prioriterat från ledningsnivå visade sig vara avgörande för en framgångsrik implementering. I samtliga fall har det uppstått motstånd under implementeringsprocessen, främst då på operativ nivå. Motståndet kunde oftast härledas till att aktörerna inte såg något behov av perspektivet. Det i sin tur kunde kopplas till den dubbla osynlighet som uppstår i intersektionen mellan en heteronormativ samhällsordning och sexualitet som ett ålderskodat fenomen.

Abstract in English

Title Preconditions for an integrated LGBT perspective in elderly care

Author Evelina Svensson

Key words LGBT, elderly care, implementation, collaboration, NGO

The starting point of the study was that the older people who meet elderly care today is an increasingly heterogeneous group in terms of life style and sexual identity. Even though the group elderly LGBT people (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender) is heterogeneous, research has shown that the group has special needs regarding health and social care. The group has shared experiences of growing up in a society hostile to LGBT people, where homosexuality was both illegal and classified as a mental illness. Many have experiences of discrimination based on sexual orientation in connection with the care and welfare systems. These experiences may affect future contact with, and feelings regarding, elderly care. The aim of this study was to investigate the preconditions for an integrated LGBT perspective in elderly care by: 1) study collaboration and governance in the implementation process and 2) identify perceptions, attitudes, and values which might have the potential to affect the implementation process. The study aimed at answering the following four questions: 1) Which agents participate in the implementation process? 2) How does collaboration and governance work in the process? 3) How do the agents reason about the preconditions, based on their roles and experiences of elderly care? 4) Which attitudes and values can be identified as having the potential to affect the implementation process? The study consisted of in total 10 semi-structured interviews with agents from elderly care and from non-governmental organizations. The study illustrated the preconditions for an integrated LGBT perspective based on three case studies. Two different forms of collaboration, *integration* and *governability*, could be distinguished. The implementation process was further analyzed based on the analytical tools *to know/to want/to be able to*. These factors could in turn be related to the two collaboration models. That the perspective was prioritized from the management level turned out to be imperative for successful implementation. In all three cases there was resistance during the implementation process, mainly at the operational level. Resistance could most often be attributed to that the actors saw no need for the perspective. This in turn could be linked to the dual invisibility which results from the intersection between a heteronormative society and sexuality as an age-coded phenomenon.

Innehållsförteckning

Abstract	ii
Abstract in English	iii
Innehållsförteckning	iv
Förord	vi
1 Introduktion	1
1.1 Bakgrund	2
1.2 Problemformulering	4
2 Syfte och frågeställningar	4
2.1 Syfte	4
2.2 Frågeställningar	5
3 Nyckelbegrepp och avgränsningar	5
4 Disposition	5
5 Tidigare forskning	6
5.1 Det historiska arvet	6
5.2 HBTQ i relation till vård och omsorg	7
5.3 Governance, implementering och intresseorganisationers roll i välfärdssystemet	9
6 Teori	10
6.1 Socialkonstruktivism, normer och normkritiska teorier	10
6.2 Perspektiv på implementering	12
6.3 Governance som analysmetod	13
6.3.1 Governability och integration – två logiker med olika förutsättningar?	16
7 Metod	17
7.1 Epistemologisk utgångspunkt	17
7.2 Kvalitativ abduktiv ansats	18
7.3 Analysmetod	18
7.4 Urval	19
7.5 Presentation av respondenter och nätverk	22
7.5.1 Vilka är HBT-seniorena?	22
7.5.2 Presentation av fallen	22
7.6 Datainsamling	23
7.7 Kvalitetskriterier	24
8 Etiska överväganden	25
9 Resultat och analys	26

9.1	Fall 1	26
9.1.1	Aktörer i processen.....	26
9.1.2	Samverkan och styrning	27
9.1.3	Vad aktörerna anser om förutsättningarna	28
9.1.4	Attityder och värderingar med potential att påverka.....	30
9.1.5	Diskussion	31
9.2	Fall 2	32
9.2.1	Aktörer i processen.....	32
9.2.2	Samverkan och styrning	34
9.2.3	Vad aktörerna anser om förutsättningarna	39
9.2.4	Attityder och värderingar med potential att påverka.....	42
9.2.5	Diskussion	43
9.3	Fall 3	44
9.3.1	Aktörer i processen.....	45
9.3.2	Samverkan och styrning	46
9.3.3	Vad aktörerna anser om förutsättningarna	46
9.3.4	Attityder och värderingar med potential att påverka.....	47
9.3.5	Diskussion	49
10	Slutsatser och utblick	50
	Referenser.....	56
	Bilaga 1. Intervjuguide till organisationsföreträdare.....	59
	Bilaga 2. Intervjuguide HBT-seniorerna/RFSL	61

Förord

Jag skulle här vilja ta tillfället i akt att tacka de personer vars medverkan och insatser har gjort denna uppsats möjlig.

Först och främst vill jag tacka mina respondenter. Utan er hade det inte blivit någon uppsats. Tack för att jag har fått del av era erfarenheter, tankar och berättelser!

Jag vill tacka min handledare Stefan Szücs för att ha guidat mig genom uppsatsen och bidragit med många värdefulla tips och råd längs vägen.

Tack Rasmus, ditt stöd har varit ovärderligt!

Evelina

Göteborg, 2013-05-20

1 Introduktion

Stockholm Pride går av stapeln i slutet av juli och i skrivande stund förbereder Göteborg sig för West Pride. Under festivalens glada dagar är det många organisationer som sluter upp bakom banderoller och flaggor. Många av stadens kommunala verksamheter kommer under dagarna visa upp sig, och hur de arbetar för ett Göteborg öppet för alla. Utanför några av stadens äldreboenden kommer man till och med att kunna se regnbågsflaggan fladdra i vinden. Det kanske kan vara en långväga koppling till den mediala bild som målar upp gayvärlden som präglad av ungdom, flärd och glamour. Denna bild bygger på stereotypa föreställningar om HBTQ-personer (personer som identifierar sig som homo-/bisexuella, som transpersoner eller queer). Bilden bygger även på föreställningar som kan härledas till teorier om ålderism, där äldre personer både avidentifieras och avsexualiseras. Detta är föreställningar som riskerar att osynliggöra den generation HBTQ-personer som idag står i stånd att möta äldreomsorgen.

I takt med att gruppen äldre växer i samhället växer också gruppen äldre HBTQ-personer i motsvarande grad.¹ Trots att gruppen är heterogen så visar forskning på att det inom gruppen finns särskilda behov när det kommer till vård och omsorg (Landers et al., 2010, Aase et al., 2012, Addis et al., 2009). Gruppen delar erfarenheter av att växa upp i ett homofientligt samhälle, där homosexualitet har varit både olagligt och klassat som en psykisk sjukdom. Den äldre generationen HBTQ-personer har därför tvingats förhålla sig till den heteronormativa samhällsordningen, och anpassa sig till den i högre utsträckning än unga HBTQ-personer. Många delar upplevelser av diskriminering grundad på sexuell läggning i kontakten med vård och omsorg, erfarenheter som kan komma att påverka vidare kontakt med sektorn och därmed känslor inför äldreomsorgen (Socialstyrelsen, 2008).

Att ”komma ut” ut är ingenting som görs endast en gång under en livstid, utan vad man väljer att delge av sig själv är något en person måste ta ställning till vid varje ny situation och socialt sammanhang. Som brukare av äldreomsorgens insatser, såsom vid flytt till särskilt boende, innebär det nya ställningstaganden: Vilka blir reaktionerna om jag berättar? Kommer jag accepteras som den jag är och vill vara? Hur kommer anhöriga och partners att bemötas när jag är gammal och sjuk? Graden av öppenhet hos verksamheterna och dess personal i fråga om bemötande, språkbruk, medmänsklighet och kompetenser kan antas ha en avgörande roll.

Inom heteronormen hålls kärnfamiljen som ideal, en konstellation som för många inom HBTQ-gruppen kommit att ersättas med så kallade ”valda familjer”. Det är en familjekonstellation som kan sträcka sig över generationsgränserna och innefatta vänner och bekanta, och som kommit att bli en källa till trygghet för många. Befintlig forskning kring HBTQ och ålderdom visar på att det finns en upplevd oro och rädsla för att utsättas för diskriminering och social stigmatisering vid flytt till äldreboende. Det kan röra sig om att på ålderns höst ”tvingas tillbaka in i garderoben” eller att inte bli accepterad för den man är och sitt sätt att leva (Aase et al., 2012). De särskilda behov som finns inom gruppen grundar sig således till viss del på en oro att vårdpersonal inte ska ha kunskap om HBTQ-frågor, och därmed inte heller vara förmögna att tillgodose de behov som finns kopplade till livsstil.

Teorier kring åldersdiskriminering (ageism/ålderism) innebär stereotypa uppfattningar om äldre som en homogen grupp, vilket innebär en avhumanisering av äldre. Ålderismen präglar också samhället i stort och kan sägas vara den enda typen av diskriminering som utövas mer

¹ Texten i följande sektion har tidigare använts som bakgrundbeskrivning i en projektplan i kursen SW2631 (2013).

eller mindre legitimt (Jönson, 2002). Föreställningen om att sexualitet, samliv, kärleks- och ömhetsbehov är ungdomen förbehållet är en del av ålderismen. Det är en föreställning som också återfinns inom HBTQ-rörelsen. Detta bidrar till att vi har svårt att relatera frågor som rör sexuell hälsa i allmänhet till äldreomsorgen.

Ålderismen i kombination med rådande heteronorm skapar en kombination av de två identitetskategorierna (att vara äldre *och* HBTQ-person) som gör gruppen extra osynlig då kategorierna tenderar att förstärka varandra. En särskild form av utsatthet uppstår som inte finns i den ena eller andra kategorin utan endast i kombinationen av de två. Det skapas således ett dubbelt utanförskap (Blando, 2001). Sexualiteten kan i många fall sägas utgöra utgångspunkten för förståelsen av personer vars sexualitet är annat än heterosexuell, vilket har inneburit att sexualiteten tillskrivits en större betydelse i den gruppen. Denna bild av HBTQ-personer krockar i sin tur med den bild som tillskrivs äldre personer i allmänhet (Evertsson & Johansson, 2010). Bilden bidrar också till att osynliggöra gruppen då den reducerar sexuell identitet till endast sexuell samliv, utan hänsyn till hur livsstil och levnadsvillkor påverkar de behov som infinner sig senare i livet, såsom i relation till vård och omsorg.

Socialstyrelsens sammanställande rapport om kunskapsläget kring äldre HBTQ-personers situation visade på att gruppen är outforskad i den svenska litteraturen (2008). Äldre HBTQ-personer exkluderas i såväl forskning om äldre som i forskning rörande HBTQ-frågor. Vi har därför bristande kunskap om hur gruppens sociala liv och situation ser ut i allmänhet, och i synnerhet om hur situationen ser ut i äldreomsorgen. En rapport som framställdes av Statens folkhälsoinstitut antydde också den att HBTQ-kompetens skulle behövas inom vården, då detta är en sektor som forskning visat på är särskilt heteronormativ (2005). Dessa rapporter har bidragit till att gruppen i viss mån uppmärksammas, och att frågor som rör gruppen har hamnat på agendan.

1.1 Bakgrund

Internationellt, och i synnerhet i USA, har gruppens behov och utsatta livssituation kommit att uppmärksammas. I USA finns det idag ett antal boenden med HBT-profil.² I San Francisco, dit HBTQ-personer vallfärdat i årtionden, finns det framskridna planer på att öppna landets största boende med HBT-profil.³ I enlighet med ”National Resource Center on LGBT Aging”, som är en statlig och nationell organisation skapad med syfte att bistå med teknisk hjälp, information, träning och utbildning för att förbättra levnadsvillkoren för äldre HBTQ-personer, finns det runt ett femtiotal non-profit organisationer som särskilt intresserar sig för äldre HBTQ-personer och deras livssituation.⁴ Det finns även ett trettiotal nationellt certifierade tränare runt om i landet som lär ut HBTQ-kompetenser.

I Europa har gruppen även kommit att uppmärksammas på sina håll. Det finns för närvarande två profilboenden i Tyskland, varav det ena i Köln och det andra i Berlin. I Skandinavien har fokus för debatten länge varit på profilerade boendeformer för HBTQ-personer, och då främst på riskerna med segregerade boendeformer i ett samhälle som eftersträvar inklusion kontra uttryckta behov av socialt erkännande, social trygghet och gemenskap (Aase et al., 2012). Dock tycks nu det profilerade livsstilsboendet ”Regnbågen” snart bli verklighet i Stockholm.⁵

² Se exempelvis Triangle Square i Hollywood

³ Se Openhouse San Francisco

⁴ Se exempelvis National Resource Center on LGBT Aging, SAGE: Services and Advocacy for Gay, lesbian, bisexual and transgender Elders, LGBT Aging Project

⁵ Se www.regnbagen.net

RFSL (Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas och transpersoners rättigheter) har sedan ett par år tillbaka börjat driva ett mer systematiskt påverkansarbete för att belysa behovet av att lyfta frågor som rör just ålderdom, sexualitet och identitet. Sedan 2008 erbjuder RFSL bland annat HBT-certifiering till verksamheter, vilket dock hittills fått litet genomslag inom just äldreomsorgen.

När den lokala avdelningen inom RFSL i Göteborg häromåret firade sitt 40-års jubileum fick de i present av Göteborgs stad ett Open Space arrangemang med temat ” Hur skapar vi ett mindre heteronormativt Göteborg”. Konferensens deltagare var både politiker, tjänstemän och lokala HBTQ-organisationer. Samma år, i oktober 2012, anordnade HBT-seniorena, som är ett nätverk för seniorer inom RFSL, konferensen ”När regnbågen grånar”. Den vände sig till aktörer inom vård- och omsorg i syftet att synliggöra gruppen äldre HBTQ-personer i dessa sammanhang. HBT-seniorena som grupp har alltmer kommit att uppmärksammas, och inbjuds allt oftare att närvara vid konferenser och temadagar i offentlig regi. HBTQ-frågor har således även trätt in i den offentliga vård- och omsorgen.

Människovårdande organisationer, såsom äldreomsorgen, agerar inte i ett vakuum utan är i hög grad beroende av förändringar som sker i samhället (Danermark, 2000). Frågor såsom aktivt vårdval och en alltmer heterogen grupp äldre som står i stånd att möta äldreomsorgen och då med alltmer komplexa behov, ställer därför nya krav på äldreomsorgen att kunna möta dessa krav. Att komplexa organisationer reagerar på omvärldsförändringar betyder dock inte att de har lätt för att anpassa sig. Sannerstedt (2001) menar att tillämpning av mer komplexa frågor och perspektiv kan kräva medverkan av en rad olika aktörer som påverkar implementeringsprocessen. Sannerstedt menar vidare att det ofta kan uppstå ett glapp vad gäller anpassningen till nya krav. På den strategiska nivån ställer sig dessa organisationer ofta bakom ett policybeslut, medan de på operativ nivå kan uppvisa avvikelser från politikernas intentioner. För att undersöka hur äldreomsorgen anpassar sig till de ökade kraven vad gäller att införa ett HBTQ-perspektiv kan det således vara meningsfullt att studera organisationen i samspel med sin omgivning.

En ökad komplexitet i samhället förskriver nya former av organisering och samverkan med omgivande samhällsaktörer. Samverkan, hävdar många organisationsteoretiker, har i allt högre grad kommit att involvera såväl privata, ideella och offentliga aktörer (Danermark, 2000, Sørensen & Torfing, 2007). Som en röd tråd i den ovanstående internationella och nationella lägesbeskrivningen, kan intresseorganisationers centrala roll skönjas vad gäller att verka för att frågor som rör identitet, sexualitet och ålderdom synliggörs ur ett HBTQ-perspektiv. I Sverige är det inte något nytt fenomen att intresseorganisationer återfinns sida vid sida med offentligt styrda organisationer, och att de där utövar inflytande på de implementeringsprocesser som rör deras sårintresse (Rothstein et al., 2010, Johansson, 2001). Vad som dock är relativt nytt är organisationsforskningens ökade intresse för olika former av nätverksstyrning i implementeringsprocesser. I organisationslitteraturen har begreppet *governance* ökat i popularitet, ett begrepp som kan förstås som ”interaktiv samhällsstyrning” (Hedlund & Montin, 2009).⁶ Termen syftar på ett skifte från en hierarkisk organisering i beslutsfattanden till nätverksstyrning. Förespråkare för denna typ av organisering menar att nätverken möjliggör för den offentliga sektorn att bedriva ett effektivare policyarbete genom kooperativa allianser. Delvis beror det på att offentligt drivna system kräver att hänsyn tas till en rad olika aktörer vid politiska beslut, såsom till brukare, anhöriga, verksamhetspersonal, politiska beslutsfattare och skattebetalarna, för att nämna några (Provan & Milward, 2010). Det kan även förstås genom att den flexibla formen öppnar upp för förhandlingar, ömsesidigt

⁶ Termen *governance* är dock inte helt entydig. I viss litteratur är det en mer allmän term för styrning (Sørensen & Torfing, 2007:154).

resursutbyte och ett gemensamt ansvar utifrån nätverksaktörernas egna idéer och dynamiska interaktioner. Särskilt fördelaktig tycks denna form vara vid implementering av mer komplexa frågor.

Utifrån ovanstående genomgång rörande intresseorganisationers roll som både påverkare och intressebevakare, samt i egenskap av den expertis de besitter i särfrågor, kan det antas finnas ett ömsesidigt beroende av samverkan mellan berörda intresseorganisationer och aktörer inom den offentligt styrda äldreomsorgen. Samverkan skulle således förstås som *en* förutsättning för implementering av ett HBTQ-perspektiv i äldreomsorgen där aktörerna samverkar kring gemensamma intressen, värderingar och visioner. Tre faktorer som implementeringsforskningen vaskat fram som centrala för en framgångsrik implementering är att tillämparna ska 1) *veta*, med avseende på att de tilldelats information kring intentionen och förstå dess innebörd, 2) *vilja*, vilket syftar till motivation och engagemang för att genomföra intentionen, 3) *kunna*, vilket avser resurser ifråga om såväl tid och pengar som kompetenser och kunskaper, samt hur förutsättningarna ser ut för samverkan (Johansson, 2010, Sannerstedt, 2001). En ytterligare förutsättning för ett implementeringsprojekts framgång är att det måste samspela med organisationens intressen, värderingar, normer och visioner för att undvika internt motstånd (Sannerstedt, 2001).

1.2 Problemformulering

Mot denna bakgrund är studiens ambition att undersöka hur förutsättningarna ser ut för ett integrerat HBTQ-perspektiv i äldreomsorgens verksamheter. Studien tar sin utgångspunkt i äldreomsorgssektorn i två stadsdelsförvaltningar i Göteborgs Stad, samt en verksamhet i Stockholmstrakten. Organisationerna har alla påbörjat ett arbete med att implementera ett HBTQ-perspektiv i sina äldreomsorgsverksamheter, vilket på ett eller annat vis även bedrivits i samverkan med intresseorganisationer. Utifrån de tre fallen görs här en studie på två nivåer:

På den första nivån är ambitionen att kartlägga vilka enheter och avdelningar, inom såväl den strategiska som den operativa nivån, som är involverade i arbetet. Studien har vidare för avsikt att undersöka hur samverkan och styrning sker dels intraorganisatoriskt, men också interorganisatoriskt såsom med civilsamhällets intresseorganisationer. Empirin bygger på intervjuer med representanter från såväl verksamheterna och stadsdelsförvaltningarna som från civilsamhällets intresseorganisationer.

Den andra nivån berör attityder, värderingar och normer som har potential att påverka förutsättningarna för implementeringen av ett HBTQ-perspektiv och vänder sig främst till tillämparna. De kommer i denna studie representeras av enhetschefer. Enskilda intervjuer har även genomförts på denna nivå för att undersöka vilka hinder och möjligheter som kan finnas i processen. Sammantaget beskriver de båda nivåerna förutsättningarna för en framgångsrik implementering.

2 Syfte och frågeställningar

2.1 Syfte

Studien syftar till att undersöka förutsättningarna för implementering av ett integrerat HBTQ-perspektiv i äldreomsorgen genom att: 1) studera samverkan och styrning i implementeringsprocessen och 2) urskilja förutsättningar, attityder och värderingar hos tillämparna, i detta fall enhetschefer i verksamheterna, som har potential att påverka implementeringen.

2.2 Frågeställningar

- Vilka aktörer kan urskiljas som medverkande i implementeringsprocessen?
- Hur sker samverkan och hur utövas styrning?
- Hur resonerar aktörerna kring förutsättningarna för en implementering utifrån sina roller och erfarenheter i äldreomsorgssektorn?
- Vilka attityder och värderingar kan urskiljas som har potential att påverka förutsättningarna för ett integrerat HBTQ-perspektiv?

3 Nyckelbegrepp och avgränsningar

HBTQ: *HBTQ* är ett paraplybegrepp för *homosexuella, bisexuella, transpersoner* samt andra personer med *queera* uttryck och identiteter. *Homosexuell* innebär att en person har förmågan att bli kär i, kåt på och/eller attraherad av personer av samma kön. En *bisexuell* person har förmågan att bli kär i, kåt på och/eller attraherad av människor oavsett kön. *Transperson* är ett paraplybegrepp. Oftast menas personer som genom sina könsuttryck och/eller könsidentiteter avviker från könsnormen. Att vara transperson har ingenting med sexuell läggning att göra utan hänger ihop med hur personens könsuttryck och könsidentitet relateras till personens biologiska kön. *Queer* är ett brett begrepp som kan betyda flera olika saker men i grunden är ett ifrågasättande av heteronormen. Många ser sin könsidentitet och/eller sin sexualitet som queer. Queer kan innebära en önskan att inkludera alla kön och sexualiteter eller att inte behöva identifiera/definiera sig (RFSL, 2012a).

Q:et i HBTQ har varit omdiskuterat och det är inte alla grupper och rörelser som valt att inkludera Q:et. HBT-seniorerna exempelvis kallar sig endast HBT. Bortsett från då jag skriver om HBT-seniorerna, HBT-certifiering och HBT-gruppen så har jag valt att använda begreppet HBTQ konsekvent genom uppsatsen, så även vid översättning av engelskans LGBT (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender).

Geografisk avgränsning: Studien avgränsas till att studera två stadsdelsförvaltningar samt en verksamhet som är ett särskilt boende som har påbörjat arbetet mot att införa ett HBTQ-perspektiv i äldreomsorgens verksamheter. Studien syftar till att undersöka förutsättningarna för en implementering, varpå ett krav för urvalet varit att stadsdelarna/kommunerna ska ha påbörjat ett sådant arbete. Geografiskt är studien avgränsad till två stadsdelsförvaltningar belägna i Göteborgsområdet och en verksamhet i Stockholmstrakten. De tre fallen kan antas ha kommit olika långt i arbetet och har möjligen också använt sig av olika strategier och arbetssätt, varpå studien även kommer att innehålla komparativa inslag i viss mån. I studien kommer de omnämnas som Fall 1, Fall 2 och Fall 3.

4 Disposition

Studiens vidare upplägg tar avstamp i tidigare forskning där först det historiska arvets påverkan på gruppen äldre HBTQ-personer redogörs, för att sedan behandla HBTQ i relation till vård och omsorg. Därpå följer en kort redogörelse för hur governance, implementering och intresseorganisationer studerats i Sverige. Efter det följer en teorigenomgång där studiens teoretiska referensram presenteras utifrån en socialkonstruktivistisk tanketradition. Normskapande och normkritik, med avseende på såväl sexualitet som ålder behandlas, samt perspektiv på implementering och governance som analysverktyg. Sedan redogörs för metod och tillvägagångssätt, kvalitetskriterier och etiska överväganden samt presentation av

respondenter. Därefter följer resultat och analys integrerat för vart fall. Slutligen förs en sammanfattande diskussion och jämförelse av resultaten från fallen.

5 Tidigare forskning

5.1 Det historiska arvet

Det finns idag begränsad kunskap kring hur situationen ser ut för äldre HBTQ-personer i Sverige. Den forskning som bedrivits om gruppen i relation till boende och ålderdom är främst bedriven i en nordamerikansk kontext (Aase et al., 2012). De HBTQ-personer som möter vården idag delar en historia av att ha vuxit upp i ett homofientligt samhälle. Hur denna historia kan ha påverkat den egna självbilden, förutsättningar för socialt stöd, familjebildning samt hur tidigare erfarenheter kan ha påverkat relationen till samhällets hjälpsystem, och i förlängningen äldreomsorgen, redogörs kort för här.

På uppdrag av Socialstyrelsen sammanställdes en rapport i syfte att identifiera och kartlägga hur situationen ser ut för äldre HBTQ-personer (2008). Historiens påverkan på gruppen kan då inte bortses ifrån. De som idag kommer i kontakt med äldreomsorgen har vuxit upp i ett extremt homofobt samhälle där samkönade relationer har varit förbjudna och straffbara fram till 1944. Det var ett samhälle där homosexualitet diagnostiserades som en sjukdom fram till 1979, och där HBTQ-personer fick utstå repressalier, diskriminering och marginalisering. Samhällets negativa syn på HBTQ-personer tvingade många att leva i det dolda, eller delvis dolt. Många har även införlivat samhällets fördomar i sin självbild och levt med skamkänslor livet igenom och tvingats anpassa sig till ett heterosamhälle i högre utsträckning än unga människor idag (Langley, 2001). Den negativa synen på HBTQ-personer har även präglat äldre heterosexuella och det är därför rimligt att anta att homofoba attityder återfinns inom gruppen idag, och då även bland medboende inom äldreomsorgens verksamheter. Många inom gruppen har tidigare levt i heterosexuella relationer, gift sig och skaffat barn. Samhällets påtryckningar var starka, samtidigt som giftermål för många kvinnor var den enda källan till försörjning. I många fall har anhöriga vänt ryggen till då man vågat komma ut eller blivit ”påkommen” som homo-, bisexuell eller transperson. Detta har lett till att många saknar traditionella familjereaktioner med barn och barnbarn, vilket inneburit att man sökt sig till vänner och andra sociala gemenskaper för trygghet (Langley, 2001). Den starka heteronormativa samhällsordningen som gruppen äldre HBTQ-personer vuxit upp i innebär således att gruppen lever med helt andra värderingar än unga HBTQ-personer gör idag, vilket gör att de har få möjligheter att ställa krav på vård och omsorg. Att många inom gruppen har negativa erfarenheter av tidigare kontakter med sjukvård, att de blivit fördomsfullt bemötta, illa behandlade eller upplevt sig kränkta på grund av sin livsstil skulle också kunna bidra till att man i viss mån undviker vidare kontakt, och då även med äldreomsorgen (Socialstyrelsen, 2008). I en undersökning utförd av Statens folkhälsoinstitut gällande homo-, bi- och transpersoners hälsosituation (2005) visade det sig att HBTQ-personer i allmänhet lider av psykisk ohälsa i högre grad än den övriga befolkningen. I relation till den övriga befolkningen var det dubbelt så vanligt hos HBTQ-personer att lida av ångslan, oro och ångest. Diskriminering och utsatthet verkar i hög grad vara bakomliggande faktorer till den psykiska ohälsan. Graden av social inklusion och socialt deltagande har direkt effekt på människors välmående och vilka möjligheter en människa har att skapa sig en meningsfull och trygg tillvaro. Socialstyrelsens och Statens folkhälsoinstituts rapporter framhäver därför nödvändigheten av ett integrerat HBTQ-perspektiv i alla människovårdande instanser.

5.2 HBTQ i relation till vård och omsorg

Sektionen för arbetsterapi på Karolinska institutet gjorde i samarbete med arkitektbolaget Per Aase AB (Aase et al., 2012) en kartläggning av HBTQ-personers behov i relation till vård och omsorg, där frågan om ett profilerat livsstilsboende stod i centrum för studien. Empirin bestod av resultat från enkätstudie och fokusgrupper med äldre HBTQ-personer. Kontroversen mellan öppenhet och den segregering som ett HBTQ-boende skulle innebära var central i studien. Vissa deltagare menade att ett sådant boende skulle gå stick i stäv med strävan mot öppenhet och ett inkluderande samhälle, medan en majoritet ändå, grundat på det egna och gruppens välbefinnande, ställde sig mycket positiva till det. Rädslan för diskriminering grundat på personalens och övriga boendes värderingar och bristande kunskaper sågs som ett hot mot den egna grundtryggheten.

En annan svensk studie av Gerd Rönndahl visade att 36 procent av sjukvårdspersonalen skulle välja bort att vårda homosexuella om så vore möjligt (Rondahl et al., 2004). En amerikansk studie riktade sig specifikt till vård- och omsorgspersonal inom äldreomsorgen i syfte att undersöka värderingar och attityder till ålderdom och sexualitet (Hinrichs & Vacha-Haase, 2010). Studien bestod dels i en enkät gällande kunskap och attityder till äldres sexualitet, och dels i en vinjett. Vinjetten målade upp en situation mellan två vårdtagare, båda kognitivt klara och utan partners och som verkar trivas i varandras sällskap. Deltagarna ombads, utifrån en rad frågor, besvara hur de hade reagerat om de en dag vid en rutinkoll skulle finna de båda vårdtagarna i en sexuell situation. Frågorna behandlade hur pass förvånade de skulle bli av vad de observerat, om de skulle rapportera händelsen till överordnad, hur acceptabel de ansåg händelsen vara, om de skulle ignorera händelsen samt huruvida de skulle ingripa i situationen. Vårdtagarna hade i vinjetten tilldelats könsneutrala namn, och deltagarna i studien uppmanades direkt efter ha läst vinjetten besvara vilka kön de ansåg att vårdtagarna hade. Svaren från de båda datainsamlingsmetoderna samkördes sedan. Resultaten visade att vårdpersonalen skulle reagera mer negativt på ett samkönat par än ett heterosexuellt, samt att de skulle bli mer förvånade över en situation som involverade två män. Sannolikheten att rapportera händelsen till överordnad visade sig även vara större vid ett samkönat par. Resultaten visade ett signifikant samband mellan attityder och reaktioner på vinjetten. Däremot fanns det inget signifikant samband mellan kunskap och reaktioner.

