

Etnisk minoritetsstress på arbejdspladsen

En undersøgelse af erfaringer med etnisk minoritetsstress samt anbefalinger til danske arbejdspladser



Forord

Denne rapport beskriver resultaterne fra en undersøgelse om etnisk minoritetsstress på arbejdspladsen udført af Foreningen Lige Adgang.

Formålet med undersøgelsen er todelt. Først og fremmest skal undersøgelsen være med til at give et sprog til at snakke om de oplevelser og erfaringer, personer med etnisk minoritetsbaggrund har på det danske arbejdsmarked. Derudover er formålet med undersøgelsen at komme med anbefalinger til danske arbejdspladser for at kunne forebygge minoritetsstress og skabe et arbejdsmiljø, hvor alle føler sig inkluderet.

Danmark befinder sig aktuelt i en situation, hvor manglen på arbejdskraft bliver afgørende i de kommende år. Dette betyder, at arbejdspladser i endnu højere grad skal have fokus på at fremme trivsel og fastholdelse af medarbejdere for at sikre sin produktivitet. Undersøgelsen skal bidrage med viden til arbejdet med at øge den mentale trivsel for etniske minoriteter på arbejdspladsen, der kan understøtte både arbejdspladser og ansatte i netop dette.

Der skal rettes en stor tak til alle de personer, der har deltaget i både fokusgruppeinterviewet, de individuelle interviews og i spørgeskemaundersøgelsen. Det er på ingen måde let at dele ud af så personlige oplevelser og uden jer, ville det ikke have været muligt at lave denne undersøgelse.

Undersøgelsen er udført i samarbejde med Psykologfagligt Netværk Imod Diskrimination, som har bistået med faglig viden om indhold og metode. Herunder en stor tak til Iram Khawaja, cand.psych. Ph.d. i socialpsykologi og lektor i pædagogisk psykologi ved Danmarks institut for Pædagogik og Uddannelse, Aarhus Universitet. Samt til Naderah Parwani, Autoriseret psykolog, ACT-terapeut, der arbejder med psykologisk behandling af minoritetsklienter, hvor hun kører Rooted-gruppeforløb for borgere udsat for racisme og diskrimination og har klinik Vision, Center for Etnisk Mangfoldighed, der behandler borgere udsat for racisme og diskrimination.



Indhold

Etnisk minoritetsstress på arbejdspladsen

1	Indledning	6
2	Hovedfund og anbefalinger	8
2.1	Kvantitative fund	8
2.2	Kvalitative fund	10
2.3	Anbefalinger	12
3	Minoritetsstress som begreb	14
4	Begrebsafklaring	16
4.1	Andetgørelse	16
4.2	Racialisering	16
4.3	Mikroaggressioner og mikroinvalidering	17
4.4	Etniske minoriteter og minoriserede positioner	17
4.5	Internaliseret racisme	18
4.6	Assimilation	18
4.7	Intersektionalitet	18
4.8	Gaslighting	19
4.9	Normkritik	19
4.10	Forsvarsreaktioner	19
4.11	Etnisk minoritetsstress	20
5	Metode	22
5.1	Fokus	22
5.2	Grundlag	23
5.3	Kvalitativ dataindsamling	23
5.4	Kvantitativ dataindsamling	24
5.5	Metodiske overvejelser	25

6	Analyse	26
6.1	Kvantitative fund	26
6.2	Kvalitative fund	33
7	Anbefalinger til praksis	43
7.1	Deltagernes egne anbefalinger	43
7.2	Faglige anbefalinger	46
	Referencer	61
	Bilag	65

1 Indledning

Denne rapport undersøger etnisk minoritetsstress på arbejdspladsen. Etnisk minoritetsstress defineres ved det forhøjede stressniveau og de særlige belastninger, som mennesker med etnisk minoritetsbaggrund oplever som konsekvens af gentagne gange at være udsat for diskriminerende og racistiske strukturer i samfundet og på arbejdspladsen. Rapporten viser, at dette stressniveau i høj grad påvirker trivlsen, og at der er store sundhedsmæssige konsekvenser forbundet med at være udsat for diskriminerende og racistiske forhold på arbejdspladsen.

Begrebet etnisk minoritetsstress har sin oprindelse i forskningen om den forskelsbehandling, som LGBTQ+ personer oplever. Forskning på området relateret til etnicitet er dog begrænset i Danmark. Rapporten foretager derfor i første omgang en kortlægning af etnisk minoritetsstress, og undersøger hvordan etnisk minoritetsstress på arbejdspladsen opleves, snarere end hvorvidt og i hvilket omfang, det kommer til udtryk.

Undersøgelsen er derfor foretaget ud fra den præmis, at der i første omgang er behov for at forstå, hvad etnisk minoritetsstress er, således at det er muligt at udvikle et begrebsapparat og ordforråd på området. Dette muliggør, at både ansatte og arbejdsgivere kan italesætte de særlige belastninger og stressfaktorer etniske minoriteter på arbejdspladsen oplever, og det dermed bliver legitimt at tale om etnisk minoritetsstress som en reel belastningsreaktion. Flere af respondenterne har netop beskrevet interviewet som en terapilignende situation, hvor de endelig fik sprog for deres oplevelser med diskrimination. Her forstod mange pludselig, at de psykiske og fysiske reaktioner, som hjertebanken, modløshed, angst, depression og mistro, de har oplevet igennem mange år, stammede fra den akkumulerede diskrimination og racisme.

Begrebet minoritetsstress er altså stadig nyt i dansk forskning, men undersøgelser viser, at racisme og diskrimination af etniske minoriteter i høj grad sker på danske arbejdspladser,¹ at etniske minoriteter bliver udsat for diskrimination i jobansøgningsprocessen,^{2,3} samt at diskrimination på arbejdspladsen kan føre til depression.⁴ Minoritetsstress er en direkte konsekvens af diskrimination og racisme, viser tidligere studier,^{5,6,7} og da diskrimination er et bredt samfundsmæssigt problem,⁸ må det antages, at mennesker med etnisk minoritetsbaggrund i hele landet kan opleve minoritetsstress.

Arbejdspladsen er en af de mest centrale institutioner i vores samfund, og arbejdspladsen bliver for de fleste mennesker identitetsskabende og har stor betydning for den enkeltes almene trivsel.⁹ Samtidig ser vi de seneste par år, at arbejdsmarkedet er blevet mere fleksibelt, og at det private og professionelle i højere grad smelter sammen. Mennesker tager i højere grad dem selv med på arbejde, og derfor er det essentielt at skabe et inkluderende arbejdsmarked, hvor der også er plads til mennesker med minoritetsetnisk baggrund. At mindske minoritetsstress er en central brik i at højne den mentale sundhed på arbejdsmarkedet og dermed også mindske både helbredsmæssige, mentale og økonomiske omkostninger for hele samfundet ved bl.a. sygemeldinger.¹⁰

Undersøgelsens resultater er baseret på 296 respondents besvarelser af et spørgeskema, 28 kvalitative individuelle interviews af minoritetsetniske personer, samt et fokusgruppeinterview med 5 minoritetsetniske personer.