I en kanadensisk studie (Brotman et al., 2003) som baserade sig på fokusgruppsintervjuer med äldre HBTQ-personer och deras anhöriga framkom att rädslan för diskriminering är stor. I materialet framkom det att intervjupersonerna ville ha någon sorts garant för att de skulle bli respekterade för den de är och vill vara, om flytt till boende skulle bli aktuellt. Respondenterna ifrågasatte också om äldreomsorgen var redo att möta de behov som finns inom gruppen. Även denna studie framhävde historiens påverkan som central, och menade vidare att många inom gruppen har utvecklat strategier för att undvika diskriminering. Strategin att hålla sin sexuella identitet hemlig för allmänheten visade sig vara utbredd. Ett exempel som tas upp i studien var hur en kvinna bytte efternamn till sin flickväns namn för att de skulle tas för systrar och på den grunden få dela rum. Slutligen framförde respondenterna en stark vilja att diskriminering grundat på sexuell läggning skulle införas som förbud i policydokument. Detta för att säkra gruppens rättigheter och därmed känsla av trygghet i vård och omsorgssammanhang. Författarna argumenterar för att interna såväl som externa strategier för att symbolisera öppenhet måste vidtas inom sektorn. Kunskaper om HBTQ, införandet av könsneutrala språk, förmågan att identifiera coping-strategier samt en miljö som symboliserar öppenhet är några insatser som författarna argumenterar för. Enligt författarna kan inte ansvaret för förändring läggas på de äldre, utan det är inom samhällets institutioner förändringen måste ske.

Den brittiska non-profit organisationen Age UK (f.d Age Concern England) arbetar för ökad livskvalitet för äldre på en rad olika områden och nivåer. De gav 2001 ut en handbok som riktade sig till organisationer och individer inom vård- och omsorgssektorn (Smith & Calvert, 2001). Författarna tar bland annat upp en rad myter som omgärdar vård- och omsorgs-verksamheter när det rör HBTQ-personer i egenskap av brukare, som de avser slå hål på i texten. Ett vanligt förekommande antaganden är ”det finns inga här”. Detta avvisar författarna genom att hänvisa till de stereotypa föreställningar om HBTQ-personer som det också förväntas att äldre HBTQ-personer ska passa in i. De stereotypa uppfattningarna i kombination med en heteronormativ samhällsordning tenderar således att överskugga mångfalden och göra oss blinda. Äldre HBTQ-personer som inte stämmer in i stereotypen, utan kanske har spenderat stora delar av sina liv på att passa in i den heterosexuella samhällsordningen, försvinner helt enkelt i bakgrunden. Detta hänger följljaktligen ihop med ställningstagandet att ”vi är öppna för alla”. Författarna menar att hur inkluderande och öppna organisationerna än är, eller tror sig vara, så är det av stor vikt att de har viss kunskap om HBTQ för att kunna förstå behoven som kan finnas knutna till gruppen. Författarna argumenterar vidare för att den fysiska miljön ska spegla en öppenhet för att överhuvudtaget vinna äldre HBTQ-personers förtroende efter år av misstro mot samhälliga instanser. Ytterligare en myt inom vård- och omsorgssektorn kan vara ”ingen har frågat så det finns därmed inget behov”. Med detta menar författarna att bristen på en kollektiv röst hos äldre HBTQ-personer måste förstås utifrån den sociala och historiska kontext de vuxit upp inom. Det är orimligt att förvänta sig att äldre HBTQ-personer ska ta initiativ som blottar deras sexualitet och identitet om organisationerna inte är förmögna eller beredda att lyssna och ta till sig. Många har levt större delen utanför det som samhället ansett vara acceptabelt, och till och med olagligt fram till det att homosexualitet avkriminaliserades. Den första vågen av HBTQ-personer som levt öppet med sin sexualitet/könsidentitet börjar nå en ålder där de kan komma i kontakt med äldreomsorgssektorn, och då med en förväntan att tilldelas lika service som alla andra. Författarna lägger dock fokus på de som personer som redan återfinns inom sektorn, med behov av en god och trygg vård här och nu.

Författarna bakom artikeln *Open door project task force: A qualitative study on LGBT aging* (Landers et al., 2010) argumenterar också de för att insatser för att förbättra mötet med HBTQ-personer i äldreomsorgen måste ske. Artikeln är en utvärdering av projektet ”Open door project” vars syfte var att träna vård- och omsorgsaktörer i kulturell och professionell kompetens ur ett HBTQ-perspektiv i Massachusetts i USA. Projektet var ett initiativ från intresse- och påtryckargruppen ”Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender (LGBT) Aging Project” som sedan drevs i samarbete med och 14 ”Aging Service Access Points” (ASAPs) i Massachusetts. ASAPs kan förstås som statliga organ utformade för varje område i staten Massachusetts, och har dels som ansvar att implementera hållbara insatser för äldre, och dels att informera, handlägga och samordna vårdinsatser.⁷ De är kopplade till äldreboenden, men har som fokus att samordna hemtjänst, där de antingen har sina egna sjuksköterskor och hemtjänstpersonal eller också avtal med leverantörer som utför hemtjänstarbete. Projektets övergripande mål var att säkra äldre HBTQ-personers rättigheter och tillgång till förmåner, skydd och tjänster genom att träna och utbilda deltagarna i kulturell och professionell kompetens ur ett HBTQ-perspektiv. Metoden som användas vid utvärdering av projektet var dels fokusgrupper med sammanlagt 22 deltagare i projektet som hölls i fyra grupper och dels intervjuer med tolv nyckelinformanter, främst med representanter från ledningen. Bland deltagarna i fokusgrupperna fanns en spridning i såväl ålder, kön, sexuell läggning samt roll i organisationen. Teman som framkom vid fokusgrupperna fungerade sedan som underlag för intervjuerna med nyckelinformanter och var fokuserade kring mål med projektet, policy-

⁷ Personlig kommunikation med Stewart Landers (John Snow Inc, Boston, Massachusetts)

utveckling, kunskap hos personal och leverantörer, projektets effektivitet, ledarskap samt hållbarhet.

Som ett resultat av projektet menade samtliga verksamheter att de hade gjort omfattande och strukturella förändringar mot att bli mer inkluderande gentemot HBTQ-personer. Förändringar hade gjorts i interna policys och riktlinjer, såväl som i den externa kommunikationen i form av broschyrer och flyers riktade till HBTQ-personer för att kommunicera en öppenhet. Vikten av könsneutralt språkbruk, samt en större medvetenhet om gruppens sociala situation och historia, uppgavs som resultat av projektet. Med det följde en större kunskap om hur de bättre kan bemöta HBTQ-personer i egenskap av klienter. Under projektets gång menade flertalet av de deltagande verksamheterna att de hade haft HBTQ-personer som kommit ut.

En svårighet i det fortlöpande arbetet som framkom var ruljansen av personal. Majoriteten av organisationerna utvecklade självständiga strategier och initiativ i det fortsatta arbetet, om än med visst förlängt stöd från LGBT Aging Project. Ett engagerat ledarskap visade sig ha en avgörande roll för projektets framgång och fortlöpande arbete. I de fall engagemanget hos ledningen hade börjat dala kom det även av övriga deltagare att tolkas som att HBTQ-frågan inte längre var aktuell i verksamheten. Författarna till artikeln argumenterar för vikten av riktade insatser för att öka öppenheten mot marginaliserade grupper, och kritiserar därmed "vi behöver inga insatser för vi är öppna för alla ändå"-principen.

Projektet "Open door project", som utvärderas av Landers et al. (2010), beskriver egentligen en implementeringsprocess som kan förstås utifrån teorin om governance, där ett relativt stort antal vårdagenter (ASAP:s) och intressegruppen "LGBT Aging Project" bildade ett nätverk i syfte att implementera ett HBTQ-perspektiv i verksamheterna. Metoden som användes under projektet var att skapa arbetsgrupper med aktörer från olika positioner och roller i verksamheterna för att arbeta med att föra in perspektivet. De enskilda aktörerna hade sedan som uppgift att återkoppla till sina respektive arbetsplatser.

5.3 Governance, implementering och intresseorganisationers roll i välfärdssystemet

Vid utvärderingen av implementering av BBIC⁸ genomförde Staffan Johansson (2004) en fallstudie av fyra kommuner på uppdrag av Socialstyrelsen. Utvärderingen tar delvis sin analytiska utgångspunkt i de tre tidigare nämnda faktorer som anses vara viktiga för en lyckad implementering ska komma till stånd. I utvärderingen kunde Johansson även identifiera ett antal övriga faktorer som viktiga för framgångsrik implementering av projektet, bland annat ledningens prioritet av att implementera projektet, förekomsten av konkurrerande utvecklingsprojekt samt förutsättningar för samverkan. Ytterligare en rapport av Staffan Johansson är en utvärdering av implementering av projektet "Västbus"⁹ (2010). Denna tar också sin analytiska avstamp i kriterierna *veta/vilja/kunna* men även i de kriterier som visade sig vara av vikt i tidigare utvärdering av BBIC. Rapportens syfte var att dels belysa arbetet att införa de nya riktlinjerna, dels att undersöka möjligheter och hinder i implementeringsprocessen och slutligen sprida kunskap om förändringsarbetet. Samverkan, som i detta fall förenas kring komplexa sociala problem, där de enskilda aktörerna inte har tillräckligt med resurser för att

⁸ BBIC (Barns behov i centrum) tar sin utgångspunkt i ett antal grundprinciper och "bygger på en värdegrund, teori och metodsyn som är i linje med aktuell svensk barnavårdsforskning, lagstiftning och praxis" (<http://www.socialstyrelsen.se/barnochfamilj/bbic/grundernaibbic>)

⁹ "Västbus" innebär riktlinjer för samverkan kring barn och ungdomar med sammansatt psykisk/psykiatrisk och social problematik i Västra Götalandsregionen (Johansson, 2010)

bistå med hjälp ur ett helhetsperspektiv kan förstås utifrån begreppet *governance*. Denna koppling gör också Johansson i rapportens avslutande reflektioner.

Boken *Governance på svenska* (Hedlund & Montin, 2009) innehåller ett tiotal författares bidrag till studiet av governance. Ett bidrag rör partnerskap för folkhälsa (Elander et al., 2009), där författarna har studerat partnerskap mellan fyra kommuner samt medborgarnas delaktighet och engagemang i utvecklandet av ”det goda bostadsområdet”. Ett annat bidrag behandlar medborgerligt deltagande vid omvandlingen av Södra Älvstranden i Göteborg (Åström & Granberg, 2009). De båda studierna berör medborgardeltagandet i samhällsplanering och utformning av politiska beslut som medborgarna mer eller mindre direkt berörs av. Arenor för deltagande, vilket inflytande medborgarna har i politiska processer, samt huruvida ett pluralistiskt deltagande ska förstås som nya former av interaktiv styrning behandlas, problematiseras och diskuteras. Det avslutande kapitlet i boken diskuterar vad i governance som egentligen är nytt. Författarna menar att fenomenet i sig har en lång historia i Sverige, men att fenomenets karaktär och omfång tycks ha förändrats till att politiska processer och beslut allt oftare genomförs i nätverksliknade former. I Sverige finns en lång tradition av samverkan mellan ideella organisationer och offentliga organisationer. Relationen mellan de båda har studerats under titeln *Självständiga rörelser eller kommunala underleverantörer? Ideella organisationers roll i välfärdssystemet* (Johansson, 2001). Johansson menar att trenden går mot att ideella organisationer alltmer får rollen av kommunala underleverantörer vad gäller välfärdstjänster, där ideella organisationer förstås som ett komplement eller alternativ till offentliga organisationer. Det tenderar att minska ideella organisationers handlingsutrymme och självständighet. Det kan dock urskiljas en skillnad mellan ideella organisationer som har för avsikt att utföra välfärdstjänster och de som har formen av en rörelse, där de senare tenderar att ha större möjligheter att bevara sin särart och autonomi. De intresseorganisationer som inriktar sig på en nisch med liten beröring mot offentliga organisationers verksamheter tycks ha större utsikter att bibehålla sin självständighet. Ett ömsesidigt symmetriskt beroende mellan offentliga organisationer och intresseorganisationer framkommer också som en viktig förutsättning för autonomi. Boken beskriver även en trend mot alltmer affärsmässiga relationer och ett ökat socialt entreprenörskap som svar till ett alltmer fragmenterat samhälle.

6 Teori

Utifrån en socialkonstruktivistisk kunskapssyn behandlas först normer och normkritik med avseende på sexualitet och ålder, för att sedan behandla perspektiv på implementering samt hur styrning och samverkan kan förstås som socialt konstruerade i implementeringsprocesser.

6.1 Socialkonstruktivism, normer och normkritiska teorier

Studien ansluter sig till en i grunden socialkonstruktivistisk tanketradition vad gäller hur normer och föreställningar konstrueras i sociala, kulturella och historiska processer. Det innebär att individen är en aktiv (om)skapare av egna föreställningar och sin syn på den sociala omgivningen, vilket sker i meningsskapande processer i interaktion med den sociala omvärlden. Föreställningar skapas således inte i ett socialt vakuum, utan skapas och omskapas inom redan etablerade institutionella ramar i form av internaliserade (konstruerade) sanningar (Berger et al., 1979). Internaliserade sanningar kan översättas och förstås som normer. Normer i sin tur kan förstås som subtila uttryck av det som vi tar för sanning, och som därmed inte behöver ifrågasättas. Normer innefattar således idéer om vad som anses normalt respektive onormalt, vilket även skapar förväntningar på individers livsstil, identiteter och

beteenden (Bromseth & Darj, 2010). Normer tenderar att synliggöras först när någon/något bryter mot dem (Rosenberg, 2002).

Inom ramen för denna studie framkommer normer som rör sexualitet, identitet och livsstil som centrala. Dessa innefattas i *heteronormen*. Heteronormativitet innebär i korthet antagandet om att alla människor är heterosexuella, samt att det naturliga är att leva heterosexuellt (Rosenberg, 2002). I forskningssammanhang åsyftas de strukturer, relationer och praktiker där heterosexualiteten hålls som norm och betraktas som något enhetligt och naturligt. Heterosexualiteten har en starkt normerande kraft inneboende där de personer, beteenden och handlingar som bryter eller faller utanför normen kommer att betraktas som avvikande.

Heteronormativitetens två bärande principer är: 1) uteslutning av avvikelser ur normen med uppdelning i kategorierna vi/de, 2) assimileringen genom införlivandet av avvikelser i normen (Rosenberg, 2002:102). Dikotomierna i den första principen kan förstås som en förenkling som strukturerar upp tillvaron, där den ena kategorin framstår som privilegierad samt som den andres motsats. Skillnader framställs som tydliga, medan liten hänsyn tas till likheter mellan kategorierna eller till de skillnader som existerar inom respektive kategori. Heterosexualiteten framstår således som det naturliga och därmed önskvärda, medan andra sexualiteter framstår som problematiska och något som ständigt måste förklaras. Den andra principen, assimileringensprincipen, innebär att uteslutna grupper ska ges möjlighet att ta sig in i matchen när spelreglerna redan är dragna av den dominerade gruppen. Eftersom den dominerade gruppen utgör måttstocken innehar den privilegiet att hävda sina normer som universella och neutrala i förhållande till andra grupper. Genom att blunda för de *faktiska* olikheterna uppstår komplikationer vid assimilering, då det kan vara svårt för uteslutna grupper att leva upp den dominerande gruppens normer och förväntningar. I förlängningen innebär det att uteslutna grupper tvingas omförhandla sina beteenden, önskemål och värderingar så att de passar in i den dominerade gruppens normer för att få assimileras. Enligt denna princip kommer den uteslutna gruppen, trots assimilering, ses som speciella och annorlunda (Rosenberg, 2002).

Teorier om normskapande bidrar även till praktiska verktyg om hur normer kan utmanas genom pedagogik. Veronica Berg beskriver i antologikapitlet "Precis som alla andra" i boken *Normkritisk pedagogik: makt, lärande och strategier för förändring* (Berg, 2010) hur utvecklingen gått från en så kallad toleranspedagogik till en normkritisk sådan. Toleranspedagogiken, menar författaren, var vanligt förekommande för några år sedan då man från RFSL:s sida gick ut i skolor och informerade om "den andra". Detta som ett försök att som HBTQ-person erhålla tolerans för sin livsstil och levnadssätt, och inte sällan med avstamp i personliga levnadsberättelser. En normkritisk pedagogik, som alltmer kommit att ersätta toleranspedagogiken, syftar snarare till att synliggöra normer som finns i samhället, och då i synnerhet heteronormen. Den normkritiska pedagogiken syftar således till att medvetandegöra oss om de normer, attityder och föreställningar som råder, med syftet att förändra dem.

Normer i samhället skapar föreställningar om hur olika sociala grupper förväntas bete sig. En som har studerat föreställningar i relation till ålder är Clary Krekula (2010a, 2010b). Sociala föreställningar, stereotypa uppfattningar och snäva kategorier bygger på konstruktionen av äldre som en homogen grupp. I denna homogena ålderskategorisering döljs andra villkor som är baserade på exempelvis genus, klass, etnicitet och sexualitet; variationer som givetvis finns inom gruppen äldre. Krekula menar att föreställningar om ålder skapar individers subjektiva upplevelser av hög ålder. Upplevelsen av att vara äldre varierar således med situationer, där upplevelsen av att vara "gammal" beror på att man upplever sig avvika från handlingens/aktivitetens ålderskodning. Upplevelser av ålderdom är alltså inte statistiskt i den bemärkelsen. Kategoriseringsbegreppet är dock inte tillräckligt som analytiskt verktyg om vi

vill förstå hur föreställningar om olika ålderskategorier påverkar bemötande och möten, utan ytterligare begrepp måste till om detta är vår ambition (Krekula, 2010b). Krekula introducerar en ny innebörd av begreppet ålderkodning och menar att begreppet ska förstås som "särskiljande praktiker som baseras på och som upprätthåller föreställningar om handlingar, fenomen och karaktäristika som förenade med och lämpliga för avgränsade åldrar" (2010b:58). Ålderskodning innebär därmed att handlingar, åldrar, åldergrupper och kategorier ges givna innebörder. Hänvisning till ålder kan således användas som en tillräcklig förklaring för förändrade levnadsförhållanden genom att en situation, ett fenomen eller karaktäristika ålderskodats. Krekula menar vidare att denna ålderskodning påverkar våra möten med äldre i omsorgen i hög grad.

Ålderskodning kan enligt Krekula användas som: 1) åldersnormer, 2) för att legitimera, förhandla och reglera symboliska och materiella resurser, 3) som en resurs i interaktioner, 4) för att skapa åldersbaserade normer och avvikelser (2010a). Åldersnormer kan förstås som ålderskodning av handlingar; fenomen; karaktäristika; eller som resurs eller strategi. Som exempel på ålderskodning tar Krekula upp "intima relationer" som hon menar är ett ålderskodat fenomen som upprätthålls av föreställningar om att fenomenet är avgränsat till visst åldersspann. Begreppet ålderskodning flyttar således fokus från individen i analysen till de sociala sammanhang där föreställningar om åldrar skapar olika föreställningar.

Beroende på om det är sexualitet eller ålder som är fokus tenderar det ena eller andra därför att hamna utanför analysen. Krekula framhåller att den subjektiva upplevelsen av ålder är situationsbunden (Krekula, 2010b). På samma sätt är upplevelsen av utanförskap grundat på sexuell läggning beroende av sin kontext. Ett *intersektionellt* perspektiv framhåller hur föreställningar om de olika identitetskategorierna samspekar med varandra. I intersektionen mellan ålder och sexualitet uppstår en typ av utsatthet som inte står att finna i den ena eller andra kategorin utan som uppstår i kombinationen av de två. Intersektionalitetsbegreppet lyfter således in de variationer som finns inom identitetskategorier, och innebär då även att kategoriernas relevans måste kontextualiseras och förstås utifrån specifika historiska och socialt situerade processer (De los Reyes & Mulinari, 2005:9).

Normskapande processer och normkritisk teori är centralt för att förstå intentionen bakom att införa ett HBTQ-perspektiv i äldreomsorgens verksamheter, samt för att förstå perspektivets innebörd. I föreliggande studie tjänar normkritiska teorier, med avseende på såväl ålder som sexualitet, till att urskilja attityder och värderingar som har potential att påverka implementeringen av ett HBTQ-perspektiv. Det svarar till frågeställning 4 i syftet, det vill säga vilka attityder och värderingar som kan urskiljas och som kan ha potential att påverka förutsättningarna för ett integrerat HBTQ-perspektiv.

6.2 Perspektiv på implementering

Implementering är den process varigenom ett beslut omvandlas till handling, och kan förstås som själva genomförandeledet. I organisationslitteraturen gör man skillnad på om processen sker uppifrån och ned, så kallat top down, eller om den sker nedifrån och upp, då kallat bottom up. Vidare kan tre perspektiv urskiljas. Det första är ett traditionellt styrsätt där tillämparna förväntas följa beslutfattarnas styrning och kan således förstås som en top down-process. Det andra perspektivet är tvärtom en bottom up-process och utgår från tillämparnas, det vill säga praktikers, handlande (Sannerstedt, 2001). Viktiga beslut tas här på organisationens lägsta nivå av de praktiker som återfinns i verksamheterna, så kallad gräsrotsbyråkrati (Lipsky, 1980). Det tredje perspektivet utgår från nätverk och implementering sker då i ett samspel mellan de innefattande aktörerna. Aktörerna kan vara

såväl offentliga som privata, företrädare för organisationer eller tjänstemän som ingår i nätverket, antingen grundat på position eller intresse (Sannerstedt, 2001). För en framgångsrik implementering lyfts inom implementeringsforskningen fram tre faktorer som viktiga (Johansson, 2004, Sannerstedt, 2001):

- Att berörda aktörer har tilldelats information om perspektivet och förstått dess innebörd. Detta svarar till faktorn att berörda aktörer ska *veta*
- Att det finns stöd för perspektivet bland berörda aktörer så att engagemang och motivation kan förväntas uppstå. Stöd för perspektivet hör samman med huruvida det identifierats ett förändringsbehov och om perspektivet framstår som relevant. Till detta kan också härledas huruvida perspektivet är förenligt med organisationens intressen, normer och värderingar. Detta svarar till faktorn att *vilja*
- Att det finns tillräckligt med resurser. Med resurser avses här om det finns tillräckligt med kompetenser och kunskaper, resurser såsom tid och pengar samt huruvida organisationsstrukturen främjar arbetet enligt perspektivet. Till det sistnämnda hör förutsättningar för samverkan. Detta svarar till faktorn att berörda aktörer ska *kunna* arbeta efter policyn.

Staffan Johansson (2004, 2010) har utöver dessa även identifierat ett antal övriga lokala faktorer som syftar till perspektivets plats på den organisatoriska agendan och ledningens prioritet av att implementera intentionen. Förekomsten av andra konkurrerande projekt tycks också påverka perspektivets prioritet. Förekomsten av olika slags hinder för samverkan kan även utöva påverkan på implementeringsprocessen.

De av implementeringsforskare identifierade faktorer för framgångsrik implementering tjänar i föreliggande studie till att undersöka dels studiens övergripande syfte, det vill säga hur förutsättningarna ser ut för ett integrerat HBTQ-perspektiv i äldreomsorgen. Dels bidrar de identifierade faktorerna till att besvara frågeställning 3, det vill säga hur aktörerna resonerar kring förutsättningarna för en implementering utifrån sina roller och erfarenheter i äldreomsorgssektorn. Faktorerna bidrar i viss mån även till att urskilja attityder och värderingar som har potential att påverka förutsättningarna för ett integrerat HBTQ-perspektiv och svarar således till frågeställning 4.

6.3 Governance som analysmetod

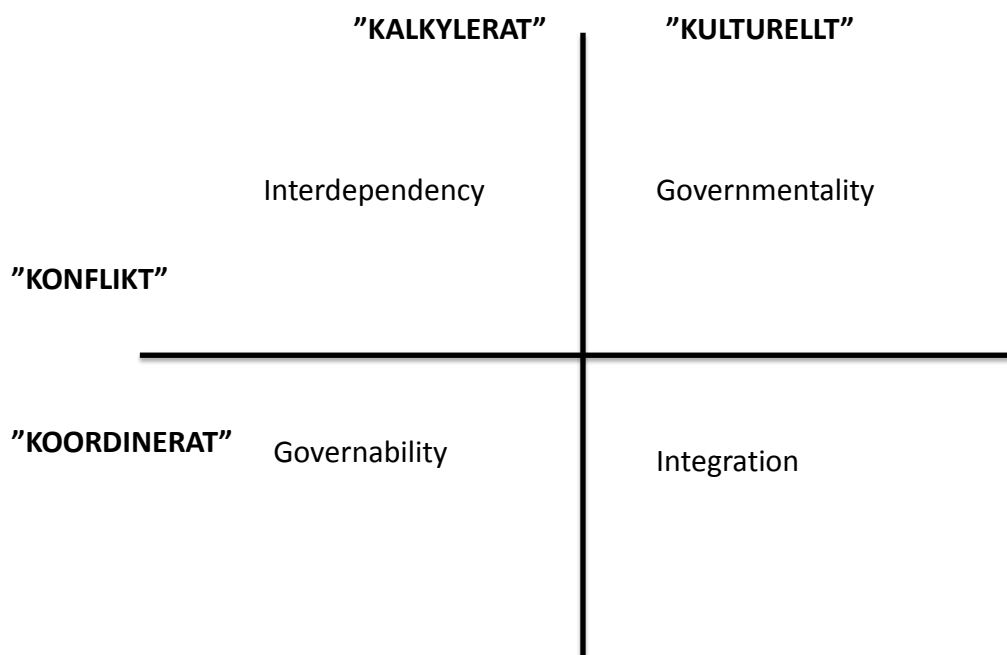
Governance är som tidigare nämnt inte på något sätt ett nytt fenomen, men har kommit att uppmärksammas inom organisationsforskning i allt högre grad. Det har även börjat ses av politiska beslutsfattare som en legitim och effektiv styrform (Sørensen & Torfing, 2007:4). En svensk översättning av governance begreppet kan uttryckas som ”interaktiv samhällsstyrning” (Hedlund & Montin, 2009). Det hävdas att vi lever i ett alltmer komplext och socialt fragmenterat samhälle, där pluralistisk interaktion mellan olika samhällsaktörer och organisationer har blivit nödvändigt för att effektiva policyprocesser skall kunna komma till stånd. Det blir allt vanligare att uppsatta policymål är ett resultat av förhandlingar mellan olika aktörer från såväl den offentliga, privata och civila sektorn, snarare än en intra-organisatorisk hierarkiskt styrd process (Sørensen & Torfing, 2007). Förespråkare för denna typ av organisering menar att nätverken möjliggör för den offentliga sektorn att bedriva ett effektivare arbete genom kooperativa allianser. Delvis beror det på att offentligt drivna system, likt äldreomsorgen, kräver att hänsyn tas till en rad olika aktörer vid politiska beslut. Det kan röra sig om exempelvis brukare, anhöriga, verksamhetspersonal, politiska beslutsfattare och skattebetalare (Provan & Milward, 2010). Genom att involvera en mångfald av (själständiga) aktörer såsom professionella, medborgargrupper, ideella organisationer och

aktörer från den privata marknaden skapas större möjligheter för konsensus. Det ömsesidiga beroendet mellan aktörerna kan komma att övervinna annars svåra implementeringshinder genom att ett flertal aktörer tillsammans förhandlat och bidragit till processen. De involverade aktörerna tenderar också att utveckla ett förenat ansvar och tillsammans äga det framförhandlade beslutet, vilket bidrar till viljan att stödja snarare än hindra själva implementeringsprocessen (Sørensen & Torfing, 2007). Nätverken kan då förstås som socialt konstruerade då nätverken skapas och bryts upp i interaktion med den sociala omvärlden.

Governance kan ta olika former beroende på den kontext de verkar inom, och kan således vara alltifrån stabila formella nätverk till lösa och informella kontakter. De kan vara interorganisatoriska eller intraorganisatoriska. De kan vara självskapta eller på uppdrag ovanifrån, öppna eller stängda, temporära eller permanenta till sin karaktär. De kan förenas kring gemensamma värderingar, intressen och visioner och kan ha som mål att formulera policys eller implementering av dito (Sørensen & Torfing, 2007:12). Sørensen och Torfing har försökt fånga essensen genom att formulera fem punkter som definierar governance som:

- 1) relativt stabila horisontella uttryck av ömsesidigt beroende aktörer, men som opererar självständigt och...
- 2) interagerar genom förhandlingar, vilka...
- 3) sker inom ett regulativt, normativt, kognitivt och imaginärt ramverk som...
- 4) är självreglerande inom ramar satta av externa organ och...
- 5) som bidrar till produktionen av offentliga ändamål (Sørensen & Torfing, 2007:9, min översättning)

Sørensen och Torfing (2007) har vidare utvecklat en analytisk modell för organisering av samverkan i denna typ av nätverk där aktörerna är självständiga, men samtidigt beroende av varandra. Modellen kan förstås som ett teoretiskt ramverk som innehåller fyra olika governance-teorier för institutionell analys. Ramverket hjälper oss att förstå vad som 1) ligger bakom samverkan och samarbete i nätverkskonstellationer och 2) olika sätt att reglera de problem som kan uppstå vid dito. För det första skiljer modellen på huruvida den bakomliggande anledningen till samverkan bör förstås som ett rationellt kalkylerande av resurskostnader och förväntade vinster, eller som ett resultat av kulturella regler, såsom normer och värderingar som finns inneboende i den historiska och kulturella kontexten. För det andra gör modellen skillnad på synen på nätverksstyrning som antingen konfliktlösande eller koordinerat till sin karaktär (se Figur 1). Ett koordinerat synsätt innebär att meningsskiljaktigheter i nätverk beror på bristen av koordinering, medan ett konfliktlösande synsätt innebär att stor vikt läggs vid kompromisslösningar och förhandlingar för att undvika konflikter i nätverket.



Figur 1. Analytisk modell för organisering av samverkan. Figuren föreställer det teoretiska ramverk som utvecklats av Sørensen & Torfing (2007:17). På ena axeln anges om orsaken bakom samverkan är att förstå som kulturell eller kalkylerad. På andra axeln anges om synen på reglering är av konfliktlösande eller koordinerad karaktär.

I den första teoretiska modellen kombineras ett rationellt kalkylerande med samhällets behov av konfliktlösning vid samverkan. Det benämns här *interdependency*. Här definieras governance som ett interorganisatoriskt nätverk där aktörerna är självständiga och står i intressekonflikt med varandra. Aktörerna har sina egna regler och resurser men förenas genom ett ömsesidigt beroende av resursutbyte, vilket öppnar upp för förhandlingar och kompromisser. Nätverken formas genom en vertikal bottom up-process. I denna modell mäts framgång i samverkan utifrån dess förmåga att lösa konflikter mellan berörda parter. Då aktörerna är självständiga kan de inte styras centralt. Samordnare av nätverken har därför inte heller några befogenheter att reglera nätverken genom sanktioner.

I den andra teoretiska modellen återfinns en kombination av rationellt kalkylerat handlande och samhällets behov av ett koordinerat handlande. Denna benämns som *governability*. Här förstås nätverk som ett svar på samhällets ökade komplexitet och diversering. Nätverk definieras som ett horisontellt koordinerat av autonoma aktörer som interagerar genom förhandlingar. Nätverket hålls samman genom de förväntade vinster som nätverket antas generera genom resursutbyte, förenat ansvar och ömsesidigt förtroende. Institutionella regelverk underlättar vid att överkomma problem som kan uppstå. Här handlar styrande om att hitta en balans mellan de självreglerade aktörerna och ett politiskt styrande inom det institutionella regelverket. Nätverket rör sig således i "skuggan av en hierarki" som strukturerar och reglerar spelreglerna med både morot och piska (Sørensen & Torfing, 2007) Tillämpare av denna modell har en samordnad centralstyrningsfunktion med relativt stor makt att omfördela resurser och skapa processer och strukturer.

Den tredje formen kombinerar koordinerat reglering med en kulturellt orienterad samsyn som grund till dess uppkomst, och betecknas som *integration*. Nätverken formas i en bottom up-process där aktörerna förenas kring kulturella normer. Synen på reglering förutsätter ett koordinerat handlande. Samförstånd underlättas av, och är beroende av att aktörerna utvecklar gemensamma visioner, identiteter och referensramar. Aktörerna utvärderar dock kontinuerligt sina kontakter på basis av den egna organisationens interna regler, värderingar och normer.

De kontakter som anses positiva tenderar att bli bestående, vilket gör att de över tid blir alltmer kognitivt och normativt integrerade i nätverket. Nätverkens framgång är också beroende av att de uppfattas som legitima av den kontext som den verkar inom, och är således beroende av narrativ som bekräftar bilden av dem som bärare av demokratiska värderingar.

Den fjärde och sista definitionen av nätverk enligt modellen är en kombination av samhällets behov av konfliktlösning mellan aktörer och kulturella normer som en drivande orsak till nätverkens uppkomst. Denna kallas *governmentality*. Denna teori utgår från hur vi kollektivt tänker och organiserar styrning i samhället. Styrning av nätverken sker mer subtilt och i skymundan och skapar en riktning genom att konstruera normer, standarder och riktmärken. Således styrs nätverksaktörerna subtilt inom en diskursiv kontext som ändå gör det möjligt för samordningsfunktionen att mäta, utvärdera och utfärda sanktioner gentemot de självreglerande aktörerna (Sørensen & Torfing, 2007).

Till studien tjänar teorin om governance dels till att kartlägga den process som lett fram till att stadsdelsförvaltningarna påbörjat ett implementeringsarbete av att få in ett HBTQ-perspektiv genom sin retrospektiva strategi. Dels till att kartlägga vilka aktörer som finns närvarande i processen, hur och under vilka former nätverksaktörerna interagerar med varandra. Ytterligare tjänar teorin som analysmetod för att urskilja nätverkens uppkomst och hur styrning utövas. Teorin svarar därmed till studiens frågeställningar 1 och 2, det vill säga vilka aktörer som kan urskiljas som medverkande i implementeringsprocessen, samt hur samverkan sker och hur styrning utövas.

6.3.1 Governability och integration – två logiker med olika förutsättningar?

De samverkansformer som utifrån analysmodellen för governance kan antas vara mest aktuella för införandet av ett HBTQ-perspektiv är *governability* och *integration*. De utgår båda från en syn på reglering som förutsätter ett koordinerat handlande, vilket kan antas vara av vikt när det gäller införandet av ett HBTQ-perspektiv i äldreomsorgen. Dock skiljer de sig i fråga om orsaken bakom nätverkssamverkans uppkomst. Eventuellt skulle det vara möjligt att utifrån de två modellerna tänka sig två logiker som även innefattar de kriterier som implementeringsforskning fastslagit som viktiga faktorer för framgångsrik implementering samt även normer och värderingars roll i samverkan.

I modellen för *governability* kan samverkan förstås som en förutsättning för att uppnå redan definierade mål genom insikten att den enskilda aktören inte har tillräckligt med resurser för att införa perspektivet. *Governability* skulle utifrån en sådan logik kunna antas ha större förutsättningar vad gäller att uppnå faktorn *kunna* utifrån resursutbyte i form av kunskaper och kompetenser i strävan mot ett mål. Faktorn att *vilja* kan då förstås som sekundär och främst som en vilja att uppnå målet. Denna form kan tänkas innebära en tydlig ansvarsfördelning och mer strukturerade former utifrån just resursutbyte. I *governability* behöver inte normer och värderingar vara en integrerad del, utöver det att det finns en viss konsensus kring intentionen/målet. Dock innebär ett HBTQ-perspektiv till stor del just synliggörandet av normer, samtidigt som modellen förutsätter att det uppstår ett förenat ansvar vid genomförandet av intentionen.

I modellen för *integration* kan samverkan istället förstås som ett resultat av redan gemensamma värderingar och normer, vilka därför föregår samverkan. Samverkan kan då förstås som integrerad del i en större helhet där samverkanspartners snarare väljs utifrån dess lämplighet i fråga om kultur, värderingar och intressen. *Integration* skulle enligt en sådan logik kunna förstås som en otydligare ansvarsfördelning genom en alltmer integrerad samverkansform. Initiativ och idéer formas och utvecklas istället just *genom* samverkan.

Initiativ och idéer kan då tänkas vara resultat av gemensamma visioner, normer och intressen som utvecklas, och därmed har större förutsättningar för faktorn att *vilja*. Faktorn att *kunna* varierar i sin tur beroende på vilka resurser, kunskaper och kompetenser som aktörerna enskilt och kollektivt besitter och utvecklar.

Vid införandet av ett HBTQ-perspektiv kan logiken bakom *integration* förstås som en strävan efter legitimitet för att nå målet, medan *governability* snarare kan förstås som en strävan efter effektivitet för att nå målet. Båda logikerna har en syn på reglering som i behov av koordinerat handlande där samverkansfunktionen, förutsatt att det finns stöd för perspektivet på ledningsnivå, har som roll att frigöra resurser, underlätta för samverkan såväl som för arbetet med att införa ett HBTQ-perspektiv i verksamheterna.

7 Metod

7.1 Epistemologisk utgångspunkt

Då denna studie har ambitionen att försöka *förstå* det studerade fenomenet, som är hur förutsättningarna ser ut för ett integrerat HBTQ-perspektiv, kan den vidare sägas ansluta sig till en *hermeneutisk* forskningstradition. Hermeneutik är synonymt med att tolka, förtydliga, översätta och klargöra, och den hermeneutiska tolkningstraditionen kan sägas vila på vissa grundantaganden som tillsammans utgör stommen för analysmetoden. De grundantaganden som utgör hermeneutiken är att mening endast kan förstås i ett *sammanhang* eller *kontext*. Att all tolkning och förståelse av *delarna är beroende av helheten* och vice versa. All förståelse förutsätter någon typ av *förförståelse*, det vill säga en referensram, teori eller liknade varigenom vi kan betrakta fenomenet, samt att varje tolkning föregås av vissa *förväntningar* eller förutfattade meningar. Dessa grundantaganden om tolkning bildar en förenande länk för hermeneutisk forskning (Widerberg, 2002:26). Den *dubbla hermeneutiken* innebär vidare att man som forskare måste förhålla sig till sin egna förförståelse, men också till respondenternas utsagor, förståelse av sociala fenomen och presentation av sig själva, som just tolkningar. Tolknings som sedan ligger hos forskaren att med hjälp av ett samhällsvetenskapligt språk och teoretiska begrepp rekonstruera (Gilje et al., 2007:181).

Hermeneutiken har som grundtanke att man som forskare måste förhålla sig till sin egna förförståelse och förväntningshorisont. Jag har många år inom äldreomsorgen bakom mig, vilket kan medföra såväl nackdelar som fördelar. Min erfarenhet och förståelse av verksamheterna säger mig att frågor som rör sexualitet i allmänhet och HBTQ-frågor i synnerhet inte är något som tas upp och behandlas på arbetsplatserna, såvida det inte uppstår en specifik situation. De flesta som flyttar in på våra äldreboenden idag har uppnått en mycket hög ålder och är oftast väldigt sjuka, vilket sätter omvårdnaden i första rummet. Jag är väl förtrogen med den stressiga miljö som undersköterskor och vårdpersonal arbetar inom. Detta medför också att det kan upplevas som ett stort glapp mellan teoretiskt grundade insatser och den praktiskt drivna verksamheten, vilket även kan bidra till en viss skepsis gentemot nya insatser. Homofoba attityder och kommentarer är enligt mina erfarenheter inget ovanligt i denna miljö. Jag är dock medveten om att sektorn genomgått stora förändringar under senare år; från institutionslika miljöer och ett patogent synsätt till att arbeta utifrån ett mer salutogent arbetsätt där det friska ska stimuleras och insatserna individanpassas utifrån behov och önskemål. Detta har inneburit stora förflyttningar i såväl tankesätt som i arbetsätt hos personalen.

Utifrån detta finns det en risk att jag tar saker som sägs för givet utifrån min förförståelse av verksamheten, något som jag behöver vara vaksam över såväl under intervjusituationerna som i tolkningsarbetet. Det kan samtidigt vara en fördel då jag genom samma förförståelse kan gå in djupare och ställa relevanta följdfrågor under intervjuerna.

7.2 Kvalitativ abduktiv ansats

Studien ansluter sig till en kvalitativ forskningstradition då syftet är att förstå ett fenomenets karaktär, egenskaper och betydelse. Det kvalitativa angreppssättet ger möjlighet till fördjupning, och skiljer sig således från den kvantitativa ansatsen vars drivkraft snarare är att förklara ett fenomenets uppkomst och utbredning i mätbara termer. I denna skiljelinje har den kvalitativa forskningstraditionen gett upphov till en rad angreppssätt och metoder, där de mest kännetecknande inom samhällsvetenskaperna kan nämnas kvalitativa intervjuer och deltagande observation. Forskaren utgör inom den kvalitativa forskningen således redskapet varigenom fenomenet tolkas, får en mening och förstås (Widerberg, 2002:15).

Eftersom syftet med studien delvis var att försöka tolka värderingar och attityder, parametrar som är svåra att kvantifiera, så lämpade sig en kvalitativ ansats väl, då det bättre möjliggör för fördjupning och förståelse. Då denna studie syftade till att förstå respondenternas utsagor om HBTQ i äldreomsorgen har jag även haft ett empirinära förhållningssätt i den mening att det är respondenternas utsagor som utgjort empirin för analys. Studiens syfte, frågeställningar och intervjuguide har dock uppkommit och utformats med ett antal teorier i tankarna. Detta innebär att min metodologiska ansats även har haft en deduktiv karaktär. Dock bör man vara öppen för att nya tolkningar kan uppkomma i det insamlade materialet, varpå även det induktiva och empirinära förhållningssättet bör finnas närvarande i processen (Widerberg, 2002). Ansatsen kan då förstås som abduktiv, det vill säga en som en kombination av deduktiv och induktiv metodologisk ansats. Forskningsstrategin var till viss del också retrospektiv till sin karaktär. Den retrospektiva strategin kan förstås som en kartläggning bakåt genom att man studerar konkreta empiriska fall av nätverksstyrning, och då tittar tillbaka på sådant som redan har skett. Genom att göra så kan man få en bättre förståelse för resultaten från denna form av nätverksstyrning (Sørensen & Torfing, 2007), men även för själva implementeringsprocessen som sådan.

7.3 Analysmetod

Som analysmetod använde jag mig av en kvalitativ tematisk innehållsanalys. Mitt teorinära förhållningssätt i utformandet av teman för intervjuguiden följde således med in i analysen. De olika teman var i sin tur tänkta att svara till studiens fyra frågeställningar, nämligen: 1) Vilka aktörer kan urskiljas som medverkande i implementeringsprocessen? 2) Hur sker samverkan och hur utövas styrning? 3) Hur resonerar aktörerna kring förutsättningarna för en implementering utifrån sina roller och erfarenheter i äldreomsorgssektorn? 4) Vilka attityder och värderingar kan urskiljas som har potential att påverka förutsättningarna för ett integrerat HBTQ-perspektiv? Jag har sedan det inledande skeendet i studien haft med mig ett antal teorier och begrepp som jag haft för avsikt att kunna pröva mot empirin. Teorierna har således även haft viss inverkan i uppställningen av såväl syfte som frågeställningar, där governance var tänkt att svara till fråga 1 och 2. Kriterier för en lyckad implementering avsåg fråga 3 men även i viss mån fråga 4. Slutligen var teorin om ålderskodning och heteronormen som teoretisk ansats avsedd att prövas mot fråga 4. Detta utesluter dock inte att andra tolkningar och teman kan uppstå under bearbetningens gång som kan utmana teorin eller ge upphov till något nytt (Widerberg, 2002). I presentationen av resultat och analys har jag använt mina frågeställningar som utgångspunkt. Jag lät empirin i sin tur besvara frågorna, samtidigt som

jag med hjälp av mina teorier tolkade och analyserade det som sades. Därmed avsåg jag belysa empirin och placera den i sett större sammanhang. Jag hade vidare för avsikt att göra en integrerad framställning av empiri och teori som presenteras fall för fall. Jag har valt att ge empirin stort utrymme i framställningen då det ger en mer målande och levande beskrivning av fallen, vilket gör att analysen har en empirinära karaktär. Efter empirin presenterats följer sedan en fördjupad analys och jämförelse mellan de tre fallen utifrån studiens frågeställningar.

7.4 Urval

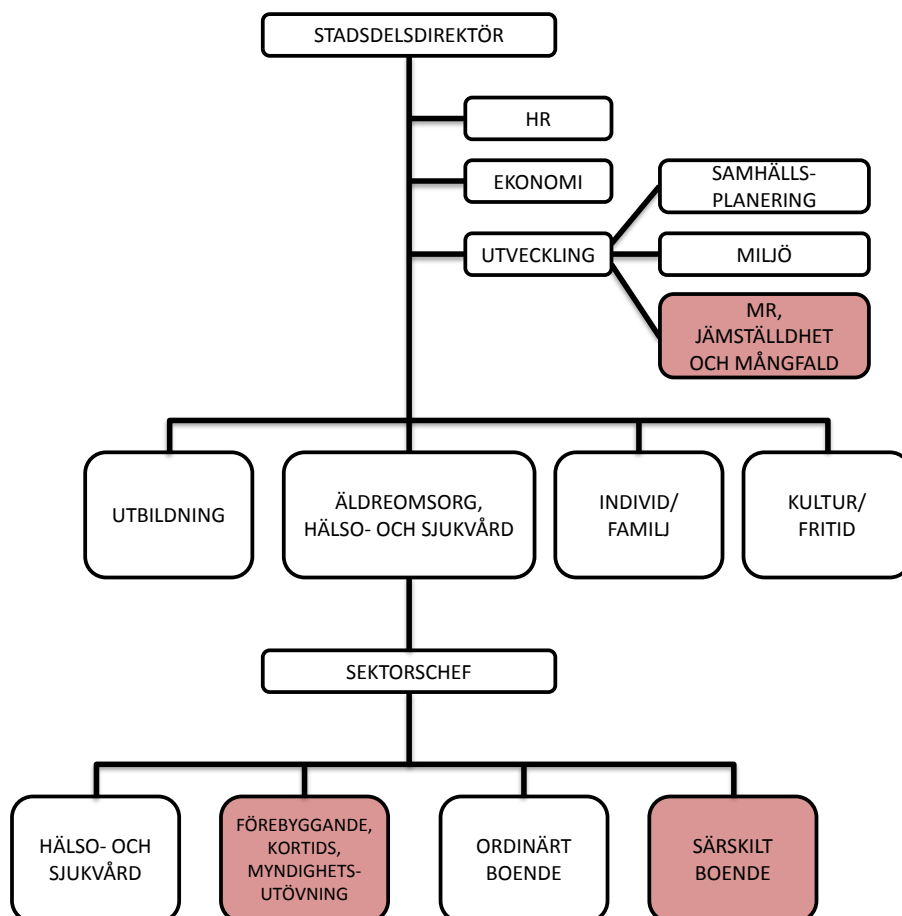
Urvalet av stadsdelsförvaltningar och verksamheter är, som tidigare nämnt under ”Nyckelbegrepp och avgränsningar”, baserat på kriteriet att stadsdelsförvaltningen/verksamheten ska ha påbörjat ett arbete med att implementera ett HBTQ-perspektiv i äldreomsorgen inom stadsdelen. Valet av stadsdelsförvaltningar/verksamhet har således varit målstyrt, i den meningen att de valts utifrån deras förväntade potential att kunna besvara forskningsfrågorna (Bryman & Nilsson, 2011). Att de ska ha påbörjat ett arbete som rör HBTQ-frågor i relation till äldreomsorgen har varit nödvändigt för att studiens syfte ska kunna besvaras. Valet av organisationer har således föregåtts av research i form av granskning av medierapportering, styrdokument och informationssidor. Det här förarbetet har gjorts genom hederlig ”googling”. Den ena stadsdelsförvaltningen kom jag inledningsvis i kontakt med av en händelse under en pilotintervju för en separat studie, vilken gav en bra ingång och förståelse för organisationsstrukturen. De valda fallen gav uttryck av att ha kommit olika långt i sitt arbete och av att ha använt sig av olika tillvägagångssätt. Därmed förväntades de olika stadsdelsförvaltningarna kunna generera varierande resultat och utfall vid en komparativ analys utifrån vald teori. Det ansågs även kunna bidra till en större och mer fördjupad kunskap kring förutsättningarna för implementering av ett HBTQ-perspektiv.

Vid urvalet av företrädare för organisationen utgick jag i ett inledande skeende från nyckelpersoner som nämnts i medierapportering gällande arbete med HBTQ-frågor i relation till äldreomsorgen inom respektive organisation. Jag kontaktade de enheter eller avdelningar inom stadsdelarna som ansvarar för frågor som rör mänskliga rättigheter och jämställdhet. Urvalet var således även på denna nivå målstyrt genom att jag vände mig till avdelningar och personer som ansågs kunna svara till de uppställda forskningsfrågorna (Bryman & Nilsson, 2011). I urvalet eftersträvade jag att respondenterna i respektive organisation skulle motsvara varandras roller och befattningar i organisationen. Ambitionen var således att intervjua personer från motsvarande nivåer, enheter och avdelningar i alla tre fallen. Detta har emellertid inte varit fullt möjligt då de arbetar med frågorna på olika vis och i olika grad, varpå några personer har avböjt medverkan med hänvisning till att de inte är inblandade i arbetet med HBTQ. Urvalet innefattade därmed även en så kallad snöbollsmetod där jag blivit hänvisad till de personer som ansvarar för frågorna inom respektive stadsdelsförvaltning.

Urval av enhetschefer, och inledningsvis även deltagare till fokusgrupper med medarbetare, gick genom en förfrågan till områdeschef som i både Fall 1 och 2 vidarebefordrade mitt brev till alla enhetschefer inom området särskilt boende. Brevet innehöll en uppmaning om att de som var intresserade av att ställa upp skulle kontakta mig. Anledningen till att jag valde att gå via områdescheferna var främst för att få stöd av någon inne i organisationen som kunde gå i god för studien och visa på dess relevans. Det här visade sig dock vara svårare än väntat. Områdeschefen fick snarare rollen av en grindvakt då jag relativt omgående fick svaret att enhetscheferna tyckte att det var intressant, men att de inte hade möjlighet att ställa upp eller vara behjälpliga. Alan Bryman diskuterar det problematiska med att få tillgång till fältet i boken *Samhällsvetenskapliga metoder* (2011:383), och menar att detta ofta kräver stor planering, ihärdighet och även tur. Kontakt med fältet söktes genom såväl områdescheferna

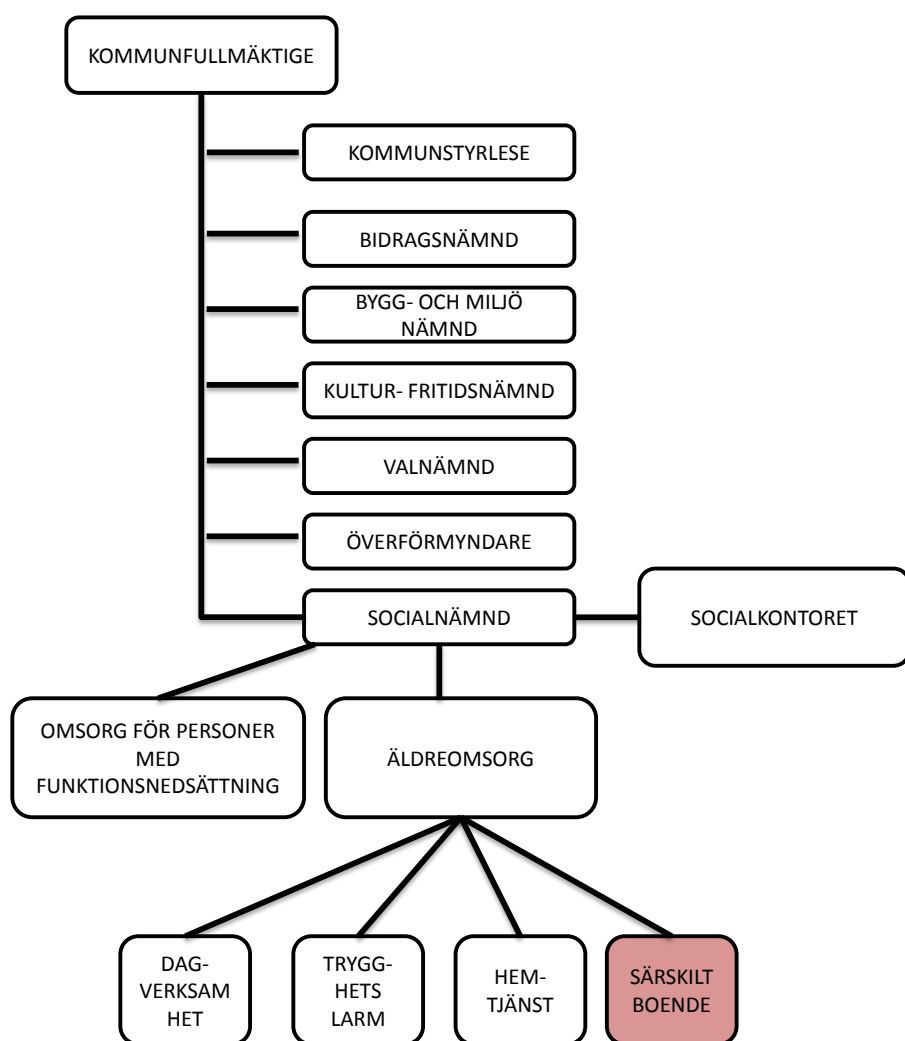
som genom mer personliga brev och telefonsamtal, men det visade sig svårare än väntat att samordna och få tid till intervjuer. Bryman (2011) menar vidare att om man trots ihärdighet nekas tillträde till fältet så bör man förmodligen tänka om kring projektets utformning. Då samordning av fokusgrupper med medarbetare framstod som tidskrävande valde jag relativt sent i studien bort denna del av praktiska skäl. Trots det visade det sig vara svårt att finna enhetschefer som ville/kunde delta som respondenter. Slutligen fick jag dock tag i en enhetschef som ställde upp på en telefonintervju, samt en som kunde ta emot mig på sin arbetsplats i Fall 2. I Fall 1 kom det dock ingen vändpunkt varpå ingen enhetschef finns representerad i fallet. Svårigheterna kring att finna respondenter från verksamheterna kommer att diskuteras vidare under avsnitt ”Etiska överväganden”.

De enheter som valdes ut som relevanta är den enhet inom utvecklingsavdelningen som ansvarar för mänskliga rättigheter, mångfald och jämställdhet, den förebyggande enheten som ansvarar för bland annat hälsofrämjande insatser för seniorer, samt enhetschefer för särskilt boende inom Fall 1 och 2. Utvecklingsavdelningen återfinns på strategisk nivå medan förebyggande enheten samt enhetschefer för särskilt boende återfinns på den operativa. I Fall 2 representeras samtliga delar, medan det i Fall 1 endast representeras av en representant från den förebyggande enheten. Relevanta enheter har i organisationsschemat nedanför markerats ut (se Figur 2).



Figur 2. Organisationsschema över Fall 1 och 2.

Vad gäller den tredje organisationen så har den en annan uppbyggnad än Fall 1 och 2. Fall 3 tar avstamp i en specifik verksamhet och representeras därför av en enhetschef för särskilt boende (se Figur 3). Verksamheten valdes ut på grundval av att de blivit HBT-certifierade av RFSL. Tillträde var här inget problem.



Figur 3. Organisationsschema över Fall 3.

Figuren förställer en något förenklad översyn över en kommuns uppbyggnad. Kommunstyrelse och de olika nämnderna återfinns på strategisk nivå. Äldreomsorgen ligger under socialnämnden. Inom äldreomsorgen finns ett antal ansvarsområden, varav ett är särskilt boende. Enheter inom särskilt boende har i sin tur enhetschefer och medarbetare, vilka återfinns på den operativa nivån.

Nätverket HBT-seniorerna, som är en grupp inom RFSL, nämndes i såväl medierapportering som i intervjuer med verksamma inom äldreomsorgssektorn som en grupp som haft inflytande i arbetet med HBTQ-frågor. En förfrågan skickades således ut också till HBT-seniorerna. Där fick jag relativt omgående svar från respondenter som kunde medverka till studien. Frågor som rör vård och omsorg är en av de huvudfrågor som gruppen driver, vilket kan förklara engagemanget att bidra till studien. Sammanlagt representeras nätverket av tre personer i studien.

Ytterligare en intervju genomfördes med Christian Antoni Möllerop som är RFSL:s vice förbudsordförande, med mycket erfarenhet inom områdena ålderdom, identitet och sexualitet. I egenskap av sitt uppdrag försöker Antoni Möllerop påverka äldrepolitiken både nationellt och lokalt genom att synliggöra frågornas relevans. Nationellt handlar det om bevakning av politiken och att försöka få in RFSL som en politisk aktör genom att bland annat skriva remissvar på regeringspropositioner och ingå i olika referensgrupper. Då kommunerna i Sverige har självbestämmanderätt drivs det främsta arbetet lokalt genom att vara ute och

föreläsa, utbilda, väcka frågan och skapa förutsättningar för ett mer systematiskt arbete. Intervjun genomfördes för att få en överblick över hur RFSL arbetar med frågorna och används i studien som del av underlag för slutdiskussionen.

7.5 Presentation av respondenter och nätverk

Gruppen av informanter består av tre enhetschefer, tre stadsdelsföreträdare (förebyggande enheten¹⁰ och utvecklingsavdelningen), tre personer från nätverket HBT-seniörerna, samt RFSL:s vice förbundsordförande Christian Antoni Möllerop. Jag har bedömt att könsaspekten inte har varit relevant för framställningen av resultat och analys och har därför valt att ge alla fingerade könsneutrala namn som ett steg i anonymiseringen. Detta innebär också att termen ”hen” kommer ersätta han/hon. För enkelhetens skull har jag vidare valt att ge alla enhetschefer namn som börjar på bokstaven E. Medverkande i studien är då ”Elliot”, ”Eli” och ”Eddy”. Representanter från stadsdelarna har fått namn som börjar på S. Medverkande i studien är då ”Sascha”, ”Sam” och ”Sonny”. HBT-seniörerna har i studien fått representera varsin bokstav i ”HBT”. Bidragande till studien är ”Helle”, ”Bo” och ”Tintin”.