2 Resume og anbefalinger

I denne rapport definerer vi etnisk minoritetsstress som det forhøjede stressniveau og de særlige belastninger, som mennesker med etnisk minoritetsbaggrund oplever som konsekvens af diskriminerende og racistiske strukturer i samfundet og på arbejdspladsen. Rapporten arbejder med tre konsekvenser forårsaget af etnisk minoritetsstress:

- Ekstra årvågenhed om egen adfærd og performance
- Følelser af forkerthed og oplevelser med at stå udenfor fællesskabet
- Fysiske, psykiske og relationelle konsekvenser, som hjertebanken, søvnbesvær, modløshed, tankemylder og fortielse af holdninger mm.

2.1 Kvantitative fund

Diskrimination påvirker den generelle trivsel på arbejdspladsen

68,2 % oplever at blive udsat for diskrimination på deres arbejdsplads i form af kommentarer og jokes om deres etniske ophav, hudfarve, sprog eller religion. Hertil svarer 74,7%, at det påvirker deres generelle trivsel på arbejdspladsen at blive mødt med fordomme, kommentarer og jokes.

Diskrimination har store sundhedsmæssige konsekvenser

66,3% oplever fysiske gener som følge af oplevet diskrimination, eksempelvis hovedpine, manglende eller øget appetit, hjertebanken, uro i kroppen og/eller søvnbesvær. 43,8% oplever generne "ofte" eller "hver dag".

90,1% oplever følelsesmæssige reaktioner som følge af oplevet diskrimination som eksempelvis angst, vrede, tristhed, modløshed, tankemylder, frustration og/eller magtesløshed. 39,1% oplever de følelsesmæssige reaktioner "ofte" eller "hver dag".

71,6% oplever relationelle/socialt konsekvenser som følge af oplevet diskrimination som eksempelvis manglende lyst til at tale med kollegaer, hyppige diskussioner og skænderier med andre på arbejdet, trækker sig tilbage og/eller har ikke lyst til at indgå i fællesskabet på arbejdspladsen.

Oplevelser af diskrimination tilbageholdes over for arbejdspladser

73,9% fortæller, at de ikke har underrettet deres arbejdsplads om de diskriminerende oplevelser, de har været udsat for. Grunden til dette er bl.a., at respondenterne forventer, at deres oplevelse ikke bliver taget seriøst, eller at der ikke bliver gjort noget ved det efterfølgende.

65,5% af respondenter taler i stedet med familie og venner om oplevelserne. Her føler de sig mere sikre på at møde forståelse og genkendelse af situationen, da de ofte har oplevet lignende situationer.

Medier og politiske diskurser har indvirkning på trivslen

69,5% oplever, at den politiske diskurs om etniske minoriteter i Danmark påvirker deres generelle trivsel på arbejdspladsen, herunder svarer 61% at det påvirker dem "i høj grad" eller "i meget høj grad". 67,9% oplever, at mediernes diskurs påvirker deres trivsel, hvor 69,6% oplever det i "høj grad" eller "i meget høj grad".

Dette bakkes op af de kvalitative fund, hvor interviewpersonerne tilkendegiver, at medierne og den politiske diskurs igennem generaliseringer og negative repræsentationer mm. virker som en konstant stressfaktor for interviewpersonerne. De oplever at skulle udvise større årvågenhed om deres egen adfærd og performance på arbejdet, så de på den måde ikke afspejler den gængse stereotyp af en minoritetsetnisk person.

Oplevelser af at skulle yde en ekstra indsats på arbejdspladsen som etnisk minoritet

59,2% oplever, at de skal yde en ekstra indsats i forhold til deres kollegaer på arbejdspladsen, hvor 90,6% svarer, at de mener, at det skyldes deres etniske eller religiøse baggrund. Den ekstra indsats dækker eksempelvis over aldrig at må komme for sent og løse opgaverne hurtigere og mere effektivt.

Internalisering og negligering af minoritetsstress

50,5% forsøger at tilpasse sig arbejdspladsens normer samt ignorere og se bort fra diskriminerende forhold i stedet for at sige fra.

36,9% ignorerer fysiske, psykiske og relationelle reaktioner på diskriminerende oplevelser og fortsætter arbejdsdagen uden at handle på dem.

2.2 Kvalitative fund

Manglende etnisk repræsentation fremkalder følelse af forkerthed

Lav grad af repræsentation af personer med etnisk minoritetsbaggrund på arbejdspladsen, både i medarbejdergruppen og på ledelsesniveau, fremkalder følelser af forkerthed og oplevelser med at stå uden for fællesskabet hos interviewpersonerne. Samtidig oplever mange, at de skal repræsentere hele deres minoritetsgruppe og fx forsvare valg af madpakker og spisevaner. De oplever i den sammenhæng, at der bliver reproduceret mange generaliseringer om, hvordan minoritetsetniske personer er, ser ud og handler, da der ikke er flere ansatte til at nuancere billedet.

Samtidig oplever interviewpersonerne, at der er et stort fokus på at fremme kønsdiversiteten, men at der er manglende interesse i at indføre tiltag, der kan fremme den etniske diversitet. Dette medfører en følelse af at være nedprioriteret og mindre vigtig for arbejdspladsen.

Sociale arrangementer er en katalysator for oplevelse af diskrimination og andetgørelse

Sociale arrangementer på arbejdspladsen er i høj grad forbundet med oplevelser af diskrimination og andetgørelse for interviewpersonerne. Særligt fester, samt frokosten er ofte situationer, hvor interviewpersonerne oplever ikke at blive inkluderet i samtalerne. Samtidig oplever mange at skulle forsvare alle minoritetsetniske personers til- og fravalg, og fx forklare hvordan man personligt fejrer ramadan og eid, selvom dette kan opleves som privat. På den måde oplever mange, at de skal stå på mål for deres religion og kultur på en måde som majoritetsetniske personer ikke skal. Dette vækker en klar følelse af andetgørelse.

Oplevelse af manglende lydhørhed og ansvarsfralæggelse på ledelsesplan

Interviewpersonerne fortæller, at de bliver mistænkeliggjort og undermineret, når de fortæller om oplevelser med racisme og diskrimination. Flere beretter at de ikke bliver taget seriøst, men derimod får at vide, at det er dem, der har misforstået situationen. Ansvar for oplevelserne pålægges dermed den enkelte. Dette betyder desuden, at de fleste afholder sig fra at tale med ledelsen om disse oplevelser, fordi de har en forventning om, at de ikke bliver forstået og taget seriøst, snarere tværtimod.