7.5.1 Vilka är HBT-seniörerna?

HBT-seniörerna är ett nätverk inom RFSL Göteborg som vill fungera som påtryckargrupp och som ett nätverk för social gemenskap. Gruppen har funnits i tre år och har för närvarande ett trettiotal medlemmar. På deras månatliga träffar brukar de dock inte vara fler än tio-tolv personer, lite beroende på temat för träffen. Bo berättar att de har fastslagit en nedre åldergräns på 60 år. Nätverket har inga formella stadgar men håller sig huvudsakligen inom RFSL:s verksamhetsidé, med viss modifikation på hälsoområdet. Tintin berättar:

Och RFSL jobbar ju inom tre områden: sexualpolitik, påverkarpolitik och lagar och alltihop, och social verksamhet - att ta hand om varandra. Och sen är det RFSL, vi kanske inte gör det så mycket, det är ju det här hälsofrämjande arbetet. Alltså det är väldigt mycket hiv-prevention och... men vi försöker ju vinkla det att vi ska ju också vara friska, rent allmänt. Alltså så stavgång, och vad det nu är så där som äldre.

Helle berättar att det är både singlar, sambos, särbos, gifta och registrerade partners. Helle berättar vidare att flertalet av medlemmarna stod på barrikaderna under 70-talet och är aktiva i olika politiska sammanhang även idag. Gruppen får mycket gjort och är både kända och efterfrågade i vissa sammanhang, berättar Bo glatt:

Och sen så har vi fått väldigt mycket credit från RFSL att vi får gjort så mycket. Vi hade ju en stor konferens i höstas och det beror ju på, säger vi då, att vi är ju 40-talister och vi är ju vana att vara duktiga och ta för oss och göra det vi ska, utan att någon säger till en. Utan var och en tar eget ansvar. Det är ju roligt, att vi är lite kända och lite efterfrågade i vissa sammanhang.

7.5.2 Presentation av fallen

Fall 1 är äldreomsorgssektorn inom en stadsdelsförvaltning i Göteborgs Stad. Medelinkomsten i stadsdelen ligger högre än i staden generellt och det är en socioekonomiskt resursstark stadsdel. Stadsdelens verksamheter har ett balanserat ekonomiskt läge med ett visst överskott i budgeten. I studien representeras Fall 1 av Sonny som arbetar inom den förebyggande enheten inom äldreomsorgen.

¹⁰ Den förebyggande enheten återfinns på operativ nivå. Jag har i studien valt att inkludera enheten i ”stadsdelsföreträdare”. Enheten arbetar ur ett hälsofrämjande perspektiv och skiljer sig därmed från de enhetschefer som kommer utgöra ”tillämparna” i studien.

Fall 2 är äldreomsorgssektorn inom en stadsdelsförvaltning i Göteborgs Stad. Medelinkomsten ligger något högre än i staden generellt, men stadsdelen har en mer blandad befolkningsammansättning ur ett socioekonomiskt avseende jämfört med Fall 1. Stadsdelens verksamheter har ett ansträngt ekonomiskt läge med beräknat underskott inom individ- och familjeomsorg samt äldreomsorg. I studien representeras Fall 2 av Sam och Sascha, som representerar den förebyggande enheten och utvecklingsavdelningen i stadsdelen, samt Eli och Elliot, som representerar enhetschefer. Fall 2 har också ett etablerat samarbete med HBT-seniorerna, varpå Helle, Bo och Tintins utsagor även kommer utgöra underlag för framställning och analys.

Fall 3 är en specifik verksamhet i en kommun i Stockholmsregionen. Det ekonomiska läget är balanserat med visst överskott i budgeten. Verksamheten är ett särskilt boende inom äldreomsorgen i kommunen. I studien presenteras Fall 3 av Eddy som är enhetschef.

7.6 Datainsamling

Studiens fokus ligger på respondenternas utsagor om förutsättningarna för ett HBTQ-perspektiv i äldreomsorgens verksamheter, varpå intervjuer ansågs vara den lämpligaste metoden för insamling av data. Intervjuer som insamlingsteknik öppnar upp för möjligheten att som forskare sätta sig in i människors känslor, tankar, attityder, uppfattningar och åsikter. Intervjuerna genomfördes utifrån en semistrukturerad form med en på förhand utvecklad intervjuguide med teman att behandla (Bilaga 1 och 2). Den semistrukturerade formen erbjuder ett utrymme för respondenten att utveckla, förtydliga och fördjupa sina resonemang (May, 2001). För studien ansåg jag denna möjlighet till fördjupning vara viktig för att få så rikt material som möjligt. Intervjuguiden fanns främst med som ett underlag för intervjun. Alla intervjuer utgick dock från de fyra teman som också guiden bygger på, vilka är: 1) implementering, 2) nätverk, 3) ålder och sexualitet, 4) HBTQ i relation till vård och omsorg. Svårigheten i utformandet av intervjufrågor kretsade kring att formulera frågor som inte skulle vara vare sig ledande eller framstå som att jag fiskade efter uppenbara svar. Särskilt gällde detta frågor som kan härledas till attityder och värderingar. Ett sätt att ställa sådana frågor är att be intervjupersonen berätta hur den upplever att andra, i detta fall övriga medarbetare, förhåller sig till det specifika fenomenet (Bryman & Nilsson, 2011). Intervjusituationerna har utifrån de teman som ställdes upp tagit olika utformning, där fokus i intervjuerna hamnade mer och mindre på något av de framtagna teman beroende på respondentens position eller roll i processen. Intervjuerna har i tid varierat från 30 minuter till 90 minuter.

Intervjuerna med aktörer från organisationerna hölls i alla fall utom ett på respondenternas arbetsplatser. En intervju genomfördes som en telefonintervju, då det föreslogs av respondenten. Intervjuerna med HBT-seniorer hölls i två av fallen på ett café och den tredje genomfördes på inbjudan hemma hos respondenten. Alla intervjuer bortsett från en dokumenterades via ljudupptagning med hjälp av mobiltelefon, vilket respondenterna gav sitt samtycke till. En respondent föredrog att jag antecknade i stället, varpå denna intervju består av anteckningar som transkriberades i direkt anslutning till intervjun. Anledningen till ljudupptagning är främst att interaktionen blir bättre mellan respondent och intervjuare, men även att det transkriberade materialet blir mer korrekt än vid skriftlig dokumentation. Att ljudupptagning underlättar för såväl interaktionen som transkriberingen blev påtagligt under intervjun som består av anteckningar, då respondenten vid ett flertal tillfälle fick vänta in mitt skrivande. Det var däremot inte min erfarenhet att antecknandet påverkade interaktionen utöver det. Att det transkriberade materialet blev mindre korrekt var dock ett större bekymmer, eftersom det som sägs mellan raderna till viss del försvinner vid transkribering av

anteckningar. Jag hanterade detta genom att jag vid transkriberingen valde att behålla det som är mer eller mindre ordagrant antecknat, och valde därmed bort ofullständiga meningar och ord där själva andemeningen inte varit helt tydlig. Under intervjun var jag noggrann med att utförligt anteckna det som hade direkt koppling till studien. Det kan trots det inte uteslutas att jag kan ha missat något som varit relevant för studien. Jag upplevde inte att de övriga respondenterna skulle ha känt obehag inför ljudupptagning, eller att det fått konsekvenser för vad respondenten valde att berätta. Det har tidigare visats att respondenter tenderar att glömma bort att intervjun spelas in när den väl kommit igång (May, 2001). Det är också min upplevelse i den här studien.

Telefonintervjun som genomfördes med en av enhetscheferna spelades in via chatprogrammet Skype. Att den ickeverbala kommunikationen faller bort vid en telefonintervju kan inte bortses från. Man riskerar således gå miste om exempelvis kroppsspråk, som kan vara av värde för att urskilja respondentens reaktioner, såsom obehag eller förvirring, på en fråga (Bryman & Nilsson, 2011). Dock upplevde jag inte att detta påverkade intervjun i någon större utsträckning. Däremot blev det ett annat ”flyt” i kommunikationen då det enligt min mening gav mindre utrymme åt längre inväntande pauser, vilket kan ske på ett mer naturligt vis vid ett möte ansikte mot ansikte. Att det blev ett annat tempo i kommunikationen kan eventuellt antas ha påverkat respondentens möjlighet till reflektion. Svaren hade möjligen kunnat bli mer utförliga vid en direkt intervju.

7.7 Kvalitetskriterier

Reliabilitet svarar till resultatens tillförlitlighet, det vill säga om upprepade mätningar skulle generera samma resultat (Patel & Davidson, 2003). Då studien är av kvalitativ karaktär och empirin insamlats genom semistrukturerade intervjuer är det föga troligt att en upprepad studie skulle generera exakt samma resultat, och därmed fullt kunna leva upp till reliabilitetsbegreppet. Studiens mer retrospektiva delar som berör det arbete som har bedrivits inom respektive stadsdel utifrån ett HBTQ-perspektiv, samt vilka samverkansformer som etablerats kan dock anses ha en högre reliabilitet än de delar i studien som behandlar mer personliga upplevelser och tankar, attityder och värderingar, men även här kan minnesbilder blekna. Tydligt formulerade frågor som minimerar risken för missuppfattning hos respondenten ökar reliabiliteten. I föreliggande studie har jag under intervjusituationens gång försökt säkerställa detta genom att återkoppla och bekräfta. En noggrann transkribering av det insamlade materialet kan även det bidra till en ökad reliabilitet.

Validitetsbegreppet ska genomsyra studiens alla delar och handlar om huruvida forskaren lyckas skaffa underlag till att göra en trovärdig tolkning, samt huruvida tolkningen formuleras på ett sådant vis att den framkommer tydligt och på ett meningsfullt vis i texten. Validitet svarar således till om studien mäter vad den avser att mäta (Patel & Davidson, 2003), och inbegriper därmed även kopplingen mellan empiri och teori samt en stringent och sammanhållen analys. Begreppet syftar till att säkerställa att urvalet av respondenter är relevant i förhållande till studiens syfte och att frågorna formulerats så de svarar till studiens frågeställningar, val av metod, teori och analysmetod. Validiteten kan styrkas genom transparens i studiens alla delar (Bryman & Nilsson, 2011), vilket jag försökt eftersträva. En del i transparensen kan vara att föra en empirinära framställning av resultat och teoretisk tolkning. I föreliggande studie har relevanta personer, som utifrån sina roller och befattningar kunnat uttala sig om implementeringsprocessen, intervjuats. Det har genererat en utförlig mängd data som svarat till de uppställda forskningsfrågorna. En begränsning i studien är att samtliga fall inte företräds av respondenter på samtliga organisatoriska nivåer. Det kan ha

inneburit att enskilda respondenter givits alltför stort tolkningsutrymme, vilket även kan ses som en brist i representativiteten.

Generaliserbarhet, det vill säga huruvida studiens resultat är överförbara på andra sociala miljöer och populationer än urvalet, är svårt att yttra sig om i det här fallet. Studiens resultat kan snarare förstås som exempel än generella slutsatser. Dock är studien att betrakta som en total studie över fenomenet i Sverige, då alla de stadsdelar, kommuner och verksamheter som mig veterligen hittills arbetat med att införa ett HBTQ-perspektiv på ett något mer systematiskt vis har undersökts. Det finns ingen anledning att tro att de valda fallen är specialfall, utan de resultat som framkommit med avseende på hinder och möjligheter i implementeringsprocessen kan förstås som indikationer med vars hjälp läsaren kan undersöka huruvida resultaten är överförbara till annan miljö. Till detta underlättar täta och djupa beskrivningar som kan fungera som en kunskapsbas (Bryman & Nilsson, 2011).

8 Etiska överväganden

För samhällsvetenskaplig forskning finns det fyra huvudkrav som tillsammans bildar individskyddskravet (Vetenskapsrådet, 2002). Kraven innebär att forskaren måste informera om studiens syfte, varpå respondenterna har rätt att tacka nej till att delta eller avbryta närhelst de vill utan negativa följder. Forskaren måste delge all information som kan tänkas påverka beslutet att delta (informationskravet). Samtycke att delta krävs från respondenterna (samtyckeskravet), samt att deras uppgifter är skyddade så att de förblir anonyma (konfidentialitetskravet). De insamlade uppgifterna får endast användas i forsknings-sammanhang (nyttjandekravet).

Då studien är relativt smalt avgränsat med ett antal nyckelrespondenter innebär det att den är känslig för bortfall. Detta gäller dels de respondenter som representerar stadsdelarna i arbetet med HBTQ-frågor, vars medverkan har stor betydelse för studiens genomförande, dels gäller det enhetschefer i de studerade stadsdelarna. Som tidigare diskuterat så är det inte alltid oproblematiskt att få tillgång till fältet, vilket jag fick erfara under studiens gång. Då medverkan är frivillig så kan man inte som forskare heller antyda att en person måste medverka (Bryman & Nilsson, 2011). Jag hade i ett inledande skeende för avsikt att göra intervjuer med dels enhetschefer, men också fokusgruppsintervjuer med vård- och omsorgspersonal. Därför gick ett brev ut till alla enhetschefer med förfrågan och information rörande båda delar. Då introduktionsbrevet inte fick någon respons så följde jag upp med ytterligare ett brev. Detta brev besvarades av ett fåtal, då med besked om att behöva avstå med hänvisning till tidsbrist och organisatoriska omstruktureringar. Detta tolkade jag som att fokusgrupperna var svåra att samordna, varpå jag valde att ta bort denna del i studien helt och hållet. Jag ställdes här inför ett etiskt övervägande angående hur jag skulle förhålla mig till att följa upp med förfrågan om enskilda intervjuer med enhetschefer utan att uppfattas som påstridig eller i en beroendeställning. Det fanns en risk att enhetschefernas medverkan skulle uppfattas som påtvingad vid en tredje förfrågan. Jag tolkade även vissa svar vid förfrågan om intervju som att vissa personer diskvalificerade sig själva som respondenter, exempelvis genom att meddela att de inte arbetat med frågorna så mycket i verksamheterna. Jag försökte då trycka på att det inte är viktigt att de har gjort det, utan att det är förutsättningarna för ett HBTQ-perspektiv som är studiens syfte att undersöka. Samtidigt har jag varit mån om att inte försöka övertala någon att medverka. När det rör organisationer menar Bryman (2011) att det ofta uppstår en förhandlingsprocess om tillträde som kan grunda sig på vad organisationen tror sig ha att vinna eller riskera vid medverkan. Vet den tillfrågade personen med sig att studien rör frågor som de kanske inte har behandlat eller känner sig helt bekväma i kan det

möjlig upplevas som att medverka medför en viss risk. Samtidigt är det ett demokratiskt problem om inte offentliga organisationer är tillgängliga för forskning, och i förlängningen allmänheten.

En ytterligare etisk aspekt rörde den interna anonymiteten. De enskilda aktörerna i studien sitter på specifika positioner och ingår i specifika nätverk, vilket å ena sidan har ”kvalificerat” dem för studien. Å andra sidan innebär detta svårigheter vid säkrandet av konfidentialitet. Särskilt komplicerades detta av studiens snäva urval, både vad gäller stadsdelarna och respondenter. Detta krävde en stor aktsamhet kring hur respondenterna framställs. Jag har i studien försökt säkra anonymiteten ytterligare genom att ge alla respondenter könsneutrala namn.

Individskyddskravet utgår från att individen inte får utsättas för psykisk skada, förödmjukelse eller kränkning (Vetenskapsrådet, 2002). I framställningen av resultat och analys har etiska övervägningar gjorts gällande hur de olika aktörerna framställs så att det dels inte röjer respondenternas identitet, och så att de inte heller framställs på ett sätt som kan upplevas som kränkande eller som kan vålla skada för respondenterna. En viktig fråga att ställa sig under skrivandets gång är vad som händer med det publicerade resultatet (Bryman & Nilsson, 2011). Detta innebär också att man under skrivandets gång, med jämna mellanrum, måste ställa sig frågan vem studien skrivs för.

9 Resultat och analys

De tre fallen kommer att presenteras separat. Presentationen kommer göras utifrån studiens fyra frågeställningar. Varje fall kommer således att presenteras utifrån 1) medverkande aktörer i implementeringsprocessen, 2) samverkan och styrning i processen, 3) vad respondenterna anser om förutsättningarna, 4) attityder och värderingar med potential att påverka implementeringen. Resultat och analys kommer framställas på ett integrerat vis. Analysen kommer således att göras parallellt med att empirin presenteras. Varje fall kommer att avslutas med en sammanfattande diskussion.

9.1 Fall 1

Fall 1 kommer främst att gestaltas genom Sonnys utsagor. Detta beror på att Sonny är den enda av de som kontaktades om att medverka till studien som har haft möjlighet att delta. Sonny arbetar inom den förebyggande enheten, och arbetar således främst mot seniorerna i stadsdelen ur ett hälsofrämjande perspektiv. Jag har även kontaktat utvecklingsenheten samt samtliga enhetschefer i stadsdelen, men utan resultat. Jag inleder med att berätta hur initiativet att införa ett HBTQ-perspektiv uppkommit, samt vad som har gjorts inom stadsdelen.

9.1.1 Aktörer i processen

Sonny berättar att de inom den förebyggande enheten arbetar väldigt mycket med att lyfta in sådant som händer i samhället och göra det mer tillgängligt för stadsdelens seniorer. I samband med HBTQ-festivalen förra året föddes idén om att göra något riktat till seniorer. Initiativet kom alltså inte som ett uppdrag från sektorschefen, utan det var den förebyggande enheten som stod bakom idén. Förslaget togs upp i stadsdelens pensionärsråd för ”vi vill alltid ha med seniorer i våra arbetsgrupper för att det ska bli ett bra arbete”, berättar Sonny. I pensionärsrådet fanns en person som var intresserad av att medverka, och som därför kom att ingå i arbetsgruppen, som i övrigt bestod av fyra personer från den förebyggande enheten. Idén mynnade ut i en temavecka, riktad till seniorer, i samband med HBTQ-festivalen.

Veckan fylldes med programpunkter där bland andra HBT-seniörerna medverkade. Programpunkterna förlades på två äldreboenden i stadsdelen för att öka tillgängligheten för stadsdelens seniorer.

Sonny berättar att det inte pågår något kontinuerligt arbete med att införa perspektivet i verksamheterna. Då den förebyggande enheten arbetar mot seniorer är de inte heller involverade i enhetschefer och medarbetares arbete i verksamheterna. Sonny menar dock att de inom den förebyggande enheten försöker väva in perspektivet i lite olika saker som de gör. ”Vi hade en kärleksvecka för seniorer i höstas då vi pratade om det här med sexualitet och så, och att det inte tar slut bara för att man fyller sextiofem. Då valde vi även att prata lite om det här med att vara kär i någon av samma kön - att det är okej att älska någon av samma kön”. Sonny berättar att de är i full gång att planera inför årets festival.

9.1.2 Samverkan och styrning

Sonny menar att samverkan internt inom stadsdelen inte har fungerat i utformandet av temaveckan. Vid planeringen av förra årets festligheter, berättar Sonny, visste de inom den förebyggande enheten inte om att det skulle finnas någon vid utvecklingsavdelningen som var ansvarig för mänskliga rättigheter, ”och de visste inte vad vi höll på med”. Vid ett möte råkade de dock springa på varandra och utvecklingsavdelningen kom att hjälpa till med beställningen av flaggor till verksamheterna. Samarbetet inför årets temavecka har inte fungerat bättre, främst på grund av att det inte har funnits någon på utvecklingsavdelningen som ansvarar för mänskliga rättigheter. Sonny berättar lite uppgivet om de interna svårigheterna:

... den interna kommunikationen är ju inte alltid hundra liksom, men så har vi en utvecklingsavdelning som jobbar med mänskliga rättigheter också. Men det... alltså det här med... [suckar] det tycker jag är den största utmaningen. Att förankra och ha med alla på tåget, uppifrån och ner. Det är den svåraste uppgiften kan jag säga. Att marknadsföra sig utåt till seniorerna det tycker jag, eller det har jag olika kanaler för, och tycker att det är rätt så lätt att sprida informationen liksom.

... så jag har verkligen försökt att vara ute i tid men då har de inte tillsatt någon som har haft hand om den tjänsten. Alltså mänskliga rättigheter. Så det ställde till det, och därför har det inte varit något vidare bra samarbete med dem. Vi har inte kunnat samarbeta med dem för det har inte funnits någon. Men nu har vi en kontakt där. Eller, det är en tjej som har fått i uppgift att hålla i det här med HBTQ bara centralt. För West Pride jobbar ju... de samlar ju folk centralt från alla stadsdelar. Och jag tror att det är från alla utvecklingsavdelningar. Om jag har fattat det rätt. Den personen som jobbar här i vår stadsdel och som har hand om den kontakten är ju jätteviktig för oss. För att vi ska... Vi har försökt driva på och vi har fått kontakt med en sådan person nu, som är tillfälligt. Det är väldigt svårt ska jag säga dig.

Den intraorganisatoriska samverkan, mellan den förebyggande enheten och utvecklingsavdelningen, är i detta fall nästintill obefintlig. Utifrån Sonnys utsagor kan det tolkas som att samverkan, för att fungera, skulle vara i behov av en samordnad centralstyrning med makt att skapa strukturer och processer. Nätverket skulle ha potential att samverka genom förhandlingar och resursutbyte, och skulle ha ett förenat ansvar. Detta då de kan antas ha gemensamma intressen i frågan om ett HBTQ-perspektiv, vilket kan förstås som en del av arbetet med mänskliga rättigheter.

Viss extern samverkan förekom med HBT-seniörerna. Sonny berättar att de träffade en representant från HBT-seniörerna vid ett flertal tillfällen för att bolla idéer om vilka programpunkter temaveckan skulle innefatta:

Mm, vi hade samarbete med HBT-seniörerna och de hjälpte oss. NN träffade jag många gånger innan, jag och en kollega. För vi ville bolla med [hen] för det är jättesvårt. Det är ett jättesvårt ämne. Och det är en svår målgrupp, är det. Så att vi träffades, och vi bollade och vi ändrade programmet jättemånga gånger. Man är ju så att först tycker man att gud vad mycket bra, och sen bara 'men nej hur tänkte vi där'. Så på det sättet så samarbetade vi ju med HBT-seniörerna. Plus att NN och NN från HBT-seniörerna var med på en programpunkt. Och sen så gjorde vi ett temanummer om vår vecka [i enhetens seniortidning] så att det togs upp igen. Då var HBT-seniörerna med där, och blev intervjuade då. Så gjorde vi. Sen så... Ja det var ju vår kontakt med RFSL helt enkelt.

Samverkan kan i detta fall förstås som bestående av självständiga aktörer, vars interaktioner bygger på gemensamma värderingar, mål och visioner. Samverkan är tillfällig och fokuseras kring utformandet av själva temaveckan. Samverkan kan beskrivas som ett självskapat interorganisatoriskt nätverk som är informellt och temporärt till sin karaktär. Nätverket kan förstås som bidragande till offentliga ändamål, genom att ge uttryck för visioner och värderingar inom ett specifikt område.

9.1.3 Vad aktörerna anser om förutsättningarna

Det är inte bara med utvecklingsavdelningen som det har uppstått svårigheter, utan även med att förankra perspektivet i verksamheterna, såväl bland personal som hos enhetscheferna. De organisatoriska förutsättningarna kan förstås utifrån resurser såsom tid och pengar. Sonny menar att neddragningarna i äldreomsorgen leder till att enhetschefer och medarbetare kämpar med att få den dagliga omvårdnaden att gå runt och att omsorg och hälsofrämjande insatser därför prioriteras bort. Sonny antyder att HBTQ-frågor i detta sammanhang, av personal och enhetschefer, kan upplevas som väldigt fjärran och "att man inte orkar ta till sig det här".

Ja, alltså de som håller i det och liksom... [suckar]. Alltså just det här. När det gäller äldreomsorg så är det så himla mycket annat agendan. Och det är sådana indragningar. De drar in så mycket pengar så att personalen och cheferna kämpar bara för att få det att gå runt. Och det... det är liksom inte självklart för dem att de ska lyfta sådana här saker. Men det är dels att det ska finnas tid för det här. Och sen då, vi som jobbar på förebyggande, som jobbar med hälsofrämjande så sticker man upp en sådan här folder under näsan på dem [visar foldern "Ett Göteborg för alla"] De känner ju... Alltså det är så himla viktigt att man tar ett helhetsgrepp om det här och att man förstår varför vi gör det här. Det här är ju inget jippo eller någonting. Utan det här är ju någonting som är... Alltså det handlar ju om att det kan finnas personer som de stöter på i sitt arbete som är [HBTQ]. Så det här är ju jätteviktiga saker. Men... och att det handlar om att vi ska behandla alla människor lika. Men man orkar nog inte ta till sig kanske. Jag tror inte det ser du. Jag tror inte man orkar ta till sig det här. För du har så fullt upp med att ens få omvårdnaden att funka.

Utifrån de kriterier som inom implementeringsforskningen anses vara viktiga för en lyckad implementering kan ovanstående citat dels förstås som en brist i kriteriet att *kunna*; att det helt enkelt inte finns resurser till att införa perspektivet (Johansson, 2010, Sannerstedt, 2001). De bristande resurserna överskuggar i sin tur såväl kriteriet *förstå* som *vill*, genom att enhetschefer och personal inte "orkar ta till sig det här".

Sony berättar om förberedelserna inför förra årets temavecka, och anser att de la ner stor möda på att förankra initiativet i hos enhetschefer och i verksamheterna:

Alltså det var ju det vi tyckte vi jobbade jättemycket med. Men det hade ändå inte, det hade ändå inte... förankrats så som vi hade önskat. Och det var ju många av personalen som inte ens visste om att vi hade det och så tycker man själv att man har jobbat så mycket med det och varit ute med information och så där men... eh, så det var verkligen det största, eller det som vi har

behövt jobba med detta året kan jag säga.

Att det fanns personal som inte hade fått information om temaveckan visar på vilken viktig roll enhetschefen har vad gäller att förankra och bidra med informationen till sina medarbetare. Att inte alla tilldelats information är således att förstå som en brist i faktorn *veta* (Johansson, 2010). Vidare berättar Sonny att det även uppstått svårigheter med att få gehör även vid årets planering av temaveckan. Sonny exemplifierar detta genom att berätta om svårigheterna att beställa flaggor till boendena:

Nu hade vi ju svårt att ens få... För det är så här va, att utvecklingsavdelningen hjälper till med att beställa flaggor. Och flaggorna kan väl kännas, att det är bara flaggor. Men det visar ju någonting. Flaggar du på ett boende så kan du ju inte... Du kan ju inte sätta upp en flagga utan att chefen och medarbetarna vet vad den betyder. De måste ju liksom fatta innebörden. Men det har ju inte heller varit någon lätt historia då va. Vi har legat på utvecklingsavdelningen att ni måste... nu måste vi ha flaggor om vi ska ha det inom äldreomsorgen de här dagarna. I alla fall på de boenden som vi har programpunkter. Efter många om och men så har utvecklingsavdelningen fått kontakt med cheferna, som till slut har svarat 'jo visst, det är klart att vi ska ha flaggor'. Och att de sen ska de förankra det hos sina medarbetare och så. Men alla har ju inte sagt ja, så vissa av dem ska inte ha flaggor. De har inte svarat ens. Lite märkligt... Men det är de [utvecklingsavdelningen] som har kommunikationen med cheferna. Alltså kommunikationen är under all kritik. Man stänger sig blodig många gånger. Jag tror att det måste tydligt komma uppifrån sektorschefen till områdescheferna, ner till enhetscheferna och ner till medarbetarna. Absolut.

Förstår man inte intentionen, såsom varför man ska flagga under de här dagarna, så påverkar det viljan och engagemanget. Vid ett flertal tillfällen tar Sonny upp att det måste tas ett helhetsgrepp om detta. Att chefer och medarbetare måste förstå att det har med deras uppdrag att göra. Bristerna, som Sonnys utsagor vittnar om, i såväl den interna kommunikationen som i den interna samverkan, tycks innebära stora svårigheter vad gäller att förankra intentionen hos chefer och medarbetare. "Man stänger sig blodig många gånger", menar Sonny. Initiativet måste, enligt Sonny, komma ovanifrån. Från sektorschefen via områdeschefer till enhetschefer, som i sin tur måste förankra det hos sina medarbetare. Sonny menar att de från den förebyggande enheten "har signalerat det, att vi tycker att det behövs". Detta tyder på bristen av ett entydigt beslut, som i enlighet med Sannerstedt (2001) är en viktig förutsättning för att tillämparna ska förstå intentionen. Detta kan förstås som kriteriet *veta*, det vill säga att tillämparna tilldelats information och förstår initiativets innebörd (Johansson, 2010).

Sonny berättar vidare att de inför årets temavecka har sammanställt en arbetsmaterialmapp med begreppslistor och frågor som rör HBTQ, som personal och enhetschefer kan använda på arbetsplatserna. Sonny påpekar att hen tror att det kan vara svårt att prata om de här frågorna om man inte känner sig så insatt i ämnet. Arbetsmaterialet ska således underlätta för personal och enhetschefer, detta som ett steg i att förankra initiativet i verksamheterna, vilket Sonny upplever har haft viss framgång.

Nu har vi fått jobba mycket mer med förankring uppifrån liksom. Försöka, och har jobbat jättemycket med cheferna. [---] Så att... eh, men nu så känns det som att det har bitit sig fast lite bättre så att cheferna har tagit till sig det här, och tar upp det på sina arbetsträffar, och ska jobba med personalen. Så att vi hoppas att det ska bli bättre detta året... Just när det gäller äldreboendebiten. Men man känner ju lite att förra året, det var första gången, och det var så här lite prov. Och nu känns det som att, ja det kanske spinner vidare. Det kanske sätter sig lite mer detta året och så kan man... det tar ju några år innan det... så.

9.1.4 Attityder och värderingar med potential att påverka

Under förra årets temavecka var reaktionerna blandade. En del enhetschefer närvarade på programpunkterna, och bland de som kom var reaktionerna positiva. ”Vi får höra att det är positivt att vi gör det, [de] tycker att det är bra. Och det är klart, det får ju uppmärksamhet. Det var ju både TV och radio som var där, så det var ju jättepositivt då. Det är ju lite annorlunda, att man [annars] inte lyfter det så mot den målgruppen.”, berättar Sonny. Bland personalen var det dock knappt någon som kom. Det kan möjligen förstås utifrån Sonnys tidigare uttalanden om den stressiga arbetsmiljön; att det infunnit sig organisatoriska begränsningar och svårigheter att komma ifrån sin arbetsplats. Sonnys utsagor vittnar dock om reaktioner som snarare kan kopplas till förståelsen av intentionen, och med det bristande engagemang och vilja:

Det finns ju som sagt var en del medarbetare som inte tycker att det här är så bra då. Och då speglar ju det av sig, för det finns ju väldigt mycket fördomar. Man märker ju det. Och så får det ju inte vara utan om man jobbar inom Göteborgs stad så ingår det ju i ditt uppdrag att bemöta alla på samma sätt. Men det var många som inte tyckte att HBTQ passade in, och liksom ’varför ska man ta upp det’ och ’nä såna har vi inte här’.

Men just mot personalen är det värsta. Och det är ju för att det behöver ju tas ett helt annat grepp på det. Det räcker inte att vi jobbar med det så här utan det måste ju... [...] Det var en del, speciellt på en verksamhet märkte vi att det var väldigt... inte populärt alls. Man tyckte inte om ämnet överhuvudtaget då. Och så att det finns inga ”såna” här. Så att ja, det är konstigt, men så var det.

Sonny menar att attityderna speglar av sig i deras arbete, ” för det gör det ju, för då kanske man inte hjälper till att ta ner [brukarna] eller ställer frågan till någon som bor i huset att ’vill du’ eller ’är detta någonting för dig’ och sådär”.

Sonny anser att frågorna även möter reaktioner bland seniorerna, och uttrycker det som ”jag upplever det som väldigt känsligt”. Angående reaktionerna bland seniorerna i pensionärsrådet uttrycker Sonny det såhär:

Och i pensionärsrådet och sådär också, det är... När man tar upp det så tittar alla ner i bordet. Det är jobbigt. Svårt! Och jag tycker det är svårt för vi ville få till det här... För det är så himla kopplat till sex. Det har man märkt att många tycker. Vi vill få bort den stämpeln. Det handlar inte om det. Men det har vi förstått att det är många som liksom tycker att det bara är snuskigt.

Att sexualiteten ofta tillskrivs en större betydelse för förståelsen av personer vars sexualitet är annat än heterosexuell diskuteras, bland många andra, av Evertsson & Johansson (2010) (se även ”1 Introduktion”). Detta var också något som HBT-senioren Bo berörde under vårt samtal:

Många blir ju så väldigt konstiga och tramsiga och tjafsar till det. För det är ju också något med att om man säger homosexualitet så tänker alla människor på sex. Men om jag säger heterosexualitet så tänker man inte alls på samma sätt, och det är ju det som så blir så himla knasigt.

Sonny uttrycker själv varför hen anser att det är viktigt att lyfta frågorna inom äldreomsorgen:

Jag tror att det här kommer att ta några år innan det har satt sig. Det är jätteviktigt att vi lyfter mångfald mot den här målgruppen. Det finns ju säkert hur många som helst på våra äldreboenden och som kanske inte har levt öppet med det. Det kan ju vara att man inte har levt öppet, men att man tycker att det är ganska skönt [att det lyfts]. Man kanske inte ens är där och lyssnar, men som tycker att det är skönt bara att man lyfter det.

9.1.5 Diskussion

Det arbete som har bedrivits för att införa ett HBTQ-perspektiv inom äldreomsorgssektorn i stadsdelen är främst den temavecka som hölls om HBTQ i samband med HBTQ-festivalen förra året, samt detta års stundande temavecka. Initiativtagarna är den förebyggande enheten, som Sonny representerar, och det är de som har drivit projektet. Samverkan har skett dels med en representant från pensionärsrådet och dels med HBT-seniorerna, i utformandet av temaveckan. Den förebyggande enheten har i arbetet sökt samverkanspartners som delar de normer och värderingar som finns inom enheten. Genom samverkan med representanter från pensionärsrådet och HBT-seniorerna kan arbetet tänkas få ökad legitimitet. Initiativet kan förstås ur ett botten up-perspektiv. Den förebyggande enheten tycks ha ett relativt stort handlingsutrymme att driva frågorna och i utformandet av temaveckorna.

Den interna samverkan tycks varit nästintill obefintlig. Det finns inget förenat ansvar att verka för HBTQ-frågor, inte heller något entydigt beslut ovanifrån som uppmanar till samverkan kring initiativet. Bristen på kommunikation mellan den strategiska nivå som utvecklingsavdelningen representerar och den operativa nivån tycks även lägga hinder för samverkan. Den bristande kommunikationen begränsar således också vetskapen om vad den andra parten driver för arbete. Att det inte funnits något entydigt beslut från sektorschefen tyder på att ledningen hittills inte prioriterat att behandla HBTQ-frågor i verksamheten. Att det inte finns någon tydlig förankring från sektorsledningen tycks således även påverka förståelsen av intentionen hos enhetschefer och medarbetare.

Vad gäller förutsättningarna för att införa perspektivet i verksamheterna vittnar Sonny utsagor om att de försämras på samtliga av de punkter (*veta/vilja/kunna*) som tagits upp som centrala för framgångsrik implementering. Vad gäller resurser i fråga om tid och pengar menar Sonny att äldreomsorgssektorn inom stadsdelen lider av stora neddragningar, vilket enligt Sonny leder till att såväl enhetschefer som medarbetare kämpar för att få den dagliga omvårdnaden att gå runt. Detta tror Sonny påverkar medarbetarnas förmåga att ta in perspektivet, och att personalen helt enkelt inte orkar. Således brister förståelsen av intentionen även på ett medvetandeplan, där man inte förstår varför det ska införas. Det får i sin tur konsekvenser för viljan och engagemanget att genomföra intentionen.

Sonny tar upp svårigheterna med att förankra perspektivet hos enhetscheferna. Det tar sig bland annat i uttryck i att inte all personal hade tilldelats information om förra årets temavecka. Detta tyder på att enhetschefernas roll är central vad gäller att förankra och sprida informationen ner i verksamheterna. I utvärderingen av projektet "Open Door Project" (Landers et al., 2010) framhölls ett aktivt och engagerat ledarskap som centralt för att medarbetarna skulle uppfatta frågorna som aktuella. Så kan även vara fallet här, där ett bristande engagemang från enhetscheferna ger avtryck hos medarbetarna. Att perspektivet varit svårt att förankra hos enhetscheferna tar sig även uttryck i det Sonny berättar om utvecklingsavdelningens förfrågan rörande flaggorna till boendena, där det uppstod svårigheter med att få gehör. Detta känns igen i mina svårigheter att finna respondenter från verksamheterna i det specifika fallet. Det kan tolkas som att det internt finns ett motstånd att hantera frågor som rör HBTQ. Om det beror på en osäkerhet kring initiativet att införa ett HBTQ-perspektiv, eller vad det beror på, är dock svårt att uttala sig om.

Medarbetarnas reaktioner på temaveckan vittnar om att behovet att behandla frågorna i verksamheterna är stort. Attityderna, som Sonny menar, personalen hade till förra årets temavecka förstås som att det inte finns stöd för perspektivet, och därmed kan det inte heller förväntas uppstå motivation. Enligt Sonnys utsagor var det ett flertal av personalen som inte tyckte att perspektivet passade in, vilket får förstås som att ett förändringsbehov inte

identifierats av personalen själva. Sonny berättar att temaveckan möttes av starka motreaktioner, särskilt på en verksamhet. Hen beskriver att ”man tyckte inte om ämnet överhuvudtaget då”, vilket förstås är en problematisk hållning för en offentlig verksamhet vars uppgift är att vara inkluderande för alla medborgare som beviljats vård- och omsorgsinsatser. Utifrån Sonnys utsagor, och i viss mån även den respons jag själv fått vid förfrågan att medverka till studien, verkar stödet för perspektivet vara litet på såväl den strategiska som på den operativa nivån bland enhetschefer och medarbetare.

9.2 Fall 2

I presentationen av Fall 2 medverkar stadsdelsföreträdarna Sam och Sascha, enhetscheferna Elliot och Eli samt HBT-seniorerna Helle, Bo och Tintin. För att få en överblick av vilka aktörer som medverkat och medverkar i processen att anlägga ett HBTQ-perspektiv i stadsdelens verksamheter följer först en bakåtkartläggning till initiativets uppkomst.

9.2.1 Aktörer i processen

Sascha och Sam berättar att initiativet till att öka HBTQ-kompetensen inom äldreomsorgssektorn i stadsdelen inledningsvis kom från sektorsledningen i samband med HBTQ-festivalen¹¹ för ett par år sedan. Sektorns jämställdhets- och mångfaldsgrupp fick uppdraget, men hade då ingen möjlighet att ordna med något då uppdraget kom relativt sent och gruppen var liten. ”Men vi valde då att jobba med frågorna på så sätt att vi startade introduktionsföreläsningar, som vi kallar dem, i genus och HBTQ. För vi har ju sen flera år tillbaka ett mål att jämställdhets säkra verksamheterna, och det gäller ju hela Göteborgs stad och då vill vi koppla på de här frågorna”, berättar Sascha. Jämställdhetsfrågor ligger högt på agendan från politiskt håll. Kategorin kön står högst i fokus men även HBTQ är prioriterat, berättar Sam. Jämställdhets- och mångfaldsgruppen består för närvarande av tre personer, en utvecklingsledare, en enhetschef och en arbetsterapeut. Sam berättar att de tidigare var fyra enhetschefer, och att det är målsättningen att de ska bli det igen. Syftet är alltså att gruppen ska spegla sektorns fyra ansvarsområden och kan således förstås som en intraorganisatorisk samverkan. Gruppen har även som uppgift att ge stöd till cheferna inom äldreomsorgen och hälso- och sjukvården.

Internt bedrivs även ett arbete med att jämställdhets säkra verksamheterna genom att granska hur heteronormen tar sig uttryck, för att sedan försöka förändra det. Sektorsledningen bedriver även processkartläggningar, där Sascha och Sam är processhandledare för jämställdhets säkringen. Äldreomsorgssektorn arbetar också utifrån den nationella värdegrunden, som ett antal enhetschefer gått utbildning i. ”Där kommer då återigen vår jämställdhets- och mångfaldsgrupp in. För vi kan inte jobba med det sidospåret här, med HBTQ-frågor där, och jämställdhetsfrågor här, och ett annat spår med värdegrund för det här är ju värdegrunden. Så det handlar om att koppla ihop de här”, berättar Sascha. Kompetensmässigt ser Sascha att resurserna är goda inom förvaltningen:

Dels har vi utvecklingsledaren, och sen har vi i förvaltningen fem utbildade processledare i jämställdhet. Och sen har vi fler personer som jobbar med detta, så det ser jag väl inte det som en resursbrist. Nu gör ju sektorsledningen en satsning på att vi ska utbilda reflektionsledare, jag är inte exakt säker på vad de ska kallas, men som ska hålla reflektionscirklar eller vara ett stöd, stötta sin kollega i att få in värdegrunden och då ska vi även få med jämställdhetsperspektivet med HBTQ-frågor också. Så jag tycker ändå att det är satsning. [...] Vi har ju inte jättebra ekonomi men sektorsledningen gör ändå satsningen. Det som kan vara svårt är att arrangera

¹¹ Numera West-Pride

större arrangemang för personal för det kostar ju...

Sam menar också att kompetenser finns inom förvaltningen, vilket hen anser är ”jätte viktigt för då bär de ju också den kompetensen hela tiden och det är jättefantastiskt att vi har så bra kompetens. Alltså istället för att ta in en extern konsult så har vi då gjort de olika introduktionsföreläsningarna, utifrån våra egna förmågor eller så”. Sascha nämner att trots det att ekonomin är begränsad så prioriteras perspektivet. En central aspekt som Sascha även tar upp rör denna typ av människovårdande organisationer där verksamheterna kräver tillsyn dygnet runt försvårar samordning vid större arrangemang. Vikarier måste sättas in vilket kan begränsas av de ekonomiska resurserna.

Den viktigaste insatsen som jämställdhet- och mångfaldsgruppen genomfört, menar både Sam och Sascha, har varit introduktionsföreläsningar om jämställdhet och genus, som samtliga inom äldreomsorgssektorn ska ha fått del av. Föreläsningarna har även berört HBTQ. Syftet är att alla anställda ska få grundkompetens inom området, och inte bara rikta sig till de redan frälsta. Detta tycker Sam att de har lyckats med:

Och det har alla chefer också fått del av, och det är ju för att vi vill lyfta de frågorna, och att man ska ha någon form utav grundförståelse eller så, och vad det har med ens eget uppdrag att göra. Så där har vi ju valt att köra mer för alla så. Och sen så ska ju vi i jämställdhetsgruppen ta fram ett nytt koncept för hur vi ska arbeta vidare nu till hösten så. [---] Men jag tänker att det också är ett väldigt långt arbete som vi behöver jobba med i väldigt många år. Men det är också en bra... Eller det är ju en annan ingång. Att det inte bara är de som är intresserade av frågan. [---] Då ser jag ändå att det kan vara en poäng med att alla ska ta del av det här att det ingår i uppdraget, och inte bara några få som har det som intresse så. Så tycker jag ändå att vi har lyckats med.

Sascha menar att föreläsningar egentligen är fel benämning, för ”det handlar ju inte om att vi står och mässar och berättar en massa saker om teorier utan det är ju mer en dialog vi för. Föreläsningarna är ju också... för vi har ett koncept vi använder oss av. Eller ett material, men sen upplägget kan se olika ut beroende på om du träffar biståndshandläggare eller om du träffar en undersköterska eller sjuksköterska”.

Under temat jämlikhet och jämställdhet anordnade äldreomsorgssektorn i stadsdelen även en arbetskonferens för samtliga chefer. Bland annat höll RFSL:s vice förbundsordförande en föreläsning om äldre HBTQ-personers levnadsvillkor. Även HBT-seniorerna var inbjudna att hålla i en punkt där de presenterade sitt nätverk, ”vilket blev jättebra! Kändes det som i alla fall” (Sam). I stadsdelens pensionärsråd sitter numera en representant från HBT-seniorerna, berättar Sam vidare:

Sen så har vi ju ett pensionärsråd också. Och då blev det ju på en gång alltså från ledningsgruppens sida att varför inte bjuda in dem Alltså HBT-seniorerna eller RFSL för att representeras i vårt pensionärsråd. Och det är ju en självklarhet att det ska vara så. Så det blev en del också. Att man kan sitta med där på de arenorna där man har sitt intresse och påverka.

Genom Sams och Saschas utsagor ges en inblick i hur sektorn i stadsdelen internt bedriver ett arbete med att kvalitetssäkra verksamheterna utifrån ett jämställdhetsperspektiv, vilket även innefattar ett HBTQ-perspektiv. Parallellt med detta berättar de att jämställdhet- och mångfaldsgruppen även har ett samarbete med HBT-seniorerna. Följande stycke kommer inledas med en genomgång av det intraorganisatoriska nätverket, för att sedan ta avstamp i det interorganisatoriska samarbetet mellan jämställdhet- och mångfaldsgruppen och HBT-seniorerna.

9.2.2 Samverkan och styrning

Det intraorganisatoriska nätverket kan trots vissa bortfall i jämställdhet- och mångfaldsgruppen förstås som ett relativt stabilt och formellt nätverk, som skapats på uppdrag ovanifrån med mål att formulera och implementera policys samt att ge stöd till chefer. Ambitionen att föra in HBTQ-frågor på agendan, menar Sascha, var ett ganska luddigt uppdrag från sektorschefen. Gruppen har efter det format arbetet till stor del utifrån egna idéer, kunskaper och kompetenser. Samverkan underlättas här av samsyn bland aktörerna. Vilja och engagemang tycks också finnas inom gruppen. Även om gruppen inledningsvis har skapats under andra förutsättningar så delar aktörerna inom gruppen gemensamma värderingar och intresse för perspektivet. Perspektivet är i sig integrerat i ett större jämställdhetsprojekt. Styrning förutsätter här även ett koordinerat handlande. Sam och Sascha tycker att samarbetet fungerat väl i gruppen. Det Sascha dock tar upp som en svårighet är då aktörer i gruppen försvunnit och någon annan tillkommit, samt att de nu bara är tre. Detta kan förstås som att kontinuitet och stabilitet är viktiga faktorer för just denna form av samverkan. Ruljansen på personal framkom även i utvärderingen av "Open Door Project" (Landers et al., 2010) som en faktor som försvårar ett fortlöpande arbete med att bibehålla HBTQ-frågor på agendan.

Kontakten till ett interorganisatoriskt samarbete mellan HBT-seniorena och jämställdhet- och mångfaldsgruppen, berättar HBT-senioren Helle, togs i december 2011. Gruppen blev då kontaktad om en förfrågan om ett möte. Vid mötet togs frågan upp om ett samarbete, berättar Helle, och att "ha en sådan här fokusgrupp. Jag visste inte vad en fokusgrupp var, [skrattar] och jag vet inte om jag fortfarande vet det. Nä men, det är tydligen en grupp som ska sägas en projektledningsgrupp som bildas för att fokusera på en viss bestämd fråga, så mycket har jag fattat".

Sam berättar om grunden till samarbetet, "vi vet att det behövs kompetens. Vi vet att vi lever i ett heteronormativt samhälle och det avspeglas ju givetvis äldreomsorgen också, och hur vi kan förändra det. Det är ju det som är liksom grunden till vårt samarbete på något sätt". Detta bekräftas av Helle som uttrycker det som "vi kan väl säga att målsättningen är att ta upp och synliggöra HBT-personer inom äldreomsorgen". Beskrivningen av första mötet ger en indikation om att det inledningsvis inte fanns några uttalade exakta mål vad ett samarbete skulle generera, utan orsaken till kontakten kan antas ha sin grund i att aktörerna ansågs dela gemensamma intressen vad gäller just HBTQ-frågan. Nätverket har formats i en bottom up-process där aktörerna förenas kring gemensamma normer och värderingar. I detta fall förenas aktörerna även kring en specifik fråga. Samverkan kan förstås som en plattform för gemensamma idéer och intentioner att utvecklas.

Det första mötet mellan grupperna resulterade i en idé om en studiecirkel med två personalgrupper på ett av stadsdelens äldreboende. Bo beskriver här både idéns uppkomst och sin upplevelse av studiecirkelns genomförande:

... då bjöd vi in dem och så diskuterar vi och så kom väl någon fråga upp. Då sa jag att det jag tror jättemycket på det här att komma ut bland personalen och sitta såhär va. Att man som personal får lova att lufta det man egentligen tycker och känner i en liten grupp. [---] Och då hade vi... Det var två kamrater till som nappade på det. Och då hade vi två träffar tror jag det var på boendet X, med två personalgrupper. Men det blev ju inte alls bra för då kom ju alltså... Ja de var väl tio tolv stycken och några påstod att de inte visste varför de kom dit och sen blev det ju lite det här att vi presenterade oss, och sen så blev det ju lite det här va att gå en runda runt bordet och då säger ju de flesta att 'jag har inga fördomar', och 'jag har inga fördomar'. Och en kvinna hon hade en son som han är böj sa hon, och då tog hon över hela jädra mötet så vi andra höll på att förgås alltså. Hon skulle tala om hur förträffligt hon var. Och någon sa att det vi kan ju ta när det blir aktuellt. Förstår du? Nu flyttar en böj in och då ska vi ta det. Men det

blev inte alls lyckat. [---] Utan det jag vill det är så här va, som i en studiecirkel eller nåt sånt. Det skulle inte vara så himla märkvärdigt. [---] Vi hade ju ingen påverkan på hur det skulle läggas upp utan det var ju cheferna som bestämde och så tuktade de ihop och sa till personalen att de fick komma ner och så... För mig är det helt fel sätt att jobba. Utan då, om de ska vara så många då skulle vi fått reda på innan att vi kan komma dit och informera. Lite mer på den nivån. Vi trodde vi skulle ha ett sådant här [gestikulerar ansikte mot ansikte] och när det då kommer tio-tolv stycken... Nä det blev inte bra. Så vi kände liksom att nä det gick inte. Och när det är tio-tolv stycken så här så sitter man ju inte heller och öppna upp sig ens själv. Även om vi var, tyckte jag, relativt öppna men det gör man ju inte.

Helle beskriver också sin upplevelse av studiecirkeln, ”vi behövdes absolut inte där, det fanns ingenting vi kunde tillföra. Så jag gick från det mötet ganska nedslagen”. Helle berättar vidare att ”jag personligen känner väldigt stor tveksamhet till att vi som HBT-personer ska gå in i en ren personalutbildning. Det är en uppgift för proffs och inte för oss som utifrån bara våra egna liv och erfarenheter”. Bo uttrycker även ett upplevt obehag för att under de rådande omständigheterna öppna upp sig. Även Sascha och Sam instämmer att tillfället med personalen inte gick som planerat. Sam berättar:

Inledningsvis så gjorde vi ju de här studiecirkelarna ihop och testade dom. Men där så kände vi att vi behövde nog tänka om lite grann så att det inte blir att man alltså blir representant bara för nånting utan att man ska bredda dom studiecirkelarna till att inte bara handla om HBTQ-frågor, utan också andra frågor som handlar om rättvisa och... ja, diskriminering och så där.

Sascha uttrycker det också som ”det blev inte riktigt som man hade tänkt. Alltså det var väl inte tydliggjort syftet med det hela, vad vi ville uppnå och så vidare”.

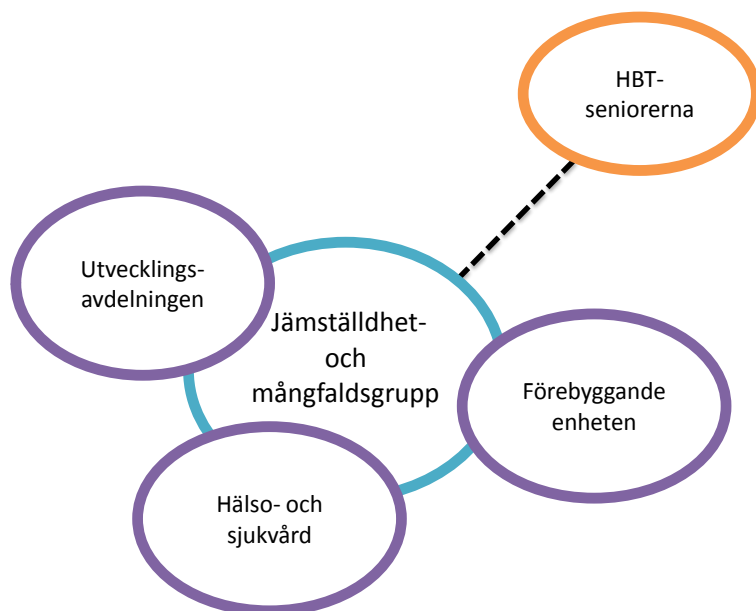
Det både Sam, Helle och Bo uttrycker här kan liknas vid en toleranspedagogik kontra en normkritisk pedagogik. Det Sam tar upp i det specifika fallet med studiecirkeln kan förstås som uttryck för att det finns en risk med att man som HBTQ-person endast ”blir representant bara för nånting”. Detsamma kan urskiljas i det Helle uttrycker som en tveksamhet till att man som enskild person, endast i egenskap av HBTQ-person, ska ta på sig att utbilda en personalgrupp utifrån sina egna erfarenheter. Vad de båda uttrycker kan således liknas vid en toleranspedagogik, vilken i sin tur kan förstås utifrån heteronormens första bärande princip rörande en uppdelning i ett ”vi” och ”dem”. (Rosenberg, 2002).

Vad Bo uttrycker som en önskan om ett personligt möte, med tillfälle för reflektion och diskussion där man kan lyfta frågor som rör normer, kan snarare liknas vid en form av normkritisk pedagogik. Det som uttrycks i ovanstående citat framhäver dock att mötet inte gick som önskat. Tintin diskuterar detta vidare genom att berätta mer allmänt vilka förfrågningar som har kommit in till gruppen:

... det är ju väldigt mycket då just kring... än så länge har de ju vart lite diffusa så att man kan ju lägga upp dem lite grann som man vill. Men många stadsdelar förra året ville ju ha någon som kom och berättade om hur det är att vara äldre och HBT-person. Det är ju mycket sådana förfrågningar om att kan ni komma och berätta om vad ni håller på med så att säga. Och det gör ju att det blir en frihet att berätta utifrån det *individuella* eller det mer *generella* eller politiska. Och så kommer det sådana här udda att kan ni komma och uppträda [skrattar]. Men det har jag inte anmält mig till [skrattar].

Efter det första tillfället med studiecirkeln har samverkansformen mellan grupperna tagit en annan riktning. HBT-seniorerna fungerar numer som ett bollplank i fråga om att ta fram material och komma med tips och råd. ”Det har vi bestämt nu två gånger per termin ungefär. Så de är adjungerad in ungefär kan man säga i gruppen. De vill inte vara med jämt utan de har sagt att de kommer in vid vissa tillfällen och så. Och det tycker jag väl är bra”, berättar

Sascha. HBT-seniorerna fungerar sålunda som en referensgrupp till jämställdhet- och mångfaldsgruppen. I utformandet av introduktionsföreläsningarna har HBT-seniorerna varit involverade ”framförallt i samtal kring vad som är viktigt att lyfta. Så att vi får med äldreperspektivet”, berättar Sam vidare. Samarbetet handlar således mer om att få input och HBT-seniorerna har bidragit med sina synpunkter på introduktionsföreläsningarna, hur de ska gå vidare i processen samt vid utformandet av arbetskonferensen (Se Figur 4).



Figur 4. Samverkansform mellan HBT-seniorerna och jämställdhet- och mångfaldsgruppen. HBT-seniorerna fungerar här som en referensgrupp som ger input till jämställdhet- och mångfaldsgruppen.

Samarbetets fokus kan då även förstås utifrån ett visst informations- och resursutbyte. Både Helle, Bo och Tintin berättar att de drivs av personliga intressen i sitt arbete mot äldreomsorgen. Vad som tas upp av informanterna är i första hand en drivkraft att säkerställa att de ska bli bra behandlade när de själva blir gamla och sjuka. Helle uttrycker också en vilja att veta hur byråkratin fungerar som anledning till att hen fortsatt gå på mötena. Bo menar vidare att ”på ett sätt så får man ju en personlig vinst genom att jag känner att jag försöker. Jag gör någonting. [Det är] ett personligt budskap och jag blir synliggjord själv och så”. En av deltagarna från HBT-seniorerna, som upplevde att det första tillfället med personalen skulle kunna leda till någonting, lämnade fokusgruppen redan efter första mötet men har varit aktiv i andra sammanhang. Detta tyder på vikten av koordinering och en gemensam samsyn för att hålla nätverket intakt. Nätverket som består av autonoma aktörer tycks bli alltmer beroende av att det ska generera något mer konkret för att fortsatt samverkan ska vara aktuellt. Nätverket befinner sig inte i ett institutionellt vakuum utan är beroende av organisatoriska resurser, vilket kan utläsas i det Helle beskriver:

Vi har haft ett par möten i halvåret och diskuterat vad man skulle kunna göra. Och de har väl genomfört ett antal endagsutbildningar med personal, och lyckats pressa in något litet HBT-perspektiv. Men sen var ju NN:s önskemål att man också skulle ha någon form av studiecirkel, och det har sedan gått i stå för ytterligare budgetnedskärningar i stadsdelen [...] Vi har inte stängt dörren till fokusgruppen men vi säger det att, vi träffas någon gång per termin och så får vi se om det... om mot all förmodan ekonomin skulle bli bättre så det finns några... att de kan, antingen att de hittar ett material som redan är färdigt som de kan använda. Sen är det ju också frågan om det här är något som personalen ska göra på arbetstid eller om de ska peppas att så att säga ha vissa träffar på arbetstid men mellan träffarna läsa hemma så att man kommer framåt och fördjupar sig. För att bara träffas några gånger och prata, det vet jag var NN:s utgångspunkt

att man förändrar inga attityder genom att bara hålla en föreläsning utan det måste bearbetas i grunden.