Anvendelse af copingmekanismer og forsvarsreaktioner i mødet med diskrimination og racisme

I mødet med diskriminerende og racistisk adfærd på arbejdspladsen beretter interviewpersoner om forskellige forsvarsreaktioner. Flere undgår deres kolleger og de situationer, hvor den diskriminerede adfærd ofte opstår. Som konsekvens spiser nogle frokost i bilen eller melder fra til sociale arrangementer. Andre fortæller, hvordan de fryser i situationen og føler sig handlingslammede, hvilket leder til følelser af fortvivlelse, skam og indadvendt irritation. Derudover fremhæver flere, at de forsøger at passe ind, ved eksempelvis at joke og lave sjov eller ved at tage deres egen madpakke med, i stedet for at konfrontere arbejdspladsen med de manglende muligheder i kantinen.

2.3 anbefalinger

På baggrund af de kvantitative og kvalitative fund fra undersøgelsen og med udgangspunkt i respondenternes ønsker til forbedringer, følger her Foreningen Lige Adgangs anbefalinger til at forebygge etnisk minoritetsstress og forbedre den generelle trivsel på arbejdspladsen for personer med etnisk minoritetsbaggrund:

- » Ledelsen skal erkende, at etnisk diskrimination og racisme finder sted, ikke kun på andre arbejdspladser, men også på ens egen
- » Arbejdet med at gøre arbejdspladsen diskriminations- og racismefri skal komme fra direktionen og samtlige ledelseslag
- » Alle ledere, HR-medarbejdere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen skal uddannes i antiracisme og -diskrimination
- » Arbejdet med antiracisme og -diskrimination skal gennemsyre hele organisationen, inklusive processerne
- » Udarbejd et adfærdskodeks og en mangfoldighedspolitik og inkluder antiracisme og -diskrimination
- » Ansatte skal vide, hvem de kan tale med i tilfælde af, at de oplever diskrimination; skab klare arbejdsgange og synlighed omkring disse
- » Opret safer spaces, lyt til medarbejderne og få øje på problematikkerne fx ved at oprette employee resource groups
- » Mål på medarbejdernes trivsel og sæt mål herfor. Inddrag fx oplevet diskrimination som en del af trivselsmålingerne på arbejdspladsen

- » Skab en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads ved at tage højde for, hvordan og hvem man rekrutterer, samt hvilke rum og fællesskaber man tilbyder de ansatte
- » Fokus på de fysiske rum og rammer, sociale arrangementer samt andre højtider og helligdage end de kristne
- » Se på medarbejderen som et individ og ikke en repræsentant for en hel gruppe
- » Vær en kollega, der udøver aktivt allyship
- » Arbejd ud fra en intersektionel tilgang

3 Minoritetsstress som begreb

Minoritetsstress er et forholdsvist nyt begreb i Danmark, og nærværende undersøgelse er en af de første af sin slags. Formålet med dette afsnit er derfor at nærme sig den empiriske kontekst, som begrebet befinder sig i, og dermed tage afsæt i den allerede eksisterende forskning på området.

I USA er begrebet etnisk minoritetsstress mere velkendt, end i Danmark og bruges her især i forhold til, hvordan LGBTQ+-personer oplever en helt særlig form for stress grundet deres minoritetsstatus. Undersøgelsen "Prejudice, Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: Conceptual Issues and Research Evidence" (2003) af Ilan Meyer⁶ viser, at der ses en større forekomst af psykiske lidelser hos denne gruppe personer sammenlignet med heteroseksuelle personer. Undersøgelsen viser, at stigmatisering, fordomme og diskrimination skaber et stressende miljø med sundhedsmæssige konsekvenser for den enkelte. Minoritetsstress defineres af Meyer som a) unik, da de stressfaktorer, der opstår ved stigmatisering og diskrimination er stressfaktorer, som minoriteter oplever udover de generelle stressfaktorer vi kender til, b) en kronisk tilstand, idet stressen er forbundet med altid tilstedeværende sociale og kulturelle strukturer og c) baseret på sociale interaktioner.

I Sverige har man allerede fokus på minoritetsstress i forhold til etnicitet. Organisationen Vidga Normen, der arbejder for at modvirke diskriminering af etniske minoriteter på det svenske arbejdsmarked, udgav i 2021 rapporten "Minoritetsstress i praktikken".⁵ Minoritetsstress beskrives her som en af de mange konsekvenser, der fødes ud af racisme. Vidga Normen peger, ligesom Meyer, på de strukturelle faktorer i det svenske samfund, som årsagen til etnisk minoritetsstress. Minoritetsstress er ikke adskilte enkeltstående tilfælde, påpeger Vidga Normen i deres rapport, det er en konsekvens af vedvarende møder med fordomme, stigmatisering og negative forventninger om ens person. Overordnet beskriver rapporten tre konsekvenser, som forårsages af minoritetsstress:

- Ekstra årvågenhed og forventninger om at blive afvist
- Fortielse og undgåelse af minoritetsidentitet (assimilation)
- En internalisering af et negativt syn på sin egen person

Mennesker med etnisk minoritetsbaggrund anvender, ifølge Vidga Normen, to strategier for at overkomme minoritetsstress. Den første er de følelsesmæssige strategier, der er kendetegnet ved at have en passiv karakter, hvor man forsøger at undgå, reducere og regulere de reaktioner og følelser, der opstår i situationen. Den anden er de løsningsfokuserede strategier, som er kendetegnet som en mere proaktiv strategi, hvor man søger at løse og eliminere de faktorer, der forårsager stress i situationen.

Man finder også begrebet i Norge, hvor SINTEF Forskningsinstituttet undersøger begrebet i en norsk kontekst. De vil kortlægge, hvad minoritetsstress er, hvordan minoriteter i Norge oplever det, og hvilke konsekvenser det har. Projektet skal bidrage med viden til arbejdet mod diskrimination og hadefulde ytringer mod minoriteter i Norge. SINTEF definerer minoritetsstress som "... det øgede stressniveau, som mennesker inden for visse minoritetsgrupper, oplever, når grupperne stigmatiseres af majoritetsbefolkningen".¹¹

I Danmark har vi allerede set de første undersøgelser af hvordan dét at være i en minoritetsposition er forbundet med særlige belastninger. Tess Skadegård Thorsen skrev i 2019 om begrebet *minoritetsbeskatning*¹² for at beskrive de affektive omkostninger af at blive positioneret som minoriseret og andetgjort subjekt. Her rettes fokus mod de omkostninger, det har for den enkelte at skulle forvalte og forhandle andetgørelse, diskrimination og mikroaggressioner som ansat. I efteråret 2022 udkom desuden artiklen "Minoritetsstressbegrebet, dets anvendelighed og potentiale" af Iram Khawaja.⁷ Artiklen fokuserer på at redegøre for hvad minoritetsstress er, hvordan det er forbundet med racialisering og hvilke strategier det er muligt at udvikle for at overkomme det. Hermed sættes der fokus på etnisk minoritetsstress i en dansk kontekst og begrebets berettigelse og anvendelsesmuligheder diskuteres.⁷

Vi kan derfor konkludere, at begrebets udbredelse er i sin spæde start i en nordisk og dansk kontekst, men at det har sin klare berettigelse, og det derfor er vigtigt at undersøge nærmere i en dansk kontekst.

4 Begrebsafklaring

I dette afsnit vil de begreber, rapporten anvender til at forklare etnisk minoritetsstress, blive defineret.

4.1 Andetgørelse

Rapporten anvender flere steder begrebet andetgørelse, som er et centralt begreb, når vi skal forstå de bagvedliggende sociale processer for diskrimination og racisme. Disse processer er ofte meget subtile, men er en stor faktor ift. at legitimere og muliggøre strukturelle uligheder, samt negativ forskelsbehandling.

Begrebet 'andetgørelse' er koblet til magt og normalitet og peger på, at vi hver især indgår i verdenen med forskellige muligheder og betingelser for at blive set, hørt og accepteret. Andetgørelse handler om, hvordan noget eller nogen gøres til noget andet. Altså, til noget, der falder uden for samfundets dominerende forståelser af, hvad vi anser som det *normale*.¹³ Den, der fremstår som andetgjort og dermed som den anden, bliver ofte sat i en forklaringskrævende position, og anset som at være afvigende fra normen. Det kunne fx være en kvinde, der bærer hovedtørklæde og som derfor forventes at forklare og/eller forsvare sit valg om at dække sit hår. Den anden står samtidig i modsætning til den førstegjorte position, som betegner det, som vi tager for givet, og som vi ikke opfatter som anderledes, og dermed fremstår som normen fx kvinder, som ikke dækker deres hår.

4.2 Racialisering

I forlængelse af begrebet andetgørelse, er det også centralt at kigge på begrebet racialisering, der kan betragtes som en underkategori til andetgørelse. Men hvor andetgørelse grundlæggende handler om at afvige fra normen, fokuserer racialisering på den afvigelse, der centrerer sig om hudfarve og etnicitet. Der findes ikke biologiske racer blandt mennesker, hvorfor det at racegøre personer, der typisk har en anden hudfarve end hvid, er en social proces som kaldes racialisering.¹⁴ Racialisering indfanger netop, hvordan nogle mennesker og grupper positioneres i mindre privilegerede positioner, grundet forskellige kropslige markører, som eksempelvis hud- og hårfarve.¹⁴ Racialisering er således forbundet med den del af minoritetsstress, der henviser til oplevelsen af at blive mødt som værende anderledes eller

forkert, samt forventningen om at blive mødt med dette. Racialisering er uløseligt forbundet med den måde, vi møder hinanden på og er en del af de inklusions- og eksklusionsmekanismer, der bl.a. foregår på arbejdspladsen.¹⁴

4.3 Mikroaggressioner og mikroinvalidering

Psykologen Derald Wing Sue¹⁵ definerer mikroaggressioner som et begreb, der betegner minoritetspersoners dagligdagserfaringer med at blive andetgjort, altså at blive set som noget andet eller fremmed. Det kan være små situationer, kommentarer eller spørgsmål, som enten utilsigtet eller intenderet, er nedværdigende. Ofte er mikroaggressioner subtile handlinger eller situationer, som gør det meget svært for minoritetspersoner at udpege eller reagere på. Netop sidstnævnte er årsag til at der tales om *mikro*, da det foregår på det mikrosociale, interpersonelle niveau og kan være sværere for personer i majoriserede positioner at opfange. Det er altså almindelig dagligdags opførelse, som i virkeligheden rummer en negativ holdning til minoritetsetniske personer, eksempelvis en kompliment i forklædning som 'hvor taler du flot dansk'.

Mikroaggressioner er forbundet med mikroinvalidering. Her oplever minoritetspersoner og minoriserede, at deres position, udsagn, følelser, tilstedeværelse og handlinger nedgøres og ikke accepteres. Det kan eksempelvis ske ved, at ledere eller kollegaer ikke anerkender eller sætter spørgsmålstejn ved oplevelser med diskrimination og racisme. På den måde kan der opstå en form for eksklusion og marginalisering af den enkelte minoritetsperson, hvis oplevelser underkendes. Der opstår på den måde et ulige magtforhold, hvor majoritetspersonen eller den majoriserede part får retten til at bestemme, hvad der er virkelighed eller ej.¹⁶

4.4 Etniske minoriteter og minoriserede positioner

Et fokus på etniske minoriteter hænger uløseligt sammen med et fokus på magtpositioner, privilegier og accept. Den måde man opfatter og forstår dét at være en del af en minoritet eller majoritet er afhængig af ens position i samfundet.

Hvis man anvender en traditionel magtforståelse, hvor man har fokus på magt som noget, man har eller ejer, er majoritet og minoritet et udtryk blot for antal og mængde. Vi tager i denne rapport derimod udgangspunkt i en dynamisk og diskursiv forståelse af magt, hvor det i stedet handler om muligheder for accept, adgang og ligeværdig samfundsmæssig deltagelse, og snarere handler om den magtposition, man samfundsmæssigt får tildelt og kan indtage, og som ikke har noget med det numeriske antal at gøre.¹⁷ Kvinder kan således også betegnes som minoriserede, da de historisk, og fortsat, ikke har samme adgang til politisk, økonomisk

og social magt.¹⁸ Minorisering er altså noget, man bliver gjort til i forhold til samfundets gældende majoriserede normer og diskurser.

I rapporten tager vi særligt udgangspunkt i hvordan etnicitet, racialisering og religiøsitet er sociale kategorier, eller hvad vi også kunne betegne som sociale markører, der markerer bestemte personer som minoriserede.

4.5 Internaliseret racisme

Oplevelser med diskrimination og racisme kan føre til, at man internaliserer de negative og andetgørende blikke og forventninger. Man begynder altså at tro på, at man er mindre værd, er forkert og ikke retmæssigt hører til. Man taler i den forbindelse om internaliseret racisme eller internaliseret stigma.^{19 20} Internaliseret racisme er ligeledes et udtryk for de dybdegående psykologiske konsekvenser i form af lavt selvværd, selvhad, usikkerhed mm., som er forbundet med diskrimination.