Ovanstående citat indikerar att samverkan mellan grupperna tvingas förhålla sig till institutionella ramar, i fråga om resurser såsom både tid och pengar. Nätverket kan således sägas röra sig i skuggan av en hierarki, där den samordnande funktionen har relativt stor makt att omfördela resurser och skapa processer och strukturer för nätverkandet. Vilka resurser som står till buds påverkar således förutsättningarna för att bedriva ett mer systematiskt arbete vid införandet av ett HBTQ-perspektiv. Resurser i fråga om tid och pengar har därmed en uppenbar påverkan på faktorn att *kunna* och påverkar därför i viss mån även förutsättningarna för samverkan. En viktig förutsättning tycks även förekomsten av kontinuitet och stabilitet i nätverket vara. Helle uttrycker, likt Sascha tidigare nämnde angående det faktum att aktörerna i jämställdhet- och mångfaldsgruppen bytts ut: ”sen byter de tjänster med jämna mellanrum, så att från det ena mötet till de andra så är det helt nya personer. Så det är egentligen bara NN som har varit med hela tiden.” För att ett ömsesidigt förtroende ska kunna utvecklas kan således kontinuiteten antas ha en central roll.

Helle, Bo och Tintin är alla överens om att de inte vill bli ansvariga för kunskapsmassan, vare sig i den föreliggande stadsdelen eller i staden i stort. Tintin diskuterar resursfrågan, utifrån å ena sidan gruppens medlemmar i egenskap av pensionärer, och å andra sidan gruppens roll som påverkansgrupp:

Jag menar [vi] är inget stort nätverk. Vi är ungefär tio till femton personer som är aktiva och vi måste vara rädda om de resurserna också. För ingen av oss är beredda att lägga ner en heltid på det jobbet, särskilt inte oavlönat... Så därför så kan vi ju inte räkna med den här massverkan på det sättet. Däremot får vi ju se till att [...] lyckas få ett antal personer entusiastmerande att jobba själva vidare. Ja, det är så det fungerar. [---] Om jag tittar tillbaka för fem år sen var det ju inte den efterfrågan. Nu är det ju det, och nu får vi ju börja fundera. Jag satt med en grupp igår senast och diskuterade om vi ska springa på alla bollar, eller om det är dags snart att börja kräva att de samlas i en stor grupp, så ger vi dem budskapet en gång, och sen får de förvalta det. Alltså motprestation att nu måste ni lära er. Det här är inte en lättsmält föreläsning att bara ta av. Så det har blivit mer, och det blir säkert mer et cetera av det här. Där rullar det säkert på och så får vi se vad... Vi kanske har skapat en för stor snöboll [skrattar]. Och det är ju viktigt det här är ju en interaktion mellan att man måste prata och förstå, man måste inse och sen måste det hända någonting också. Det måste märkas, personalen får utbildning och det är ju väldigt bra för då ser man vilken effekt har det haft.

Helle, Bo och Tintin uttrycker alla att av de cirka trettio medlemmar som nätverket har så rör det sig om ett tiotal som kan tänka sig att engagera sig aktivt i äldreomsorgsfrågor. Informanterna framhåller att de är pensionärer, och att de är noga med att inte ta på sig för stora eller tidskrävande uppgifter. Helle menar att det skulle vara ett heltidsjobb att ta sig an att hålla i studiecirkel eller studiedagar med stadsdelens alla medarbetare och uttrycker vidare att:

Jag vet inte! Jag känner att vi står inför ett vägskäl. Ska vi fortsätta överhuvudtaget. Har vi någonting att tillföra? [---] Alltså vad vi har använt det till är ju att trycka på att vi anser att det behöver lyftas fram HBTQ-perspektivet, både i introduktionsutbildningar och i den kontinuerliga personalutbildningen. Så det var väl vår slutkläm här.

Helle ställer sig frågande till om fortsatt samverkan mellan parterna kommer kunna leda vidare till något mer; om de har något mer att tillföra. I både Helles och Tintins uttalanden kan det urskiljas en antydning om att samverkan måste generera resultat om det ska vara mödan värt. Det kan således urskiljas tendenser som går mot ökade krav på prestationer för fortsatt

samverkan. Konflikter och motstånd inom nätverket verkar dock inte föreligga. När Sascha och Sam berättar om vad som eventuellt kan bli nästa steg i implementeringen av perspektivet så känns det igen i det som HBT-seniorerna har uttryckt som önskemål. Sascha berättar att det finns ett förslag om att nästa steg i processen efter introduktionsföreläsningarna är färdiga mycket väl kan bli studiecirkel.

Det kan ju bli någon form av det med reflektionsledare. Att man träffas i grupper och reflekterar kring olika frågor. För det är ju reflektionsgrupp som är problemet, att inte det finns. Och vi jobbar ju med människor, och bemötande är ju a och o. Det är ju det. Att reflektera hur jag förhåller mig till andra, vilka värderingar jag har och vilka fördomar jag har. För det har vi ju alla, och det är klart att de påverkar på olika sätt.

Sam menar att samarbetet med HBT-seniorerna ”givetvis påverkar vad vi... eller vad *resultatet* blir” och fortsätter ”att det är klart man alltid önskar att man hade kunnat göra mer. Men nu tror jag att det är på en nivå där det ändå ger resultat och att det händer saker. Och vi får jobba med det liksom kontinuerligt. Sen är det såklart att det kan finnas en vilja hos dem att det ska hända mer, men det är någonstans att balansera allt. [---] Sen beror det ju på vad vi har för [övriga] samarbeten och så. Det finns ju andra frågor också som vi behöver lyfta och fokusera på och så där”.

Målet med samverkan kan förstås som i viss mån otydligt, men det tycks ändå som att det uppstår idéer och intentioner just genom samverkan som grundar sig på gemensamma intressen och visioner. Resursutbytet tycks bestå i kunskap och information samt tips och råd. De gemensamma värderingarna, målen och visionerna på ett övergripande plan ligger till grund för nätverkets sammanhållning. Samverkan mellan parterna kan möjligen förstås som att det har lagt grunden för ett fortsatt mer systematiskt arbete i inför nästa steg i implementeringsprocessen. Dock verkar det lite oklart vad det finns för utrymme för samverkan i nästa steg. Helle, Bo och Tintin menar vidare att det är svårt att veta om de har lyckats påverka något:

Nä vi diskuterade det precis nu sista mötet, har vi påverkat så mycket och jobbar vi på rätt sätt. Och vi kom ju fram till att vi har ju... alltså hur man har påverkat när man har varit ute och det vi kallar som lite föreläsning det vet man ju egentligen inte för det utvärderas ju inte så” (Bo).

... jag kan ju inte idag se att det vi hittills har gjort har haft någon möjlighet att påverka organisationen i sin helhet. Vi fick ett väldigt trevligt och bra bemötande [skrattar] på den här konferensen de hade. Arbetskonferens kallar de det. Men... de var så upptagna. Det var så många andra frågor som togs upp på det mötet dessutom. Christian Antoni Möllerop hade först en timma då han pratade om det här mera teoretiska och erfarenheterna från bland annat Norge men också USA och sen vår uppgift var mer att tala om att vi finns här lokalt i Göteborg också och att vi kan tänka oss att hjälpa till, ställa upp med någon person i något sammanhang där det kan bedömas lämpligt, både ur deras och ur vår synpunkt (Helle).

Tintin menar att det tar sin tid med sådana här frågor och det får man acceptera. Som nätverk tycker Tintin att de har gjort ett rejält avtryck i staden. De flesta vet att de finns, ungefär vad de vill. Det är även många som gärna vill ha deras hjälp. Trots de stora framgångarna anser Tintin att:

... det är ju ingen stängd dörr. Samtidigt som det är en öppen dörr innebär det ju inte att det är framgång. Och sen så är det ju det mera långsiktiga perspektivet. Okej hur lågt, hur fort ska det gå nu innan alla vårdenheter har fått HBT utbildning?

9.2.3 Vad aktörerna anser om förutsättningarna

Vilka förutsättningar aktörerna ser för en implementering kommer här att främst presenteras utifrån informanterna Sascha och Sam, samt enhetscheferna Elliot och Eli.

Sam och Sascha beskriver hur förutsättningarna ser ut i verksamheterna utifrån de reaktioner de fått när de varit runt med introduktionsföreläsningarna. Reaktionerna beskrivs som blandade, där vissa har visat ett stort intresse och engagemang samtidigt som de i andra fall råkat ut för visst motstånd. Flertalet av de förhållningssätt som tas upp som myter av Smith & Calvert (2001) (se ”5.2 HBTQ i relation till vård och omsorg”) stöter även Sam och Sascha på:

... alltså någonstans så tror jag ju att alla vill ju göra ett bra arbete. Men, vi har ju massa föreställningar och massa förväntningar och det styrs ju också av olika strukturer i samhället. Och vi är ju inte alltid medvetna om det, men när vi kan medvetandegöra det så då blir det ju synligt, och då kan man ju förändra de strukturerna också. I alla fall inom ramen för våra egna verksamheter. Till en viss del givetvis alltid. Samtidigt är det ju också så att en förändring möter ju motstånd ofta. Och att man kan ta det liksom personligt och så... men min bild är ändå att det finns ett väldigt stort intresse och att man känner att det är viktiga frågor. För sen så är det ju så, och det finns det ju alltid när man är så många, att det finns motstånd mot arbetet att ’vi behandlar alla lika’, eller ’vi gör ingen skillnad’ och sådär [...] Jag tror att det här är ganska generella saker... Men... ja, alltså ’jag gör inte skillnad’ eller ’det finns inga personer här som är homosexuella eller bisexuella eller transpersoner’. Mycket den... Det kan man ju möta det motståndet. Och ’om det kommer någon så får vi hantera det då’ istället för att också se att genom att vi upprätthåller det så omöjliggör ju vi för de personerna att ta del av vår verksamhet kanske. Och man ser det inte att det kanske redan, eller det finns ju personer som identifierar sig på det sättet, och sen så kanske de inte vågar säga någonting. Det måste finnas en ingång (Sam).

... varför det har tagit så lång tid [med introduktionsföreläsningarna] beror på att vi är en stor verksamhet med många chefer, alla har inte varit med på tåget och så [...] Ja det är väl mycket verksamheten, det är väl klart att... Eller mycket det kan man väl inte säga men... Jag tycker att det har varit bra arbete så. Men vissa enheter och framförallt vissa chefer som har visat motstånd. Och där har vi till exempel... Där har vi väl inte lyckats få in de här introduktionsföreläsningarna som är obligatoriska. Och det har vi fått trycka på med hjälp av sektorchef och områdeschef att de ska bli av. Så det har varit lite svårt på sina håll [...] Vad det bottnar i om det är okunskap eller ovilja det vet jag däremot inte [...] Men där har ju områdescheferna fått gått ut, alltså våra högsta chefer och tydliggjort att vi ska boka in en punkt med föreläsningar och sen har det gått ganska bra på sina håll. Det svåra har ju blivit då att det har kommit upp andra frågor i forumet. Att vi sparar och drar in i verksamheten så det har blivit ett forum för att uttrycka gnäll. För det är kanske enda tillfället som man samlas och reflekterar, och det ska det ju inte vara, det är ju inte till för det. Men det är viktigt att vara medveten om att, visst det är 2013 då är det, det finns rättigheter och lagstiftning men det finns fortfarande mycket att jobba med. Uppfattningar. [...] Det är väldigt varierande. Alltså det ska... Det finns engagemang hos vissa... hos viss personal. Men samtliga... det är nog svårt att säga generellt. Det är klart att vissa kanske inte förstår varför vi ska hålla på med detta. De tycker väl inte att det är ett problem idag, i det här samhället. Det är förstås klart att vi lever i ett öppnare samhälle, med rättigheter att få gifta sig och så vidare, men samtidigt att personer med könsöverskridande identiteter inte ska behöva diskrimineras. Det finns ju fortfarande väldigt mycket att jobba med kring föreställningar, uppfattningar, fördomar. [...] Det gör ju att det kanske blir svårt om vi då har chefer som inte tycker att det här är viktigt (Sascha).

Utifrån de tre faktorerna för lyckad implementering, så kan det Sascha och Sam uttrycker förstås som att det på sina håll inom sektorn brister i framförallt kriterierna *veta* och *vilja*. Det både Sascha och Sam menar är att vissa chefer inte förstår initiativet, då de inte kan se behovet av det i sina respektive verksamheter. Detta skulle kunna uttryckas som problemet

med att det inte finns något problem. ”Vi behandlar alla lika” eller ”vi har inga HBTQ-personer här” menar Sam omöjliggör för HBTQ-personer att vara öppna genom att verksamheterna bidrar till att upprätthålla myterna. Författarna bakom utvärderingen av projektet ”Open Door Project” (Landers et al., 2010) ställer sig också kritiska till detta förhållningssätt, och menar likt Sam att det är en hållning som bidrar till att exkludera HBTQ-personer från samhällets hjälpsystem. Författarna till handboken *Opening doors: Working with older lesbians and gay men* (Smith & Calvert, 2001) argumenterar också de för att antagandet att det inte finns några HBTQ-personer i verksamheterna upprätthåller, och baseras på, stereotypa föreställningar om hur HBTQ-personer förväntas vara och bete sig. ”Vi gör inte skillnad” innebär följaktligen en förnekelse av att det kan finnas specifika behov knutna till gruppen, där just erkännande är en viktig del. Kriteriet *vetä* går således hand i hand med kriteriet *vilja*, då konsekvensen av en bristande förståelse av intentionen att införa ett HBTQ-perspektiv i verksamheterna i förlängningen leder till att engagemanget går förlorat. Detta blir tydligt i de fallen som både Sam och Sascha beskriver. Vad jag benämner som ”problemet med att det inte finns något problem” kan förstås som det Sascha lyfter fram som effekten av de framgångar som skett på jämställdhetsfronten, sett ur ett HBTQ-perspektiv. Det öppnare klimatet i samhället tycks få effekter för hur man inom verksamheterna upplever behovet av att behandla frågor som rör HBTQ. Bristen på engagemang och vilja, som beskrivs av Sascha, kan förstås som det pris som äldre HBTQ-personer får betala för öppenheten.

Överlag menar dock Sascha och Sam att det har fungerat väl med introduktionsföreläsningarna. Sascha berättar att under tiden de varit runt i verksamheterna har efterfrågan efter något mer lyfts fram. Personalen eftersöker något ytterligare i nästa steg, vilket även antyder att det finns både vilja och engagemang hos medarbetarna.

Elliot, som är enhetschef för tre avdelningar, uttrycker sin upplevelse av behovet att arbeta med HBTQ-frågor:

Jag upplever att detta behövs, det finns ju fortfarande det här att man ska, man gör inte det elakt men det är ju mer tillåtande klimat att skoja lite om detta tycker jag på ett kränkande sätt som man inte ens vet om. Man är inte den personen egentligen... men. Så jag ser att det här behövs absolut. Och att det är början på ett arbete för att få till förändring verkligen, så är vi lite som i början känner jag.

Angående om huruvida personalen delar den inställningen så tror Elliot att det kommer de att göra, men att arbetet med att införa ett HBTQ-perspektiv i verksamheten kommer olyckligt i tiden. Verksamheterna går för närvarande igenom stora förändringar med att införa optimerad bemanning¹² i verksamheterna. Elliot menar att detta medfört att andra frågor hamnat i skymundan då ”man måste lära sig hur man ska bemanna sig och komma hit alltså, det är så grundläggande”. Frågor som rör HBTQ i verksamheterna är viktiga och inget som ska glömmas bort, menar Elliot, ”men [att] det blir bättre om man gör det när det andra sitter. För då blir man inte så... då kan man ta till sig det bättre tror jag. Så att om man väntar lite och sedan går in helhjärtat det tror jag är bättre. För resultatet.”

Det Elliot uttrycker kan förstås utifrån kriteriet *kan* som syftar till resurser. I detta fall rör det främst tidsaspekten. Elliot tror att personalen kommer att bli varse om behovet av perspektivet när införandet av optimerad bemanning sitter. Vidare anser Elliot att trots ett klimat som tillåter kränkande skämt så är det inte ”den personen man är egentligen”. Elliot uttrycker både

¹² Optimerad bemanning är ett arbetssätt som syftar till att minimera antalet timanställda och erbjuda fastanställningar, genom att den överanställning som det medför ska användas till att täcka upp för behovet av vikarier i verksamheterna.

ett behov av att arbeta med frågorna och en tro på att det skulle uppstå såväl engagemang som vilja hos personalen vid rätt tillfälle. Eli, som också är enhetschef för cirka trettio medarbetare, uttrycker också att det är en fråga om prioriteringar, men uttrycker även en annan form av kriteriet *kan*, som också syftar till resurser. Här uttrycks resurser snarare som en fråga om kompetenser, men även prioriteringar:

När det gäller jämställdhetsfrågor så är jag i ärligheten namn inte så jätteduktig på det. Det blir väl att vi tar upp nyheter. Frågorna [HBTQ-frågor] var aktuella när vi skulle införa det salutogena arbetssättet. Hur vi ska ställa oss till annan sexuell läggning och hur vi ska behandla det. Sen har inte jag varit jätteduktig på att hålla det levande. Men det finns ju även personal med annan sexuell läggning, så frågan brinner till emellanåt. Men det är klart det måste ju hållas levande. [---] Det hänger ju mycket på hur mycket jag pratar om det, tar in föreläsare, eller arbetar med frågan. Det känns mer naturligt om man har något att arbeta mot. Yrket är ju ett vårdande yrke så det tror jag inte skulle vara några problem. Om vi skulle ha någon [HBTQ-person] så är det ju vad de skulle ha för önskemål själva som får vara styrande. Annars är det mer jämställdhetsfrågor som är aktuella här nu. [---] Jag tror inte att det är svårt egentligen att få in det. Jag tror... Ja, vad är det som gör att det är lite trögt... Just nu har det inte känts så aktuellt för vi har inget att hänga upp det på. Man måste ju hålla det aktuellt klart och det är ju en prioriteringsfråga. Det kan ju vara något annat med högre dignitet och då faller det ju tillbaka. Jag får aktualisera det framöver när det finns behov av det. Samtidigt har jag svårt att se hur förhållningen kan förändras så mycket. Det är ju ett öppet och tillåtande klimat. Det hör ju lite grann ihop med det salutogena arbetssättet. Eller det finns ett visst tänk kring det i alla fall.

Citatet belyser hur Eli ser på sin egen roll och förmåga att behandla jämställdhetsfrågor i allmänhet, och HBTQ-frågor i synnerhet, med sina medarbetare. Eli funderar över perspektivets prioritet i verksamheten och menar åt ena sidan att man det är viktigt att frågorna hålls aktuella, men antyder åt andra sidan att ”det känns mer naturligt om man har något att arbeta mot” och att ”[j]ag får aktualisera det framöver när det finns behov av det”. Citatet svarar således till alla tre kriterierna *veta/vilja/kunna*. Att perspektivet för närvarande inte upplevs som aktuellt kan tänkas påverka förståelsen av intentionen, likväl som viljan att behandla frågorna i verksamheterna. Efter vad som lyfts fram i tidigare forskning (Smith & Calvert, 2001, Landers et al., 2010, Socialstyrelsen, 2008) som att det finns all anledning för äldre HBTQ-personer att misstro samhällets institutioner, och däribland äldreomsorgen, så ter sig detta förhållningssätt en aning problematiskt. Att lägga över ansvaret på enskilda äldre HBTQ-personer, menar bland andra Smith & Calvert (2001), är orimligt då det förutsätter att de ska ta initiativ som blottar deras sexualitet och identitet utan att veta om organisationerna är förmögna eller beredda att lyssna och ta till sig. Det kan således antas vara ett alltför stort risktagande för att det ska bli aktuellt.

Både Eli och Elliot menar att det inte skulle vara några problem med personalen att få in perspektivet, då de menar att det är moderna människor som jobbar inom äldreomsorgen samt att ”det är ju ett öppet och tillåtande klimat” (Eli). Vad samtliga respondenter tar upp som de menar skulle kunna te sig problematiskt är övriga medboendes reaktioner. Eli menar dock efter lite eftertanke att de antagligen inte skulle reagera, då det flesta redan är så gamla och sjuka då de flyttar in. Det skulle även kunna vara en orsak till att de inte behandlat frågorna så mycket i verksamheterna:

Det som jag kan se är om man har några särskilda önskemål [som HBTQ-person] nu kan jag inte komma på några men... Om vi säger en man som vill gå i kvinnokläder så tror jag inte att det är personalen som skulle ha några problem med det utan i så fall det andra medboenden. Jag tror att det är värre för en man att klä sig i klänning och blus och stå för det på ett boende såhär. Det är ju för de som är 65 plus. Fast egentligen så är det ju 90 plus här. Så just här tror jag

egentligen inte att någon skulle reagera. Här är de väldigt sjuka. De allra flesta som kommer hit är rullstolsburna, har haft stroke eller knappt vet var de är någonstans. Kanske skulle de inte ens orka hålla kvar i detta [kopplat till sexualitet och könsidentitet]. Samtidigt så är det ju en sak i samtalen man har med dem, deras önskan och det är då man får möta det. Det är därför jag kan tänka att samtalen här inte är så jättehöga [om HBTQ]. Kanske svänger det i framtiden.

Eli antyder också att när man är gammal och sjuk så kanske man inte ”orkar hålla kvar i detta”. HBT-senioren Bo delar liknande tankar och uttrycker kring ålderdom och sjukdom:

[jag] brukar säga så här att då orkar man varken vara heterosexuell eller homosexuell. Det finns inte i ens värld säger jag då. På *det* sättet alltså. Utan då är man så nöjd med att man får hjälp med att gå på toa och sin hygien och lite mat. Men det är ju det här att människor ska fatta. Att jag har en partner till exempel. Att det är de som är min familj. Eller att jag har ingen familj för att jag har levt i garderoben kanske.

Vad både Eli och Bo ger uttryck åt är att den sexuella identiteten blir sekundär i förhållande till den dagliga livsföringen när man blir gammal och sjuk. Bo menar dock att det handlar om dels respekten för anhöriga och dels respekten för hur man levt. Varken Elliot eller Eli vet med sig att de har haft några HBTQ-personer i egenskap av brukare. De har inte heller hyst några aningar om någon brukare. Vad det beror på tror både Eli och Elliot kan vara att det är tabu för den generationen. Eli funderar också på om det inte kanske rakt av inte var så utbrett förr. Elliot funderar även på om det bara är så att man är blind och menar att det borde funnits HBTQ-personer i verksamheten:

Jag tror inte vi haft någon så. Det har säkert funnits men inte som på något sätt har uppfört sig så att man har blivit misstänksam. Inte någon gång har jag haft det, under alla år. [...] Inte av de som bor här, men personal har vi ju haft många, men inte boende. Vi har inte misstänkt någon. Eller så är man bara så blind. Det borde ju ha varit så. Det är ju en stor grupp så att...

Det Elliot efter lite funderingar uttrycker är just det som är pudelns kärna i heteronormen; att vi tenderar att ta för givet att alla identifierar sig som heterosexuella och identifierar sig som det kön man tillskrivits vid födseln. Det Elliot säger är egentligen att det är en stor grupp och denna grupp osynliggörs. Detta skulle kunna förstås utifrån stereotypa uppfattningar om hur man förväntas vara och bete sig som HBTQ-person, varpå man inte heller anat att någon brukare identifierat sig som annat än heterosexuell. Begreppet HBTQ kan i sig förstås som ålderskodat, då de uppfattningar som finns om HBTQ-personer ofta leder tankarna till att vara en subkultur som hör ungdomen till (Socialstyrelsen, 2008). Kombinationen av den heteronormativa samhällsordningen och de stereotypa uppfattningarna om HBTQ-personer innebär enligt ett sådant resonemang att äldre HBTQ-personer osynliggörs i vård-sammanhang.

9.2.4 Attityder och värderingar med potential att påverka

Både Elliot och Eli uttrycker att frågorna är viktiga att behandla, men att de inte tror på särbehandlande insatser. De vill i stället få in perspektivet som något naturligt i verksamheterna. Elliot tar upp några förslag på hur perspektivet skulle kunna integreras. Vidare menar Elliot att om man ska ta upp frågor som rör HBTQ med brukarna så måste det vara genomtänkt.

Jag skulle ju vilja att de personerna som är äldre idag och som har kommit ut, att de hade velat komma hit. Men jag förstod att det inte är så himla enkelt att få dem att ställa upp på det. Men filmer, upplysningsfilmer, att personalgrupperna tar upp de här frågorna. [...] Om vi får in från våra praktikanter här som kommer ut är det guld värt alltså. Där man jobbar mycket med det. Det är jättebra att jobba med personalgrupperna och... kanske kan väcka intresse. Det finns ju

olika personer som kanske har haft det nära sig och som kanske inte har sagt något om det. Det här med att gå ut i... alltså gå ut med detta till de som bor här. Det ska man göra men där ska man lägga ner mycket jobb innan man gör det. Så att man gör det på ett rätt sätt tror jag. Bestämna sig och diskutera länge innan att hur gör vi detta så att det blir riktigt bra. Så att det inte... ja, bara blir flummigt och ja som jättesnabbt så.

Alltså det är ju viktigt för att allting som man måste var öppen med. Samhället, det är ju ingenting som man ska behöva gömma sig för. Att man har en annan sexuell läggning eller att man är transexuell eller... Det finns väl ingen anledning för människor att behöva dölja det, känner jag. [---] Sen är det ju min personliga uppfattning att man inte behöver göra det, särbehandla utan bara göra det, ja... som nåt helt normalt. Som det är tycker jag. Så ser jag på det. Och det är det tror jag som man ska försöka jobba med. Och inte göra det till något konstigt och annorlunda” (Elliot).

Eli menar att det finns en risk i att arbeta exklusivt med frågorna och ifrågasätter bland annat vad det är Göteborgs stad vill lyfta fram genom att de särskilda boendena ska flagga med regnbågsflaggan under festivalens dagar:

Jag tycker inte att man ska särskilja att 'här är det ett boende som är öppet för det här'. Då blir det att segregera och det tror jag inte på. Jag menar de som jobbar här de är ju medvetna människor. Dom läser ju tidning och kanske är med i organisationer och så (Eli).

Ibland kan vi nästan tycka, och det gäller ju alla HBTQ-frågor, att man inte ska göra det exklusivt. Förr var det ju ”Titta där går en *såm*” och nu är det mer ”titta där går en sån” men det är ju samma betydelse. Men vad är det man vill lyfta fram när man flaggar i fjorton dagar. Vad är det Göteborg vill lyfta fram? Det är lätt att det tappar respekten. Det som ska var naturligt blir inte naturligt, att pendeln svänger över och det blir för mycket av det. Det är som lite grann, läggningen är inget konstigt. Det som är konstigt är de som vill bråka om det och är extrema. Det finns alltid de som är rasister men jag tror att gemene man har en liberal syn. Men att man inte gör frågan till en ytterlighet för det handlar ju om öppenheten och naturligheten tror jag. Som det här med flaggningen, det kan bli... inte frånstötande, det är fel men att det vänder [...] En flagga som inte är normalt i vanliga fall, det undrar vi ju här varför den ska vara uppe i fjorton dagar, det finns ju de som tycker att det är underligt och inte direkt jublar över det och det kan jag förstå. Det kan ju vara att någon fyller år och så hänger den flaggan. Det kan ju vara att det är festival men det får ju inte överskugga det som händer här (Eli).

Citatet ger sken av en något ambivalent hållning till hur perspektivet ska integreras i verksamheterna. Dels handlar det om öppenheten och naturligheten, samt antagandet att gemene man har en liberal hållning. Dels ger det uttryck för att öppenheten, som exempelvis regnbågsflaggan symboliserar, kan få en motsatt effekt. Att ”det är lätt att det tappar respekten” och att det finns de som tycker att det är ”underligt och inte direkt jublar över det”. Vad Eli uttrycker skulle kunna förstås utifrån assimileringprincipen (Rosenberg, 2002). Flaggningen kan således förstås som ett regelbrott mot de spelregler som råder för att assimileras. Att inte göra så mycket väsen av sin sexuella läggning skulle kunna förstås som en förutsättning för att assimileras.

9.2.5 Diskussion

Sam och Saschas uppgifter vittnar om att perspektivet är en prioriterad fråga, såväl hos sektorsledningen inom äldreomsorgen som inom jämställdhet- och mångfaldsgruppen. Det finns dessutom ett entydigt beslut från sektorsledningen sida. Det tar sig uttryck i Saschas och Sam utsagor om att såväl områdeschefer som sektorschefen i stadsdelen har agerat i de fall då det uppstått problem med att genomföra introduktionsläsningarna i enskilda verksamheter. Perspektivet tycks således vara prioriterat på den organisatoriska agendan.

Den interna samverkansformen mellan de olika enheterna på operativ nivå och utvecklingsavdelningen på strategisk nivå, i den så kallade jämställdhet- och mångfaldsgruppen, karaktäriseras av att aktörerna förenas kring gemensamma mål och visioner kring ett jämställdhetsarbete. Arbetet har till stor del formats utifrån egna idéer, kunskaper och kompetenser. I arbetet med att införa ett HBTQ-perspektiv i verksamheterna har det etablerats ett samarbete med HBT-seniorerna. Samverkan med HBT-seniorerna bidrar till resurstillskott i form av framförallt tips och råd i arbetet. Dock är resursutbytet att förstå som sekundärt i förhållande till vad som ligger bakom samverkan mellan de båda organisationerna. Den initiala kontakten förstås snarare som grundad på gemensamma intressen och visioner gällande införandet av ett HBTQ-perspektiv. Nätverket befinner sig dock inom ett institutionellt ramverk som skapar strukturer och processer för samverkan. Organisatoriska resurser påverkar arbetets utformning och i förlängningen även förutsättningarna för samverkan. HBT-seniorerna motsätter sig att axla ett för stort ansvar vad gäller kunskapsmassan. Det kan även skönjas tendenser mot ökade krav på motprestationer för fortsatt samverkan, såsom att det måste leda till resultat. Samtidigt kan samverkansformen förstås som en plattform för idéer och intentioner där förutsättningar för ett fortsatt mer systematiskt arbete i implementeringsprocessen har formats.