4.6 Assimilation

Assimilation betegner en form for inklusion, hvor det er det enkelte individ, som ensidigt skal tilpasse sig fællesskabet, og dermed afgive sig sine værdier, traditioner og kulturelle særheder.²¹ Ved assimilation forsøger man at tilpasse sig arbejdspladsen og dens herskende kultur, hvilket kan være i form af den måde man klæder sig på, det man taler om, den frokost man medbringer eller netop alt det, man undlader at tale om.

4.7 Intersektionalitet

Når vi undersøger etnisk minoritetsstress, er det vigtigt at have et intersektionelt perspektiv for øje. På den måde kan vi afdække skæringspunkterne mellem flere minoritetsidentiteter, da en racialiseret medarbejder kan opleve forskellige former og grader af racisme og diskrimination alt afhængig af deres sociale markører.

At arbejde intersektionelt betyder altså, at man definerer individer ud fra mere end én social markør såsom køn, seksualitet, etnicitet, klasse mm. Sociale markører er med til at påvirke, hvordan man kan blive positioneret af andre. En brun, homoseksuel og handicappet ciskvinde vil således med stor sandsynlighed opleve en endnu højere grad af minoritetsstress end en brun, heteroseksuel og kropskapabel ciskvinde, da førstnævnte kvinde kan opleve at blive andetgjort på flere parametre og dermed blive trippeldiskrimineret. Et intersektionelt perspektiv er derfor relevant i forhold til et fokus på minoritetsstress og diskrimination da "flere

identiteter tilsammen kan give udslag i særlige oplevelser med diskrimination, usynliggørelse eller stigmatisering på grund af samfundets magtstrukturer og normer.”²²

4.8 Gaslighting

Gaslighting er en form for psykologisk manipulation af en person, der får offeret til at sætte spørgsmålstegn ved gyldigheden af egne tanker, virkelighedsopfattelse eller minder. Der vil ofte være en magtbalance mellem udøveren og den forurettede. Det rammer ofte minoriserede grupper relateret til køn, seksualitet, race, nationalitet og/eller klasse.²³

4.9 Normkritik

Normer er de uskrevne regler, vi har for, hvad der anses som værende inden for det "normale" og det "rigtige". Det, som ligger uden for normen, vil blive set som afvigende eller forkert. Når man arbejder ud fra en normkritisk tilgang, gør man sig derfor bevidst om, og udfordrer, normer samt magtstrukturer, som kan anses for at være "naturlige".²⁴

Normkritik er derfor en måde at afdække normer som socialt fænomen, og handler på den måde om at synliggøre og forholde sig kritisk til de normer, og dermed være med til at afdække, hvordan normerne kan have begrænsende og undertrykkende konsekvenser.

4.10 Forsvarsreaktioner

Der kan iværksættes forskellige copingstrategier og -mekanismer i mødet med diskriminerende og racistisk adfærd. Walter Cannon (1932) opstiller fire overordnede forsvarsreaktioner til at beskrive forskellige adfærdsmønstre hos individer, der sættes i en presset situation: Kamp-, flugt-, fryse- eller krybe-responsen.²⁵ Reaktionen kan anses som et overlevelses-system, der sættes i gang, når en person oplever en opfattet trussel.

Kamp-reaktionen er den reaktion, hvor individet angriber, bevæger sig mod truslen, kanalisere sin aggression mod truslen og konfronterer truslen. Individet ønsker kontrol og at udsætte andre for sin eksplosive adfærd.

Flugt-responsen er den reaktion, hvor individet vælger at flygte. Her er man ængstelig, bekymret og i panik. Man undgår truslen, kommer til at overtænke situationen, har svært ved at sidde stille og har perfektionistiske tendenser.

Frys-responsen er den reaktion, hvor individet føler sig fysisk eller følelsesmæssigt frossen som et resultat af traumet, hvilket også kan opleves som dissociation, som er en tilstand, hvor der ikke er sammenkobling mellem umiddelbare sanseoplevelser. Man har svært ved at træffe valg, føler sig fastlåst, isolerer sig og føler sig lammet. Det er især følelser af skam og fortvivlelse, som kan dominere her.

Krybe-responsen er en reaktion, hvor individet underkaster sig og pleaser andre. Denne reaktion fremkommer, fordi man bevidst eller ubevidst tror, at prisen for at have relationer er at fornægte egne behov, rettigheder, præferencer og grænser. Det er den stress-respons, der aktiveres, når man undgår trusler ved at passe ind og ved at undgå konfrontation i forsøget på at beskytte sig selv.

4.11 Etnisk minoritetsstress

Etnisk minoritetsstress definerer vi som det forhøjede stressniveau og de særlige belastninger, som mennesker med etnisk minoritetsbaggrund oplever som konsekvens af diskriminerende og racistiske strukturer i samfundet og på arbejdspladsen. I rapporten fokuserer vi på tre konsekvenser forårsaget af etnisk minoritetsstress:

- Ekstra årvågenhed om egen adfærd og performance
- Følelser af forkerthed og oplevelser med at stå uden for fællesskabet
- Fysiske, psykiske og relationelle konsekvenser, som hjertebanken, søvnbesvær, modløshed, tankemylder og fortielse af holdninger mm.

Minoritetsstress er en belastningsreaktion, der opstår efter gentagne oplevelser med diskrimination og racisme i en minoritetspersons liv. Det er altså den akkumulerede oplevelse med diskriminerende og racistiske handlinger og bemærkninger, der forårsager hyper årvågenhed om adfærd og performance og i sidste ende kan resultere i et forhøjet stressniveau. Rapporten definerer desuden etnisk minoritetsstress som et strukturelt problem. Med dette henviser vi til, at der i samfundet eksisterer uligheder, undertrykkende strukturer og diskurser, der forfordeler nogle frem for andre, og hvor konsekvensen af dette viser sig i psykiske udfordringer hos det enkelte individ, eksempelvis et forhøjet stressniveau.⁷

I rapporten har vi undersøgt, hvordan etnisk minoritetsstress opleves ud fra følgende fire faktorer:

1. Oplevelse af etnisk minorisering på arbejdspladsen
2. Belastninger forbundet med oplevelser af etnisk minorisering på arbejdspladsen
3. Psykiske, fysiske og sociale/relationelle konsekvenser ved diskriminerende og stigmatiserende adfærd
4. Reaktioner på diskriminerende og stigmatiserende adfærd

5 Metode

Med denne undersøgelse ønsker vi at give arbejdsgivere og -tagere et sprog for den særlige form for stressbelastning, man kan opleve som etnisk minoritet. Begrebet minoritetsstress er, som det tidligere er påpeget, endnu ikke særligt udbredt i Danmark, hvorfor begrebet i første omgang behøver en kortlægning. Rapporten arbejder derfor med at undersøge, *hvordan* etnisk minoritetsstress på arbejdspladsen opleves, snarere end *hvorvidt* og *i hvilket omfang*, det opleves. I det følgende afsnit, vil vi fremlægge, hvordan rapporten metodisk har arbejdet med dette.

5.1 Fokus

I rapporten har vi valgt at undersøge etnisk minoritetsstress med fokus på arbejdsmarkedet, da arbejdspladsen for mange er en ufravigelig del af livet, bl.a. fordi det er her man skaber et økonomisk grundlag for tilværelsen. En fuldtidsarbejdende medarbejder bruger i snit en tredjedel af sine vågne timer i hverdagen på arbejdspladsen, og jobbet er typisk identitets-skabende, hvorfor arbejde ofte har stor betydning for ens generelle trivsel og selvbillede.⁹

Vi ved derudover at mennesker med etnisk minoritetsbaggrund allerede fra jobsøgningen,³ men også efter ansættelse,¹ møder barrierer på arbejdsmarkedet, når de fx skal sende flere ansøgninger for at blive kaldt til samtale og hyppigere har oplevelser med diskrimination på arbejdspladsen. Det er altså strukturelle faktorer på arbejdsmarkedet, der ifølge rapportens definition af etnisk minoritetsstress kan føre til et forhøjet stressniveau, hvorfor vi har valgt at have arbejdspladsen som centrum for undersøgelsen.

I vores søgen efter respondenter til undersøgelsen, har vi desuden eftersøgt mennesker, der identificerer sig som etnisk minoritet. Det er altså en stillingtagen, der har ligget hos respondenterne selv og ikke hos os, da rapporten opererer med begrebet etnisk minoritet ud fra magtpositioner og privilegier, hvilket vil sige, at når vi taler om etniske minoriteter er det ikke ud fra numerisk antal, men ud fra den position, som respondenterne oplever at indtage i samfundet.

5.2 Grundlag

Rapporten anvender en mix-methods tilgang for at belyse oplevelsen af etnisk minoritetsstress på arbejdspladsen bedst muligt. Rapportens data består derfor både af kvalitative data fra et fokusgruppeinterview og en interviewundersøgelse, samt en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse. Da undersøgelsens udgangspunkt er at kortlægge begrebet etnisk minoritetsstress, vil vægten af undersøgelsens resultater særligt være på den kvalitative del, da interviewpersonerne i denne del har størst mulighed for at udfolde egne opfattelser, tanker og oplevelser.

Data er indsamlet i perioden fra januar 2023 til juni 2023 af Foreningen Lige Adgang.

5.3 Kvalitativ dataindsamling

Den kvalitative dataindsamling er centreret omkring at forstå, hvordan interviewpersonerne oplever etnisk minoritetsstress på arbejdspladsen. Interviewene er foretaget ud fra en semistruktureret tilgang, hvor interviewpersonerne selv har haft medbestemmelse i hvilke fortællinger og udlægninger af begrebet, de vil fortælle.²⁶ Etnisk minoritetsstress opleves individuelt, hvorfor det har været vigtigt at lade hver enkelt informant fortælle om det på sin egen måde.²⁷

Der er foretaget et fokusgruppeinterview med 5 personer, der også fungerede som pilot-interview for resten af interviewene i undersøgelsen. Derefter er der blevet foretaget 28 individuelle interviews. Alle interviews er transskriberede, hvorefter de først er kodet ved åben kodning og derefter igen ved en lukket kodeliste, der blev genereret ud fra den åbne kodningsproces. De kvalitative data er indsamlet, transskriberet og kodet i perioden fra februar 2023 til maj 2023. Den lukkede kodningsproces genererede 21 tematikker, der i analysen bliver gennemgået ved tre overordnede kategorier. De citater, der er udvalgt til rapporten, er alle valgt, da de er vurderet som meningsbærende for netop den del af analysen. De tre overordnede kategorier er som følger:

1. Hvad forårsager etnisk minoritetsstress?
2. Hvad er konsekvenserne af etnisk minoritetsstress og hvordan viser det sig?
3. Hvilke strategier og former for modmagt opstår i mødet med diskriminerende og racistisk adfærd?

Interviewpersonerne er rekrutteret via opslag på sociale medier, igennem Foreningen Lige Adgangs netværk med andre organisationer og ved brug af snowballing-metoden, hvor interviewpersonerne anbefaler andre i deres netværk. Interviewene er foretaget enten fysisk på Foreningen Lige Adgangs kontor i København og for de personer, der er bosat uden for København, er interviewene foretaget online.

5.4 Kvantitativ dataindsamling

Den kvantitative dataindsamling består af en spørgeskemaundersøgelse rettet mod personer, der identificerer sig om etniske minoriteter. Spørgeskemaundersøgelsen er baseret på resultaterne fra de første 10 kvalitative interviews. Vi har således kodet de første 10 interviews, hvorefter vi har baseret indholdet i spørgeskemaet på de tematikker, der går igen på tværs af de første interviews.

Data er indsamlet i perioden fra april 2023 til juni 2023. Spørgeskemaet består både af ja/nej-spørgsmål, vurderingsskalaer og spørgsmål med allerede formulerede valgmuligheder. Ved alle spørgsmål har respondenterne haft mulighed for at uddybe deres svar. Der er i alt modtaget 296 besvarelser af spørgeskemaet, hvoraf 126 besvarelser er fuldt gennemført, hvilket betyder, at alle spørgsmålene er besvaret og 170 af besvarelserne er ufuldstændige, hvilket betyder, at ikke alle spørgsmålene er besvaret. Alle 296 besvarelser indgår som resultater i analysen for at opnå størst mulig volumen i konklusionerne. Tabellen nedenfor giver et overblik over hvilke respondenter, der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen. For alle tabellerne og figurerne i rapporten gælder det, at antallet af respondenter kan variere, da det ikke er alle, der har besvaret alle spørgsmål. Antallet af respondenter vil fremgå i tabellens noter.

Spørgeskemaet er delt på sociale medier, sendt til virksomheder i Foreningen Lige Adgangs medlemsdatabase og sendt til de samme organisationer, der også delte efterspørgslen af interviewpersonerne på deres sociale medier og internt på arbejdspladsen. Derudover er der uddelt visitkort med en QR-kode til spørgeskemaet til Foreningen Lige Adgangs arrangementer.