Under ett par års tid har nu jämställdhet- och mångfaldsgruppen varit runt i de olika verksamheterna med vad de kallar introduktionsföreläsningar, föreläsningar som HBT-seniorerna bidragit till utformandet av. Reaktionerna på introduktionsföreläsningarna har varit blandade, där många av de myter som togs upp under tidigare forskning också framkommer här i empirin. Vissa förhållningssätt, såsom att vi lever i ett öppet samhälle, kan förstås som ”problemet med att det inte finns något problem”. En attityd som i viss mån bidrar till exkluderandet av äldre HBTQ-personer, genom att osynliggöra behovet av att behandla frågor som rör HBTQ i verksamheterna. Detta märktes inte minst vid den studiecirkel som genomfördes i ett inledande skeende. Att samtliga verksamheter nu ska ha tilldelats baskunskaper i ämnet är ett första steg mot att implementera ett HBTQ-perspektiv. Det kan också förstås som ett steg i att tillämparna ska förstå intentionen på ett medvetandeplan. I skrivande stund planeras nästa steg i processen. Något majoriteten av respondenterna framhäver som önskemål för nästa steg är tid till reflektion, då de menar att endast kunskap i frågorna inte förändrar några attityder. Eli och Elliots utsagor vittnar om behovet av att fortsätta arbetet för att perspektivet ska integreras i verksamheterna. Elliot menar att perspektivet för närvarande konkurrerar med andra implementeringsprojekt, i synnerhet införandet av optimerad bemanning. Att HBTQ-frågor har hamnat i skymundan av detta talar för att perspektivet inte lyckats stå sig i konkurrensen med övriga projekt, vilket kan förstås som en brist i faktorn *kunna*. Elliot menar att frågorna är viktiga och att det finns ett behov av att arbeta systematiskt med dem. Det får enligt Elliot inte göras slarvigt och ”så att det blir flummigt”. I Elis verksamheter har perspektivet också fått stå tillbaka. Frågorna har enligt Eli inte varit prioriterade. Här tycks orsaken främst vara att frågorna inte har uppfattats och identifierats som ett problem. Därmed har det inte heller uppstått något förändringsbehov på området. Eli menar att frågorna får aktualiseras när det blir aktuellt. Detta svarar till både faktorn *veta* då förståelsen för intentionen inte framkommer som helt tydlig, vilket i sin tur påverkar faktorn *vilja* genom att perspektivet prioriterats bort.

9.3 Fall 3

Fall 3 tar avstamp i en HBT-certifierad verksamhet. Vad HBT-certifieringen innebär redogörs här först i korthet. Certifieringen är ett initiativ som RFSL erbjuder verksamheter, och bedrivs genom att systematiskt arbeta med HBTQ-frågor. Processen inleds med en planeringsfas där uppdragsgivarens organisation inventeras utifrån behov och förutsättningar för arbetet.

RFSL:s genomförandeplan anpassas till den specifika verksamheten och en tidsplan arbetas fram. Det interna arbetet består vidare i att en HBT-grupp tillsätts internt, som sedermera kommer att fungera som RFSL:s kontakt i verksamheten. Vid sidan av de möten som hålls med RFSL ska gruppen även avsätta ett antal timmar varje månad. Gruppens medlemmar ska representera olika yrkesgrupper, och har även till uppgift att ansvara för att koordinera arbetet internt. Internt görs också en inventering, ur ett normkritiskt perspektiv, av såväl den psykosociala som den fysiska miljön. Detta sker utifrån RFSL:s checklistor. Sedan följer planering och genomförande av det fortlöpande arbetet. Parallellt med detta ska minst 95 % av medarbetarna genomgå en grundutbildning i fyra steg som ges av RFSL:s utbildare. Efter genomförd utbildning ska samtliga ha grundutbildning i HBTQ-frågor samt relevanta fördjupningskunskaper. Verksamheten ska även efter erhållen certifiering aktivt och kontinuerligt arbeta för att skapa en öppen och inkluderande arbetsmiljö samt respektfullt bemötande ur ett HBTQ-perspektiv. Utifrån de tidigare upprättade checklistorna utvecklar RFSL och HBT-gruppen gemensamt en plan för fortsatt kvalitetssäkring och uppföljning. Det slutgiltiga steget i processen består i själva certifieringen. Certifieringen fungerar sedan som ett kvitto på att verksamheten arbetar strategiskt utifrån ett HBTQ-perspektiv, både vad gäller den interna arbetsmiljön som i bemötande av brukare/anhöriga (RFSL, 2012b).

Inom ramen för denna studie görs inte en analys av RFSL:s kriterier. Till studiens övergripande syfte, som lyder: ”att undersöka förutsättningarna för implementering av ett HBTQ-perspektiv”, kan HBT-certifieringen dock förstås som ett kvitto på att den specifika verksamheten uppfyllt implementeringsmålen. Detta innebär att framställningen av Fall 3 kommer att ha en mer retrospektiv karaktär än tidigare beskrivna fall. Processen kommer trots detta att analyseras utifrån samma teman som övriga, med start med vilka aktörer som kan urskiljas i processen. Presentationen tar således avstamp i vad som lett fram till initiativet, samt vad som gjorts. Fallet kommer att presenteras genom enhetschefen Eddy.

9.3.1 Aktörer i processen

En lokalpolitiker planerade fröet om en HBT-certifiering genom en motion till den kommunala ledningsgruppen. Nämnden tog efter det beslutet att ett av kommunens äldreboende skulle genomgå en HBT-certifiering. ”Vi hade ju ingenting med det att göra utan vi fick ju bara till oss att nu har nämnden godtagit den här motionen och klubbat igenom den och avsatt 200 000 kronor för att utbilda ett äldreboende i det här”, berättar Eddy. En förfrågan togs sedan upp på ett ledningsgruppsmöte våren 2011. Eddy minns det som:

Vi började utbildningen 2011 på hösten, och innan dess då på våren så hade en politiker lagt en motion då om att han tyckte att *något* äldreboende i kommunen skulle bli HBT-certifierat. Det togs upp i ledningsgruppen under våren 2011, och sen satt vi där och dividerade lite att vem ska och sådär. Jag tyckte själv personligen att det där är väl ingenting. Det där är väl inget att göra någon större grej av utifall att man är homosexuell eller någon homosexuell flyttar in. Men så frågade de mig om inte jag kunde... i och med att jag hade en ganska lagom stor verksamhet. Det hade ju också, alltså politikerna tog ju det här och hade lagt 200 000 kronor till certifieringen... i en särskild liten pott. Jag personligen tyckte som sagt att det där är väl inte... men okej jag går tillbaka och prata med mina medarbetare då och tog upp det på ett APT. ”Jaaa! Vad intressant” sa alla. ”Jaha” sa jag, så då blev det så att vi hoppade på den utbildningen. Och den började ju då på hösten 2011 och vi certifierades i maj 2012.

Kontakten tog Eddy, sedan beslutet var fastslagits, med RFSL. De aktörer som kan urskiljas som involverade i processen är således Eddy, medarbetarna, samt RFSL:s utbildare.

9.3.2 Samverkan och styrning

I enlighet med RFSL:s modell för certifiering så bildades en ansvarig HBT-grupp internt. Denna grupp bestod av Eddy och fyra medarbetare, varav en sjuksyster. Sjuksystemen hoppade dock av, men gruppens övriga fyra medlemmar bestod. Gruppen var den kontakt RFSL hade i verksamheten. HBT-gruppen ansvarade för inventeringen av den fysiska så väl den psykosociala miljön, styrdokument och riktlinjer, med återkoppling till RFSL. HBT-gruppen och RFSL:s representant träffades separat från utbildningsstegen vid fyra tillfällen.

Vi måste ju träffas inför varje... Nu ska vi se hur många möten... Fyra gånger. Det är fyra steg alla ska gå, fyra gånger träffas HBT-gruppen utöver. Så det blir ju många möten blir det. Så vi träffas fyra gånger och då har vi alltid haft uppdrag då... Och vi måste ju då jobba innan vi träffar NN, och då jobbar ju vi, och går igenom alla de här listorna också... riktlinjer och så. Sen kommer NN och då betar vi av alla de här sakerna som vi har gjort, så det blir ju många timmar. Eller det är ju inte många timmar såhär rent, men man måste ta sig tid och gå igenom och titta och så. Till och med inredningen går vi igenom och tittar. Då får man ju gå omkring och titta att vilka tavlor har vi, är det familjelycka mamma/pappa/barn, eller är det könsneutrala på något sätt. Så man får gå igenom verksamheten på så sätt. [---] Sen så fick vi uppgifter helt enkelt. Dels att kolla hur organisationen ser ut. Sen hade vi här kvalitetssäkring och kontinuitet. Behålla HBT-frågor på agendan på arbetsplatsen, och det är ju det vi försöker göra nu också.

Som man förstår av certifieringsplanen så är det inte mycket utrymme för förhandlingar, utan kriterierna måste uppfyllas för att certifiering ska erhållas. Det innebär att det är RFSL som är styr i dansen. Samverkansformen kan således förstås som centralstyrd, där styrande har stor makt att reglera spelreglerna med både piska och morot. Regelverket/kriterierna underlättar vid problem som annars kan uppstå, genom sin tydlighet. Nätverket kan förstås som tidsbestämt, och hålls under perioden samman av de förväntade vinsterna som en certifiering innebär för båda parter. För att implementeringen ska lyckas krävs det ett gemensamt ansvar och ömsesidigt förtroende, då certifieringen förutsätter alla medarbetares medverkan och genomförande.

Dom styr eftersom det måste var X antal personer som går igenom, X antal personer som är närvarande. Det var 95% måste hela tiden vara, så att det inte blir för mycket bortfall, alltså det ska vara alla på en arbetsplats, men blir det för mycket bortfall ja då blir man ju inte certifierade, så är det ju. [---] Det kom ju en sån här enkät på slutet där man ska svara på frågor och så, så att dom ser att det har gått in.

9.3.3 Vad aktörerna anser om förutsättningarna

Tydligheten, i såväl beslutet från kommunnämnden som i RFSL:s kriterier för certifiering, kan tydligt kopplas till kriteriet *vet*a. Alla medarbetare är informerade om vad som ska ske. Eddy menar dock att certifiering kräver resurser i fråga om såväl tid som pengar, ”Det kostar ju en del, drygt 200 000 tror jag det var med alla de här mötena och föreläsningarna, och så. Det är ju liksom, man får lägga ner... man får investera i det på något sätt va”. De organisatoriska förutsättningarna har varit tillåtande och implementeringen förstås som prioriterad från ledningen, vilket ökar förutsättningarna för kriteriet att *kunna*. Vad som kan förstås i såväl Fall 1 som i Fall 2, där resursfrågan delvis varit ett hinder, så kan förutsättningarna i detta fall förstås som större. Kriteriet *kunna* kan även förstås utifrån kompetenser och kunskaper. I fallet kan samverkan förstås som att det är den resurs som RFSL bidrar med i processen.

Eddy menar att det stora arbetet börjar väl efter certifieringen, med att bibehålla kontinuiteten, ”det är lätt att det liksom... ja flyter undan på något sätt. Men just bemötande frågan är ju alltid aktuell”. Att bibehålla kontinuiteten är således även det en fråga om att *kunna*. För att

perspektivet ska hållas levande måste det stå sig konkurrenskraftigt mot andra prioriteringar i verksamheten likväl som att tid måste avsättas. Eddy berättar vidare:

Och det kan ju vara svårt med allting annat som man måste göra också. Så det gäller ju att hinna. Vi tar ju upp det på varje APT, om det finns något nytt inom området så... Ja mer uppmärksamma. Jag vet inte, men det som är viktigt för mig, är det som vi hela tiden har pratat om inom äldreomsorgen med bemötande. Och det ska inte vara annorlunda för att man är... ja det ska inte vara annorlunda bemötande för att man råkar vara homosexuell så. Det ska ju vara ett gott bemötande till alla, så är det ju.

Kontinuiteten kan även kopplas till kriteriet *vilja*, som är en fråga om motivation och engagemang. Eddy berättar bland annat att RFSL ska hålla en föreläsning som ett par av medarbetarna gärna vill gå på, ”och då får ju de komma tillbaka och redovisa vad det handlade om och så för oss andra då”. Eddy menar även att medarbetarna blivit mer uppmärksamma på vad medier rapportera rörande HBTQ-frågor sedan certifieringen.”Då tittar man till extra, och det gjorde de flesta vet jag att de sa att ’nu stod det ju i tidningen om det där och nu ska... ’ och så”.

Huruvida de kommer att genomgå omcertifiering som infaller två år efter certifieringstillfället säger Eddy:

Ja det tror jag. Det tycker jag att vi ska göra. Jag tycker ju det men så får vi väl höra med resten av gruppen här då.

Eddy menar att alla medarbetare numer är med på tåget, men att resan inte har varit helt bekymmersfri. Detta kommer nästa avsnitt att behandla mer ingående utifrån attityder och värderingar.

9.3.4 Attityder och värderingar med potential att påverka

Eddy berättar om sina upplevelser efter de första två heldagarna som genomfördes med medarbetarna:

Jag var med på den första heldagen med en halv medarbetargrupp. Så tänkte jag att jag behöver ju inte vara med då den andra gruppen skulle vara, eftersom jag visste ju vad de pratade om. Men då visade sig att när jag inte hade varit med där, så hade det blivit en väldig kalabalik. Därför att man hade motsatt sig vissa saker som lärarna, eller föreläsarna sa. Allra helst, som jag faktiskt blev väldigt orolig, efter den första och andra heldagen då började jag, att ’tänk om det inte funkar. Om man har en personalgrupp som är *helt* liksom’ [---] Men... jag kände ju efter dom två första heldagarna där, att här fanns det nånting att jobba med. [...] Man pratar ju inte bara om HBT eller HBTQ utan man pratar ju också om normer i samhället. Och normerna i samhället är ju det vi lever efter allihop va, på ett eller annat sätt. Och då tyckte ju de att vissa saker stämmer ju faktiskt inte, alltså mina medarbetare ”att sådär är det ju inte”. Det blev mothugg där, och det blev så pass kraftigt att jag måste vara med varenda gång. Det var ju lite spännande, alltså ”vad är det här nu va?” Och jag var ju lite rädd och tänkte att ”tänk om vi inte klarar av det här”.

Huruvida de kraftiga motreaktionerna med den andra gruppen berodde på frånvaron av Eddy är oklart. Ett engagerat och närvarande ledarskap framkom dock som en viktig förutsättning för införandet av ett HBTQ-perspektiv i utvärderingen av ”Open Door Project” (Landers et al., 2010). En ytterligare orsak till de kraftiga motreaktionerna kan vara att då normer ifrågasatts tenderar det att uppfattas som personliga påhopp; att man som person känner sig ifrågasatt och kritiserad. Om detta vittnar även det Eddy vidare uttrycker, ”först så blir det att

det blir något försvars... att de här normerna måste man försvara". Eddy berättar om motreaktionerna:

Det var mycket stort under tiden för det blev ju oerhörda diskussioner i fikarummet sen vet du. I början var det ju "att ibland undrar man ju om det är okej att vara heterosexuell i deras ögon" och då blev det ju så... det blev ju liksom lite motsatser där, men det är ju inte det. Jag tror att de... Ja, vissa tog det så till att börja med. Och det här med "hen" väckte ju väldigt mycket. Det var provocerande just det här. Och det tog de ju också upp, det här med manligt och kvinnligt, och att det börjar redan i spädbarnsåldern. Det var provocerande. Mycket provocerande. Ja, men det är ju så. Och vad jag tycker är konstigt är ju att det fortfarande är så. [---] Men sen så blir det ju att det första gången... och sen så pratar man om det här och det går ju liksom in till slut.

I enlighet med en normkritisk pedagogik måste normerna synliggöras för att kunna förändras. De fyra utbildningstillfällena innefattade såväl rollspel som diskussion. Eddy menar att utbildningen främst hade en upplysande effekt. Dels genom att ge en inblick i hur situationen sett ut för HBTQ-personer i en historisk kontext, och dels genom att synliggöra hur det ser ut idag. Fokus ligger i enlighet med pedagogiken på hur normer skapas och omskapas, samt hur de kan förändras. När det gäller bemötandefrågan, berättar Eddy, "så är det ju ingen skillnad. Man ska ju bemöta alla personer på ett schysst sätt som kommer in hit. Det ska inte vara någon särskild eller något sånt här". Certifieringen, som symboliseras i den fysiska miljön i form av både klistermärken och diplom, tror Eddy inger en känsla av trygghet för de HBTQ-personer som kommer dit:

Om de vet att vi är HBT-certifierade, så ligger det ju en trygghet i det kan jag tänka. Att 'aha här har de lärt sig om det här. Då kan jag känna mig trygg. Då kan jag kanske vara den jag är'.

Sista steget i certifieringsprocessen består i ett frågeformulär där man ska besvara frågor som visar att man har reflekterat och verkligen tagit till sig av utbildningen.

Det kom ju en sån här enkät på slutet där då man ska svara på frågor och så. Så att de ser att det har gått in. Kan man inte frågan ja då får man väl resonera med sin kompis då så att det ändå blir rätt svar på nåt sätt va. För man ska ha reflekterat över de här frågorna. Och då ser de ju också hur många rätt procentuellt sätt som man har då. [---] RFSL måste ha haft en känsla av att det här har gått in nånstans. Men jag blev lite orolig där faktiskt att "vad ska alla säga." Politikerna... då får man väl ett slag i huvudet om man har lagt bort sådär mycket pengar.

Under perioden för certifieringen anser Eddy att det skedde en stor förflyttning i tankarna hos medarbetarna. Från det att starka motkrafter infunnit sig " så är alla nu med på tåget att såhär är det". Eddy sammanfattar resan:

Det var inte alls alldeles enkelt faktiskt. Och det sa ju... i och med att NN sa det på certifieringen att vi är den verksamhet, och då har dom certifierat många verksamheter, att vi är ändå den verksamhet som har tagit det största steget. Alltså det har varit så... ja vi säger från tre till tio då, och de andra [övriga certifierande verksamheter] kanske ligger på sex. Det var häftigt faktiskt att höra det, och alla blev ju jätteglada. För det har ju med medvetenhet att göra. Vi går ju i våra egna penséer mycket. Går omkring, och tänker inte, och kanske inte hinner eller orkar hänga med i press och vad som händer i kring, allt som händer och det är klart att... [---] Det blev en... vad ska jag säga... en lång resa. Eller lång resa, en stor resa, enligt vad man sa från RFSL. Så det var jätteroligt faktiskt! Alla blev medvetna om vad som... hur det ser ut i samhället och så vad gäller normer och vad gäller könsskillnader... eller det här med könsidentiteter och så. Så det var väldigt kul att höra. Så nu är vi certifierade och nu har det gått ett år och efter två år så får man göra om det på något sätt vad jag förstår.

Eddy menar att som en konsekvens av utbildningen så har nya frågor uppstått i verksamheten som rör äldre och sexualitet. Frågor som övriga respondenter i studien är eniga om inte diskuteras i äldreomsorgen, såvida det inte uppstår en specifik situation. Sex och samliv kan utifrån Krekula (2010a) förstås som ålderskodade praktiker, som upprätthålls av föreställningar, och som avgränsar sex och samliv till ett visst åldersspann. Utifrån föreställningarna förväntas lust och sexualitet avta och slutligen upphöra med stigande ålder. I kontrast till detta talar Eddy om "en typ av hudhunger som ska stillas" hos äldre ensamstående människor och att detta leder till att medarbetarna får ta emot en del inviter såsom "kan du inte göra si, eller kan du inte göra så". Eddy berättar att då sexualitetsfrågor kom upp på bordet under certifieringsutbildningen så "nappade medarbetarna att 'det där skulle vi vilja veta mer om'. Eddy och medarbetarna har därför även beslutat att ta in en sexolog att föreläsa. Eddy menar att många kan uppleva det obekvämt att beröra frågor som rör sexualitet, något som känns igen från både Sonnys och Bos utsagor i tidigare fall. Eddy anser dock att "det är bra att man är öppen med det, för alla råkar ju ut för det [inviter] någon gång om man jobbar länge inom äldreomsorg. Så att man har viss förberedelse för det".

Vidare anser Eddy att klimatet i verksamheten har förbättrats radikalt:

... alltså förr kunde man ju få nåt klagomål om att den eller den hade betett sig illa. Eller att någon boende som ändå kan tala för sig säger att "nä men det var inge roligt det där". Det har ju minskat radikalt. Vi har ju väldigt sällan klagomål idag faktiskt. Och dels kan det ju ha att göra med att vi för ut att här bemöter man de som bor bra. Man bemöter varandra bra, man bemöter anhöriga bra och andra besökare bra. Så det ska vara ett klimat, och i det här klimatet så får ju HBTQ-personer också plats. Det är ju ingen som skulle bemöta någon annorlunda. Det är ju så. Så jag vet inte, det är ju så det är. Sen är det ju så att *alla* har ju varit med på de här utbildningarna, så det är ju ingen som kan säga "nämen jag visste inte". I alla fall inte av de som är fast anställda här, och de som har gått utbildningen.

Det Eddy menar med att ingen kan säga "nämen jag visste inte" anger att faktorn *veta* är uppfylld med avseende på information. Vidare menar Eddy att införandet av perspektivet har spridit ringar på vattnet, både vad gäller nya intentioner och ur ett bemötandeperspektiv. Klimatet menar Eddy har förändrats radikalt. I utvärderingen av projektet "Open door project" (Landers et al., 2010) framkom det också att projektet hade bidragit till ett öppnare och mer inkluderande klimat.

Övriga medboendes reaktioner tas upp i övriga fall som ett potentiellt problem. Eddy menar dock att brukarnas reaktioner har varit positiva:

Ja, jag berättade ju för alla. De som bor här, och som är klara de säger ju att "ja, de finns ju också." Då blev det ju lite diskussion. Men de som hänger med i nyheter och så här på tv, eller läser tidning eller vad det nu är, de menar på att det har förändrats sen de var unga och det tycker de är bra. Det är så de säger. Och det är ju bra!

9.3.5 Diskussion

Själva HBT-certifieringen kan i Fall 3 förstås som ett kvitto på att verksamheten lever upp till de kriterier som RFSL ställt upp. Verksamheten får därmed antas ha ett integrerat HBTQ-perspektiv. Förutsättningarna för att detta skulle komma till stånd kan först och främst härledas till ett entydigt beslut som tagits av kommunledningen. Förutsättningar som kan kopplas till resurser i fråga om pengar och tid har därmed varit goda. Resurser i fråga om kunskaper och kompetenser har sedan "köpts in" av RFSL. Kriteriet *kunna* kan därmed förstås som uppfyllt. Den externa samverkan har således varit tidsbestämd, formell och med

en tydlig ansvarsfördelning och reglering. Den interna samverkan i form av HBT-gruppen förväntas fortlöpa och ansvarar för att bibehålla kontinuiteten i verksamheten.

Eddys utsagor vittnar om att processen inte har varit helt bekymmersfri. Trots att medarbetarna vid förfrågan var entusiastiska och motiverade till att certifieras, vilket kan svara till kriteriet *vilja*, så möttes utbildningens innehåll av motreaktioner. Utbildningen har, i enlighet med såväl Eddys egna utsagor som med det Eddy berättar att RFSL uttryckt, inneburit en stor resa vad gäller förflyttning i medvetandet hos medarbetarna. Detta vittnar om att behovet av utbildningen var stort, men att medarbetarna inledningsvis inte hade identifierat frågorna som ett problem i verksamheten. Inte heller Eddy ansåg det vara ett problem utan uttrycker att ”jag tyckte själv personligen att det där är väl ingenting, det där är väl inget att göra nån större grej av”. Beslutet att HBT-certifieras kan därmed antas vara avhängigt det faktum att det kom ovanifrån för att det skulle komma till stånd. Att HBT-certifieringen fanns tillgänglig som ett alternativ kan dock förstås som en förutsättning för beslutet att komma till stånd.

Eddy uttrycker att bemötandefrågan är oförändrad från tiden innan utbildningen, att man ska bemöta alla med respekt, men menar i nästa andetag att det efter utbildningen inkommit färre klagomål. Det kan ha samband med att de nu tydligare för ut att ”här bemöter man de som bor bra. Man bemöter varandra bra, man bemöter anhöriga bra, och andra besökare bra”. Det tyder på att utbildningen spridit ringar på vattnet och påverkat det allmänna klimatet. Eddy menar även att ingen som gått utbildningen kan säga att ”nämen jag visste inte”, vilket svarar till kriteriet *veta*.

Utbildningen har vidare inneburit att sexualitetsfrågor i relation till brukarna hamnat på agendan. Verksamheten har därför beslutat att ta in en sexolog för att behandla de frågorna. Eddy berättar att ett par medarbetare intresserat sig för ytterligare utbildningar som RFSL håller i, samt att majoriteten av medarbetarna blivit mer uppmärksamma på hur normer och HBTQ-frågor förmedlas genom medier. Detta ger en indikation på att det finns vilja och engagemang att anamma perspektivet i verksamheten, och svarar därmed till faktorn *vilja*.

10 Slutsatser och utblick

Studien har belyst hur tre organisationer hittills har behandlat HBTQ-frågor i verksamheterna, samt hur förutsättningarna ser ut för att införa ett HBTQ-perspektiv. Studien har även undersökt vilka aktörer inom äldreomsorgssektorn som är involverade och medverkar till arbetet, samt hur extern samverkan bedrivits med intresseorganisationer. Hur styrning utövas intraorganisatoriskt såväl som interorganisatoriskt har undersökts, samt vilka attityder och värderingar hos tillämparna som har potential att påverka ett implementerade.

I Fall 2 och 3, kan perspektivet förstås som prioriterat från sektorsledningens håll. Detta visar sig i Fall 2 bland annat genom att sektorsledningen investerar i att utbilda reflektionsledare, anordnar arbetskonferenser på temat, där man bjudit in såväl RFSL som HBT-seniorerna, samt genom att områdeschefer och sektorschef agerat då det uppstått svårigheter att genomföra introduktionsföreläsningarna. I Fall 3 visar det sig genom den investering som HBT-certifieringen innebär. Beslutet kan i båda fall förstås som entydiga och påbjudna ovanifrån. Processen kan då förstås ur ett top down-perspektiv, där även förutsättningar för samverkan, såväl intra- som interorganisatorisk, är stora. I Fall 1 tycks det inte finnas ett liknade stöd för perspektivet från sektorsledningen utan initiativet har formats i den operativa nivån inom förebyggande enheten, ur ett så kallat bottom up-perspektiv. Perspektivet har i Fall 1 varit svårforankrat hos övriga enheter, på operativ såväl som på strategisk nivå. Här

tycks bristen på kommunikation och på ett entydigt beslut som stöder perspektivets relevans vara centrala faktorer. Detta påverkar således även förutsättningarna för en intraorganisatorisk samverkan negativt. Respondenten från Fall 1 eftersöker ett beslut från ledningens sida och ett top down-perspektiv på processen. Detta tycks tyda på att en viktig och grundläggande förutsättning vid införandet av perspektivet är att det finns stöd för det på ledningsnivå, vilket påverkar förutsättningarna för faktorn *kunna*.

Konkurrerande implementeringsprojekt, såsom optimerad bemanning eller en mer omfattande resursbrist genom nedskärning, tas också upp som orsaker till att perspektivet prioriteras bort i Fall 1 och 2. Detta påverkar således faktorn att *kunna* i negativ riktning. I Fall 3 har en mer helhjärtad satsning gjorts genom certifieringen som gett perspektivet prioritet. Att frågorna behandlas på ett systematiskt vis genom både föreläsningar, tid till diskussion och reflektion tycks vara en förutsättning för att perspektivet ska fördjupas och inte endast landa på en kunskapsnivå.

Samtliga fall i studien har stött på hinder och svårigheter på den operativa nivån vid införandet av ett HBTQ-perspektiv. I de flesta fall kan det förstås som ”problemet med att det inte finns något problem”. Detta innebär att ett förändringsbehov inte har identifierats bland medarbetarna i verksamheterna. Behovet av ett HBTQ-perspektiv har således inte uppfattats, vilket delvis kan tolkas utifrån intersektionen mellan en heteronormativ samhällsordning och sexualiteten som ett ålderskodat fenomen. RFSL:s vice förbundsordförande Christian Antoni Möllerop menar att samhällets normer omöjliggjort för äldre HBTQ-personer att leva öppet med sin sexualitet. Att hemlighetshålla sin läggning är en överlevnadsstrategi som man anammat genom livet. Öppenhetsbegreppet, menar han vidare, kan därmed ha olika innebörder för den yngre generationen HBTQ-personer och den äldre:

Idag så ser man ju principen om öppenhet och det att kunna vara öppen med sin sexuella läggning som en viktig indikation för att man har ett... alltså det är en viktig indikation för ens levnadsvillkor ur en positiv bemärkelse. Men om man ser på den äldre generationen så är det jättemånga av de här som har levt på en tid då homosexualitet i Sverige var en sjukdomsdiagnos, i Norge var det även kriminellt fram tills 70-talet. Man har levt på en tid då man kanske levde dubbelliv... och att diskretion som blev en konsekvens av samhällets normer på den här tiden såg man på som möjligheter. Alltså diskretion blev en överlevnadsstrategi. Och då tar man ju med sig de här diskreta diskretionsstrategierna även om man blir äldre. Och det vi idag ser genom forskningen är ju då att man kanske då har en annan förståelse av behovet av öppenhet. Eller man definierar öppenhetsbegreppet som... Öppenhet kan vara att man kan vara öppen för sig själv men för den delen inte behöva demonstrera det, inom citationstecken, för hela världen.