Baggrundsvariable over respondenter

Køn	
Kvinde	71,6%
Mand	26,5%
Non-binær	1,5%
Andet	0,4%
Antal respondenter: 275	

Type arbejdsplads	
Offentlig	46,6%
Privat	48,5%
Andet	4,9%
Antal respondenter: 270	

Størrelse på arbejdsplads	
Mindre (1-24 medarbejdere)	46,6%
Mellemstor (25-49 medarbejdere)	48,5%
Stor (50+ medarbejdere)	4,9%
Antal respondenter: 266	

Anciennitet på arbejdspladsen	
0-1	27,3%
2-3	37,5%
4-8	21,5%
9-15	11%
16+	2,7%
Antal respondenter: 266	

5.5 Metodiske overvejelser

I det følgende afsnit vil de metodiske overvejelser i forbindelse med udarbejdelsen af rapporten blive gennemgået. Først vil konsekvenserne ved Social Desirability Bias i denne undersøgelse blive gennemgået, herefter hvordan undersøgelsen har imødekommet udfordringer med selektionsbias og slutteligt hvilke konsekvenser det kan have at bevidstgøre etnisk minoritetsstress hos interviewpersoner.

Social Desirability Bias

Da undersøgelsen tager udgangspunkt i deltagernes egne subjektive oplevelser og forståelser af etnisk minoritetsstress, har rapporten haft konsekvenserne af Social Desirability Bias (Herefter SDB) for øje i arbejdet med indsamling af data. SDB henviser til den tilbøjelighed mennesker har til gerne at ville fremstå som attraktive personer over for andre, især i spørgsmåle om forestillinger, holdninger og handlinger.²⁸ Dele af undersøgelsens resultater peger på, at personer med etnisk minoritetsbaggrund oplever en hyper-årvågenhed om deres egen

adfærd og performance på jobbet. De vil gerne gøre det ekstra godt for at modbevise stereotyperne. Dette kan derfor muligvis også gøre sig gældende i interviewsituationer eller i besvarelse af spørgeskemaer, hvor ønsket kan være at fremstå dygtig og reflekteret. For at imødekomme dette har vi forsøgt at skabe en tryk atmosfære i interviewsituationen, hvor vi lagde vægt på, at alt er anonymt, og at der ikke er nogen forkerte svar.

Selektionsbias

Selektionsbias henviser til den skævhed, der kan være i repræsentationen af respondenter i en undersøgelse. Selektionsbias er en iboende faktor i undersøgelser, hvor valget af respondenter afhænger af, hvilke interviewpersoner der melder sig til at deltage i et interview eller at besvare et spørgeskema.²⁹ Man kunne derfor forvente at personer, der allerede kender meget til minoritetsstress, eller hvor racisme og diskrimination er en vigtig agenda for dem, vil være overrepræsenteret i gruppen af respondenter. Men da undersøgelsens problemfelt er at forstå etnisk minoritetsstress, og hvordan det kommer til udtryk, snarere end hvor udbredt det er, så er det netop særligt interessant at tale med personer, der har specifikke oplevelser med etnisk minoritetsstress. Det kan derfor konkluderes, at der har været minimal risiko for selektionsbias i denne undersøgelse og den del der har været, har været gavnlige for undersøgelsens resultater.

Konsekvenser forbundet med bevidstgørelse af minoritetsstress

En stor bevidsthed om udformningen af spørgsmål, der spørger ind til personlige oplevelser med racisme og diskrimination, har været nærværende i undersøgelsen. Samtidig har der også været fokus på den *retraumatisering*, der kunne påvirke deltagerne ved at gennemgå specifikke oplevelser igen og gennemgå hvilke konsekvenser, det har haft for dem. Dette er forsøgt imødekommet ved i starten af hvert interview at tydeliggøre, at deltagelsen er anonym, at der ikke findes rigtige eller forkerte svar og at det altid er muligt at sige nej til at svare på et spørgsmål. Alle interviewpersonerne har haft mulighed for at stille spørgsmål inden, undervejs og efter interviewet.

6 Analyse

Følgende del af rapporten præsenterer analysens fund. Først vil de kvantitative fund fra spørgeskemaet blive belyst, og dernæst vil den kvalitative del af analysen blive udfoldet. Begge afsnit vil følge samme opbygning:

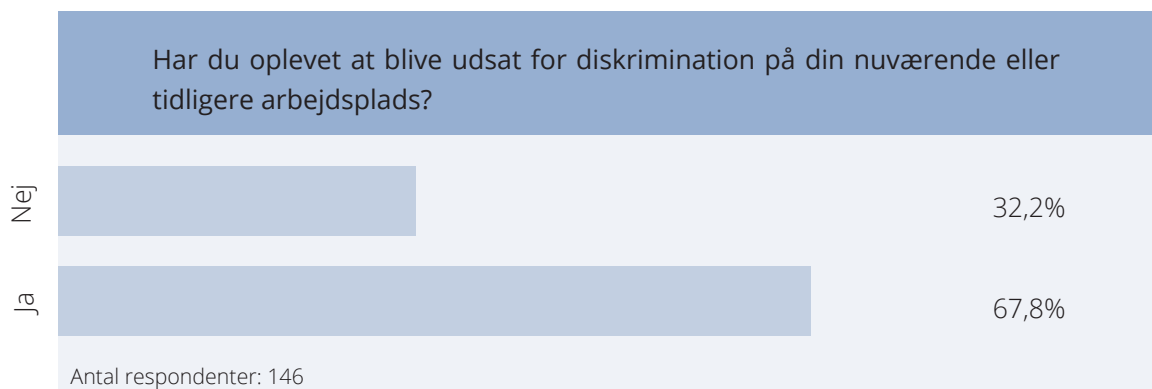
1. Årsager til etnisk minoritetsstress
2. Konsekvenserne af etnisk minoritetsstress
3. Strategier i mødet med diskriminerende og racistisk adfærd