Citatet belyser den normerande kraft som heteronormen har på människor, och hur den påverkar levnadsvillkoren. Det kan också förstås som att öppenhetsbegreppet i sig är ålderskodat, då förståelsen av att vara öppen kan ha olika innebörder för den äldre och den yngre generationen HBTQ-personer. Gemene mans förståelse av öppenhet stämmer överens med den yngre generationens definition, och kan utifrån citatet förstås som att vara ålderskodat. Förståelsen av öppenhetsbegreppet kan således bidra till osynliggörandet av gruppen äldre HBTQ-personer i vård- och omsorgssammanhang. Det framkommer inte helt tydligt i empirin att heteronormen och ålderismen samverkar och förstärker varandra vad gäller förståelsen av äldre HBTQ-personer. Detta är dock något som tidigare forskning framhållit (Blando, 2001, Socialstyrelsen, 2008), och det skulle kunna vara en möjlig orsak till varför perspektivets relevans inte uppmärksammats i så hög grad just inom äldreomsorgens verksamheter.

I både Fall 2 och 3 uttrycker respondenterna att när de försökt synliggöra normer kring kön och sexualitet så har det av medarbetarna upplevts som kritik och som personliga ifrågasättanden, vilket även har skapat motreaktioner mot perspektivet i vissa fall. Det kan illustreras genom utsagor såsom ”man undrar ju om det är okej att vara heterosexuell i deras ögon” (Eddy, Fall 3) och ”en förändring möter ju motstånd ofta och att man kan ta det liksom personligt och så” (Sam, Fall 2). Den här typen av reaktioner visar på hur starkt internaliserade normer är i oss, i den mening att det upplevs som personliga påhopp då de ifrågasätts.

I Fall 3, där man systematiskt och under en längre tid har behandlat HBTQ-frågor under själva certifieringsprocessen, har motreaktionerna allteftersom övergått i entusiasm. Respondenten från verksamheten beskriver processen som en stor resa på ett medvetandeplan. I Fall 2 kan det förstås som att introduktionsföreläsningarna lagt grunden för en liknande resa. Perspektivet tycks dock inte vara helt förankrat ännu på den operativa nivån hos tillämparna, utan dess relevans ifrågasätts i enskilda verksamheter. Detta tyder på att ett fortsatt systematiskt arbete är nödvändigt för att perspektivet skall kunna integreras. I de flesta fall tycks det dock handla om att behovet av ett HBTQ-perspektiv inte framstår som tillräckligt tydligt, vilket påverkar faktorn *vilja* men också *veta*, genom att förståelsen av intentionen brister. I Fall 1 framstår det som mer problematiskt. Här kan det även urskiljas hinder på ett en attitydnivå. Att temaveckan på sina håll inte alls var populärt syftar snarare till attityder än till att enbart handla om ett oidentifierat förändringsbehov.

En organisation som arbetar nationellt med att väcka uppmärksamheten kring behovet av ett HBTQ-perspektiv i vård- och omsorgsverksamheter är RFSL. De arbetar även aktivt med att öppna upp för att enskilda kommuner och stadsdelar systematiskt ska kunna ta sig an frågorna. Samtidigt som de arbetar med att väcka uppmärksamheten så är de som organisation beroende av att få betalt för det arbete de utför. Christian Antoni Möllerop menar att det hela tiden handlar om att prioritera mellan vad som gynnar medlemmarna och vilka resurser det kräver av organisationen när de går in i olika samarbeten. För att en verksamhet, kommun eller stadsdel ska ta beslutet att exempelvis certifieras eller att hyra in RFSL i egenskap av föreläsare, krävs det först att behovet identifierats. Att organisationen inte kan erbjuda sina tjänster gratis innebär därmed en svårighet att kräva plats och utöva påverkan utan att få något tillbaka. Christian Antoni Möllerop uttrycker balansgången mellan å ena sidan medlemmarnas intresse och å andra sidan organisationens beroende av ersättning vid påverkansarbete:

[För] att ska vi etablera ett samarbete med någon så är ju förutsättningarna att vi får betalt för det arbetet. Om vi gör en utbildning där vi delar med oss av vår kompetens utan att få så mycket tillbaka, och det gör vi i vissa fall om vi ser att vår målgrupp kan tjäna på det här. Men vi måste också prioritera mellan våra samarbetspartner utifrån hur mycket det gynnar våra medlemmar och vår målgrupp. Och vilka resurser kräver de av oss. Då tror jag att det mest strategiska vi kan göra är att fokusera på de som gör planeringsarbetet och det systematiska arbetet och väcka frågan där. Och få dem till att skapa förutsättningar för att hämta in oss när det behövs.

En liknande balansgång kan urskiljas i det samarbete som etablerats mellan HBT-seniörerna och Fall 2. HBT-seniörerna har ett egenintresse i att utföra påverkan i äldreomsorgssektorn samtidigt som de som organisation måste hushålla med sina resurser. Respondenterna påpekar att de är nogga med att inte bli ansvariga för kunskapsmassan, i synnerhet inte oavlönat, vilket även öppnar upp för en intern diskussion om huruvida de ska fortsätta ”springa på alla bollar” eller om de skall börja formulera krav på motprestationer i fråga om resultat för att det ska vara mödan värt att bibehålla olika samverkansformer. Detta kan kopplas till den talade titeln på Staffan Johansson studie, *Självständiga rörelser eller kommunala underleverantörer? – Ideella organisationers roll i välfärdssystemet* (2001). Johansson urskiljer en tendens mot

alltmer affärsmässiga relationer och sociala entreprenörskap i ett alltmer fragmenterat samhälle (2001:120-121). Det finns likheter mellan HBT-certifiering och ett större marknadstänk där certifieringen fungerar som ”kvitto” på att verksamheten arbetar systematiskt utifrån ett HBTQ-perspektiv. Certifieringen kan sedan användas vid marknadsföring i verksamhetens värdegrund, såsom vid vårdval. Johanssons studie resulterar i ett antal hypoteser, varav vissa kan appliceras på HBT-seniorens autonomi och handlingsutrymme i samverkan med offentliga organisationer. Bland annat menar Johansson att ett ömsesidigt symmetriskt beroende mellan offentliga organisationer och intresseorganisationer ökar intresseorganisationers möjligheter till autonomi. Även de intresseorganisationer som inriktar sig på en nisch med liten beröring mot offentliga organisationers verksamheter har större möjligheter att bibehålla sin självständighet. En annan hypotes postulerar att utvecklade nätverk på strategisk nivå tenderar att öka intresseorganisationers möjlighet till autonomi. Ideella organisationer med formen av en rörelse snarare än välfärdsproducent har i enlighet med hypoteserna större möjligheter att bevara sin särart och autonomi. Utifrån resultaten kan samverkansformen som presenterades i Fall 2, mellan HBT-seniorens och äldreomsorgssektorn, förstås som att aktörerna förenas kring gemensamma intressen rörande mål, normer och visioner. Å andra sidan uppstår det till viss del vad som kan förstås som särskiljda intressen med avseende på resurser, prestationer och ansvarsfördelning. Avgörande i detta fall tycks trots allt vara den offentliga organisationens organisationsstruktur, resurser, vilja och engagemang. HBT-senioren Tintin uttrycker hur förutsättningarna att påverka struktureras av äldrepolitiken:

För vad vi inte vill det är att det ska bli en dagsslända och nästa år så är det något annat ämne. Förra året seglade vi ju extra mycket i medvind för då var det ju de äldres år. Då var det äldre-året i kommunal verksamhet. Då hade vi ju öppna portar överallt liksom [...] och nu kanske det är någonting annat som de vill fokusera på och då får man väl acceptera det, men jag menar det är lite andra uttryckningsformer så att säga.

Som tidigare beskrivits har avsikten varit att analysera hur samverkan sker och styrning utövas i de tre fallstudierna utifrån teorin om governance. Sørensen & Torfing (2007) har utvecklat en kategoriseringsmodell för organisering av samverkan (se ”6.3 Governance som analysmetod”). Modellen är tvådimensionell och klassificerar samverkansformer utmed axlarna konflikt/koordinerat och kalkylerat/kulturellt. Här kommer endast koordinerat/kulturellt (*integration*) och koordinerat/kalkylerat (*governability*) att behandlas, eftersom ett konfliktorienterat perspektiv kan antas vara dåligt lämpat för den här typen av implementeringsarbete. I studien har begreppen *veta/vilja/kunna* genomgående använts för att undersöka förutsättningarna för implementering. I sektion ”6.3.1 Governability och integration – två logiker med olika förutsättningar?” ställdes två hypoteser upp kring hur *veta/vilja/kunna* kan förstås i relation till *integration* och *governability*. I korthet innebär hypoteserna att *integration* bör tendera att ge bättre förutsättningar för faktorn *vilja*, medan *governability* bör ge bättre förutsättningar för faktorn *kunna*.

I Fall 1 och 2 har intentionen att införa perspektivet framkommit i empirin som oberoende av samverkan. Däremot har den externa samverkan kommit att få stor betydelse för hur arbetet har utformats. HBT-seniorens har i såväl Fall 1 som i Fall 2 bidragit med resurser i form av tips och råd. I Fall 2 har samverkan kommit att bli mer bestående, efter det att den första kontakten togs under hösten 2011. En klar ansvarsfördelning, struktur och tydligt uppsatta mål för samverkan tycks inte riktigt finnas, utan nätverket utvecklas med tiden. Nätverket kan här förstås som del i ett större jämställdhetsprojekt. Den här typen av samverkan kan sägas passa in på modellen för *integration*, vilken har som utgångspunkt att aktörerna söker samverkanspartners som överensstämmer med organisationens interna logik med avseende på

normer, värderingar, visioner och intressen. Kulturella värden, såsom normer och värderingar, kan därmed antas föregå samverkan. Samverkan förstås då som sekundärt i förhållande till intentionen. I enlighet med denna modell utvärderar aktörerna ständigt sina kontakter utifrån sina egna interna logiker. De kontakter som bedöms positiva tenderar att bli bestående. När nätverken väl skapats tenderar aktörerna att bli normativt och kognitivt integrerade i nätverket, och kan komma att fungera som en plattform där idéer och intentioner kan utvecklas. Enligt hypotesen kan denna modell ses som mer viljedriven och kopplad till implementeringsfaktorn *vilja*. I Fall 1 tycks hypotesen stämma in väl. Implementeringsprojektet har varit väldigt viljedrivet, främst från den förebyggande enhetens sida. Projektet har dock kantats av stora svårigheter vad gäller *kunna*, både avseende stöd på ledningsnivå och förankring på operativ nivå. I Fall 2 stämmer hypotesen inte in lika tydligt. Både *vilja* och *kunna* har där varit genomgående i implementeringsprojektet. Införandet av perspektivet kan ses som viljedrivet, både från Jämställdhet- och mångfaldsgruppens och HBT-seniorens sida. Samtidigt har aktörerna stora resurser i form av kunskaper och kompetenser, vilket möjliggjort faktorn *kunna*. Nätverket tycks dock nått ett vägskäl för om, och i så fall hur, fortsatt samverkan i arbetet ska bedrivas. HBT-seniorena är ett nätverk med begränsade resurser som därför inte vill anta sig ett för stort ansvar. Samtidigt vill de agera som en påverkansgrupp och synliggöra behovet av ett HBTQ-perspektiv.

I Fall 3 kan påbudet av HBT-certifieringen, som i sin tur förutsätter samverkan, förstås som grunden till initiativet. Samverkan formades utifrån den modell som RFSL utformat, vilket gav litet utrymme för förhandlingar. För att erhålla certifiering behövde verksamheten leva upp till de krav som ställdes av RFSL, varpå RFSL således också blev styrande i processen. Samverkan styrdes här av tydliga regler och en klar ansvarsfördelning. Den här typen av samverkan kan sägas passa in på modellen för *governability*. Till skillnad från *integration* kan samverkan här förstås som en förutsättning för att intentionen ska kunna genomföras. Samverkan kan därför sägas föregå intentionen. Enligt denna modell söker aktörerna samarbetspartners utifrån ett mer rationellt kalkylerande, och modellen är mer målcentrerad. Samverkan består framförallt i ett resursutbyte och bygger på insikten att den enskilda aktören inte har tillräckligt med resurser för att införa intentionen. Samverkan är aktuell så länge den anses generera vinster. I det föreliggande fallet är samverkan aktuell under certifieringsprocessen för att sedan avta. Enligt hypotesen kan denna modell ses som mer resursdriven och kopplad till implementeringsfaktorn *kunna*. Det stämmer väl in på Fall 3, eftersom det är resurserna och kompetenserna hos RFSL som driver projektet. Då projektet var påbjudet ovanifrån var *vilja*, åtminstone initialt, underordnat. Om man hårdrar det så är inte viljan i verksamheten helt nödvändigt för en HBT-certifiering. Under projektets gång började dock verksamheten på egen hand engagera sig i frågan, vilket manifesterade sig i att de nu arbetar vidare även utan RFSL:s inblandning. För att erhålla certifieringen krävs det dock att även faktorn *veta* uppnås, då aktörerna i verksamheten måste visa på att de tagit till sig utbildningen och förstår intentionen.

Studien har visat på att såväl intern som extern samverkan är en viktig förutsättning vid implementering av ett HBTQ-perspektiv. Mest avgörande för införandet av perspektivet har extern samverkan varit i Fall 3. I övriga fall har den externa samverkan främst påverkat utformningen. Kriterierna *veta/vilja/kunna* har i studien visat sig vara viktiga faktorer för implementering. Särskilt viktigt framstår perspektivets prioritet på strategisk/politisk nivå vara. Hög prioritet tycks öka förutsättningar för såväl intern samverkan som tillgång till resurser. Ett identifierat förändringsbehov hos tillämparna framkommer också som en central faktor, samt att perspektivet förankras i, och förstås utifrån, verksamhetens uppdrag. Detta tycks även vara den faktor som hinder och svårigheter uppstår kring. Studien visar på att perspektivet inledningsvis är svårintegrerat, vilket i viss mån kan förstås utifrån attityder och

värderingar. I samtliga fall har perspektivet stött på motreaktioner och visst motstånd. Fall 3, som har kommit längst i arbetet, visar på att det tar tid och ett systematiskt bedrivet arbete för att förändringar på ett medvetandeplan ska uppstå, vilket slutligen får förstås som en avgörande förutsättning för att perspektivet ska kunna integreras.

Sammanfattningsvis har studien i sin helhet belyst förutsättningarna för ett integrerat HBTQ-perspektiv genom tre fallstudier. Två olika former för samverkan, *integration* och *governability*, har identifierats. Vidare har implementeringsprocessen analyserats utifrån de analytiska verktygen *veta/vilja/kunna*. De har i sin tur kunnat sättas i relation till de två samverkansmodellerna. Att perspektivet varit prioriterat från ledningsnivå har visat sig vara avgörande för en framgångsrik implementering. I samtliga fall har det uppstått motstånd under implementeringsprocessen, främst då på operativ nivå. Motståndet har oftast kunnat härledas till ”problemet med att det inte finns något problem”. Det i sin tur kan kopplas till den dubbla osynlighet som uppstår i intersektionen mellan en heteronormativ samhällsordning och sexualitet som ett ålderskodat fenomen.

En begränsning i studien är att de tre fallen inte företräds av respondenter på samtliga organisatoriska nivåer. Det kan ha inneburit att enskilda respondenter givits alltför stort tolkningsutrymme. En studie som belyser hela policyprocessen från beslutsfattande till de som ska tillämpa perspektivet, det vill säga de som möter brukarna i den dagliga verksamheten, hade kunnat ge ett mer omfattande svar till studiens syfte. Det är även av vikt att medarbetarnas röster görs hörda i frågan för att få en djupare förståelse för de hinder och möjligheter som finns närvarande i processen. I ett större perspektiv måste dock den underliggande problematiken, det vill säga äldre HBTQ-personers avsaknad av en röst inom äldreomsorgen och i samhället i stort, hanteras. Det öppnar upp för en mer omfattande kartläggning av hur situationen ser ut. En sådan studie skulle kunna vända sig till äldre HBTQ-personer för att genom djupintervjuer få en större förståelse för gruppens behov.

Referenser

- Aase, P., Johansson, K., Kottorp, A. & Rosenberg, L. 2012. *Äldreboende för HBT-personer*, Stockholm: Per Aase AB & Sektionen för Arbetsterapi, Karolinska Institutet.
- Addis, S., Davies, M., Greene, G., Macbride-Stewart, S. & Shepherd, M. 2009. The health, social care and housing needs of lesbian, gay, bisexual and transgender older people: a review of the literature. *Health Soc Care Community*, 17, 647-58.
- Berg, V. 2010. Precis som alla andra. I: Bromseth, J. & Darj, F. (red.) *Normkritisk pedagogik. Makt, lärande och strategier för förändring*. Uppsala: Universitetsstryckeriet.
- Berger, P. L., Luckmann, T. & Olsson, S. 1979. *Kunskaps sociologi : hur individen uppfattar och formar sin sociala verklighet*, Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Blando, J. A. 2001. Twice Hidden: Older Gay and Lesbian Couples, Friends, and Intimacy. *Generations*, 25.
- Bromseth, J. & Darj, F. 2010. *Normkritisk pedagogik : makt, lärande och strategier för förändring*, Uppsala: Centrum för genusvetenskap, Uppsala universitet.
- Brotman, S., Ryan, B. & Cormier, R. 2003. The health and social service needs of gay and lesbian elders and their families in Canada. *Gerontologist*, 43, 192-202.
- Bryman, A. & Nilsson, B. 2011. *Samhällsvetenskapliga metoder*, Malmö: Liber.
- Danermark, B. 2000. *Samverkan - himmel eller helvete? : [en bok om den svåra konsten att samverka]*, Stockholm: Gothia.
- De los Reyes, P. & Mulinari, D. 2005. *Intersektionalitet : kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*, Malmö: Liber.
- Elander, I., Eriksson, C. & Fröding, K. 2009. Lokalt partnerskap för folkhälsa - Innovation med djupa rötter i det svenska samhället. I: Montin, S. & Hedlund, G. (red.) *Governance på svenska*. Stockholm: Santérus Academic Press Sweden.
- Evertsson, L. & Johansson, S. 2010. Åldrande och homosexualitet. I: Johansson, S. (red.) *Omsorg och mångfald*. Malmö: Gleerup.
- Gilje, N., Grimen, H. & Andersson, S. 2007. *Samhällsvetenskapernas förutsättningar*, Göteborg: Daidalos.
- Hedlund, G. & Montin, S. 2009. *Governance på svenska*, Stockholm: Santérus Academic Press Sweden.
- Hinrichs, K. L. M. & Vacha-Haase, T. 2010. Staff Perceptions of Same-Gender Sexual Contacts in Long-Term Care Facilities. *Journal of Homosexuality*, 57, 776-789.
- Johansson, S. 2001. *Självständiga rörelser eller kommunala underleverantörer? : ideella organisationers roll i välfärdssystemet*, Göteborg: Centrum för forskning om offentlig sektor (CEFOS), Univ.
- Johansson, S. 2004. *Implementering av BBIG-projektet i socialtjänstens organisationer : en studie av den lokala organiseringen av projektet Barns behov i centrum*, Stockholm: Socialstyrelsen.
- Johansson, S. 2010. *Implementering av Västbus : slutrapport från utvärderingen om införande av ny samverkansmodell kring barn och ungdom med sammansatt psykisk/psykiatrisk och social problematik i Västra Götalandsregionen och*

kommunerna i Västra Götalands län, Göteborg: Göteborgsregionens kommunalförbund.

- Jönson, H. 2002. *Ålderdom som samhällsproblem*, Lund: Studentlitteratur.
- Krekula, C. 2010a. Age coding - on age-based practices of distinction. *International Journal of Ageing and Later Life*, 4, 7-31.
- Krekula, C. 2010b. Ålderskodning - särskiljande praktiker. I: Johansson, S. (red.) *Omsorg och mångfald*. Malmö: Gleerup.
- Landers, S., Mimiaga, M. J. & Krinsky, L. 2010. The Open Door Project Task Force: A Qualitative Study on LGBT Aging. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 22, 316-336.
- Langley, J. 2001. Developing Anti-Oppressive Empowering Social Work Practice with Older Lesbian Women and Gay Men. *British Journal of Social Work*, 31, 917-932.
- Lipsky, M. 1980. *Street-level bureaucracy : dilemmas of the individual in public services*, New York: Russell Sage Foundation.
- May, T. 2001. *Samhällsvetenskaplig forskning*, Lund: Studentlitteratur.
- Patel, R. & Davidson, B. 2003. *Forskningsmetodikens grunder : att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, Lund: Studentlitteratur.
- Provan, K. G. & Milward, B. H. 2010. A preliminary theory of interorganizational network effectiveness: A comparative study of four community mental health systems. I: Hasenfeld, Y. (red.) *Human services as complex organizations*. 2:nd ed. Los Angeles: SAGE.
- RFSL. 2012a. *Begreppslista* [Online]. RFSL. Tillgänglig på: <http://www.rfsl.se/?p=410> [Hämtad 2013-01-06].
- RFSL 2012b. *Kriterier och förutsättningar för RFSL:s hbt-certifiering*. RFSL.
- Rondahl, G., Innala, S. & Carlsson, M. 2004. Nursing staff and nursing students' emotions towards homosexual patients and their wish to refrain from nursing, if the option existed. *Scand J Caring Sci*, 18, 19-26.
- Rosenberg, T. 2002. *Queerfeministisk agenda*, Stockholm: Atlas.
- Rothstein, B., Ahlbäck Öberg, S. & Studieförbundet Näringsliv och samhälle 2010. *Politik som organisation : förvaltningspolitikens grundproblem*, Stockholm: SNS förlag.
- Sannerstedt, A. 2001. Implementering - hur politiska beslut genomförs i praktiken. I: Rothstein, B. & Ahlbäck Öberg, S. (red.) *Politik som organisation : förvaltningspolitikens grundproblem*. 3. uppl. ed. Stockholm: SNS förl.
- Smith, A. & Calvert, J. 2001. *Opening doors: working with older lesbians and gay men*, London: London: Age Concern.
- Socialstyrelsen 2008. *Det dubbla utanförskapet - Mångfald och sexuell läggning bland äldre* Socialstyrelsen.
- Statens Folkhälsoinstitut 2005. *Homosexuellas, bisexuellas och transpersoners hälsosituation*. Statens Folkhälsoinstitut.
- Sørensen, E. & Torfing, J. 2007. *Theories of democratic network governance*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Vetenskapsrådet 2002. *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*, Stockholm: Vetenskapsrådet.

Widerberg, K. 2002. *Kvalitativ forskning i praktiken*, Lund: Studentlitteratur.

Åström, J. & Granberg, M. 2009. Medborgerligt deltagande och interaktivt beslutsfattande: Kontinuitet och förändring inom fysisk planering. /: Hedlund, G. & Montin, S. (red.) *Governance på svenska*. Stockholm: Santéus Academic Press Sweden.

Bilaga 1. Intervjuguide till organisationsföreträdare

Tema: Bakgrundsfrågor

- Befattning
- Hur många år inom organisationen/inom yrket/i kommunen?
- Utbildning/yrkesbakgrund
- Född årtal?

Tema: Implementering

- Kan du berätta om hur arbetet med att implementera HBTQ i stadsdelens äldreomsorgsverksamheter har vuxit fram?
- Berätta om hur ni arbetar med HBTQ-frågor.
- Är arbetet med HBTQ-frågor en del av ett större arbete kring likabehandling och jämställdhet, eller är det mer fristående?
- Varifrån anser du att initiativet har kommit? Uppifrån, från inom organisationen, påtryckningar från intressegrupper etc.
- Hur skulle du beskriva de förutsättningarna som finns för att genomföra implementeringen, utifrån resurser såsom pengar, tid, personal (kompetenser hos personal) etc.?
- Hur ser det ut med finansiering? Pengar avsatta för detta i separat budget?
- Finns det en arbetsgrupp inom stadsdelen som har ansvar för implementering av HBTQ, hur är den uppbyggd och vad gör den gruppen i så fall?
- Hur långt har ni kommit i arbetet? Vad har gjorts internt/externt?
- Har ni stött på några problem?
- Vilka åtgärder är skulle du säga är de viktigaste i arbetet för att genomförandet ska lyckas?

Tema: Nätverk

- Beskriv din roll i processen.
- Hur kan din position användas för att driva arbetet med HBT-frågor vidare?
- Vilka andra aktörer (grupper, enheter, avdelningar, intressegrupper) har bidragit i processen? Vilken är deras roll och vad har de bidragit med i arbetet?
- Vilka mål ser du med arbetet?
- Tror du att det målet delas av övriga aktörer i nätverket?
- Hur skulle du beskriva arbetet inom samverkansgruppen/arbetsgruppen? Tycker du att det har fungerat väl?
- Blir alla röster hörda eller är det någon aktör som "äger frågan"?

- Hur planerar ni att följa upp arbetet?
- Är det något du skulle vilja ändra angående hur ni jobbar med frågan?

Tema: HBTQ i relation till vård och omsorg

- Varför är det viktigt att uppmärksamma HBTQ-frågan i äldreomsorgen? Eller är det viktigt tycker du?
- Vilket intryck har du fått av övriga medarbetares/aktörer inom stadsdelens äldreomsorgs uppfattning i frågan?
- Hur upplever du att de förstår målet med arbetet? Hur upplever du deras engagemang i arbetet?
- Vilka möjligheter respektive svårigheter kan du se med att införa ett HBTQ-perspektiv just inom äldreomsorgen?
- Kan det finnas faktorer som gör att frågor som rör HBTQ upplevs som mer eller mindre relevanta inom just äldreomsorgen jämfört med andra sektorer som riktar sig till andra grupper (såsom fritidsverksamheter, skola etc.)? Delas den uppfattningen?
- Hur tror du att brukare och anhöriga kan känna av att ett HBTQ-perspektiv införts i verksamheterna?
- Vilka reaktioner på arbetet har ni mött från övriga anställda/anhöriga/brukare/allmänt?
- Vad har det betytt för din personliga inställning till frågorna att arbeta med detta (jämför hur du tänkte kring frågorna innan arbetet påbörjades och nu)?

Tema: Övrigt

- Något att tillägga?

Bilaga 2. Intervjuguide HBT-seniorerna/RFSL

Tema: Om organisationen/bakgrund

- Berätta lite kort om er organisation
- Vilka mål har organisationen.
- Hur länge du varit aktiv i organisationen?
- Tema: implementering
- Berätta om hur ni arbetar med HBT- frågor mot äldreomsorgen
- Hur länge har ni arbetat mot äldreomsorgen?
- Varifrån anser du att initiativet har kommit till att man nu börjat uppmärksamma HBTQ-frågor i äldreomsorgen? Uppifrån, från inom organisationen/stadsdelen, påtryckningar från er eller andra intressegrupper...
- Hur långt har ni kommit i arbetet? Vad har gjorts?

Tema: Nätverk

- Samarbetar ni med äldreomsorgen och hur ser det samarbetet ut i så fall?
- Finns det representanter från HBT-seniorerna eller RFSL representerade i någon arbetsgrupp i stadsdelen som ansvarar för HBTQ frågor? Hur är den uppbyggd och vad gör den gruppen i så fall?
- Beskriv roll i processen, hur kan din position användas för att driva arbetet med HBT-frågor vidare? Vilka mål ser du med arbetet?
- Vilka andra aktörer (grupper, enheter, avdelningar har bidragit i processen)? Vilken har varit deras roll och vad har de kunnat bidra med i arbetet?
- Hur skulle du beskriva samarbetet med stadsdelens aktörer inom äldreomsorgen? Tycker du att det har fungerat väl? Blir alla röster hörda eller är det någon aktör som "äger frågan"?
- Har alla samma mål?
- Vilka åtgärder skulle du säga är de viktigaste i arbetet för att implementeringen ska lyckas?
- Är det något ni skulle vilja ändra angående hur ni jobbar med frågan?
- Hur planerar ni att följa upp arbetet?

Tema: HBTQ i relation till vård och omsorg

- Varför är det viktigt att uppmärksamma HBTQ-frågan i äldreomsorgen? Eller är det viktigt tycker du?
- Vilket intryck har du fått av övriga medarbetares/aktörer inom stadsdelens äldreomsorgs uppfattning i frågan?
- Hur upplever du att de förstår målet med arbetet? Hur upplever du deras engagemang i arbetet?

- Vilka möjligheter respektive svårigheter kan du se med att införa ett HBTQ-perspektiv just inom äldreomsorgen?
- Kan det finnas faktorer som gör att frågor som rör HBTQ upplevs som mer eller mindre relevanta inom just äldreomsorgen jämfört med andra sektorer som riktar sig till andra grupper (såsom fritidsverksamheter, skola etc.)? Delas den uppfattningen?
- Hur tror du att brukare och anhöriga kan känna av att ett HBTQ-perspektiv införts i verksamheterna?
- Vilka reaktioner på arbetet har ni mött från övriga anställda/anhöriga/brukare/allmänt?
- Vad har det betytt för din personliga inställning till frågorna att arbeta med detta (jämför hur du tänkte kring frågorna innan arbetet påbörjades och nu)?

Tema: Övrigt

- Något att tillägga?