6.1 Kvantitative fund

Årsager til etnisk minoritetsstress

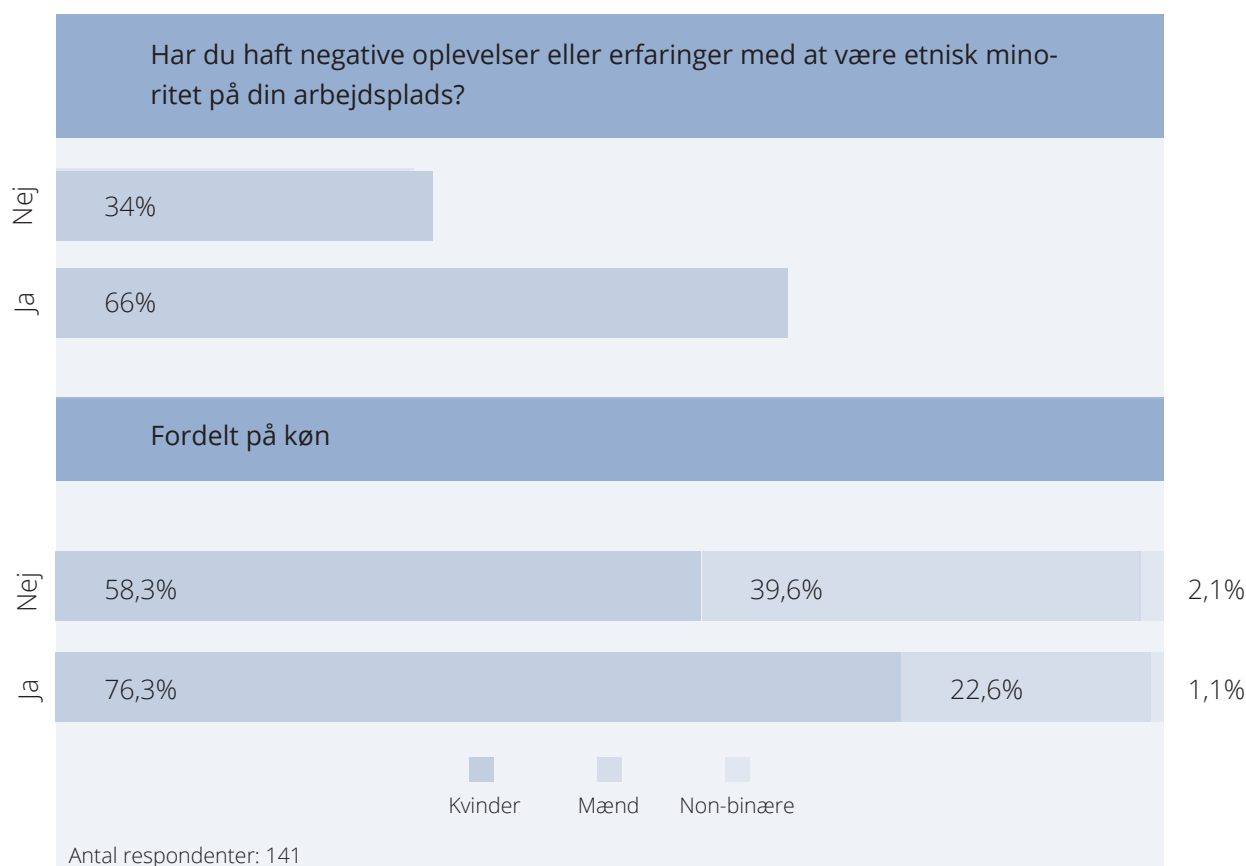
67,8% har oplevet diskrimination på arbejdspladsen

Respondenterne har oplevet at blive udsat for diskrimination på deres arbejdsplads i form af kommentarer og jokes om deres etniske ophav, hudfarve, sprog eller religion.



66% har haft negative oplevelser eller erfaringer med at være etnisk minoritet på deres arbejdsplads

En overvægt af respondenterne er kvinder. Ud af de i alt 66%, der har haft negative oplevelser med at være etnisk minoritet på deres arbejdsplads, er 76,3% af dem kvinder. Dette skal dels ses i lyset af, at der generelt er en overvægt af kvinder blandt respondenterne. Resultaterne er dog alligevel bemærkelsesværdige, særligt når det ses i sammenhæng med tidligere undersøgelser såsom rapporten *The Danish Gender Equality Paradox* fra 2022.³⁰ Her angiver 40-50% af kvindelige ledere således, at de har oplevet mikroaggressioner modsat kun 15-30% procent af mandlige ledere. Der er således generelt langt flere kvinder som oplever mikroaggressioner end mænd, hvilket tallene i undersøgelsen også indikerer.



24% forventer i høj grad eller i meget høj grad at blive mødt med negative kommentarer, jokes og generaliseringer

Respondenterne er også blevet spurgt, om de forventer at blive mødt med kommentarer, jokes og generaliseringer, når de går på arbejde, hvor 24% af respondenterne angiver, at det gør de "I høj grad" eller "I meget høj grad". Ud af de 24% angiver 74,7 %, at disse negative forventninger påvirker deres generelle trivsel på arbejdspladsen.

Kvinder oplever i højere grad at skulle overpræstere på arbejdspladsen

I undersøgelsen viser det sig at kvinder i højere grad oplever at skulle overpræstere på arbejdspladsen, hvilket ligeledes gør sig gældende, når man kigger på det generelle billede af kvinder på arbejdsmarkedet. Fx viste en undersøgelse fra 2017 foretaget af Lederne, at 38% af kvindelige ledere har følt, at de skulle præstere mere end deres mandlige kollegaer.³¹ Når vi anskuer dette ud fra et intersektionelt perspektiv, kan vi dermed se, at kvindelige ansatte, der også er minoriserede, oplever dobbeltdiskrimination, fordi man udover at være etnisk eller religiøst racialiserede også befinder sig i en minoriseret position i kraft af ens køn, og derfor kan opleve, at man skal gøre en endnu større indsats, end racialiserede mandlige ansatte.

Oplevelse af at stå uden for fællesskabet på arbejdspladsen som etnisk minoritet

I spørgeskemaundersøgelsen er respondenterne blevet spurgt ind til deres generelle oplevelse af trivslen på deres arbejdsplads.

Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen viser, at 22,5% fortæller, at de ikke føler sig som en del af fællesskabet, når de er på arbejde. Heraf oplever 38,6%, at det er pga. deres etniske baggrund og 25,4% oplever, at det er pga. deres religiøse baggrund.

Oplevelse af at skulle gøre en ekstra indsats på arbejdspladsen for at blive accepteret

59,2% af respondenterne oplever at skulle gøre en ekstra indsats i forhold til deres kollegaer for at blive accepteret og blive en del af fællesskabet på deres arbejdsplads.

90,6% mener, at dette er, fordi de har en anden etnisk eller religiøs baggrund end majoriteten på arbejdspladsen.

Oplever du, at du skal gøre en ekstra indsats i forhold til dine kollegaer for at blive accepteret og blive en del af fællesskabet på din arbejdsplads?



Antal respondenter: 201

Tror du, at din oplevelse hænger sammen med din etniske eller religiøse baggrund?



Antal respondenter: 117

Medierne og den politiske diskurs påvirker respondenternes trivsel på arbejdspladsen

I spørgeskemaet blev respondenterne også spurgt ind til deres opfattelse

af mediernes og den politiske diskurs, der omhandler etniske minoriteter i Danmark.

69,5 % svarer, at den politiske diskurs om etniske minoriteter i Danmark påvirker deres generelle trivsel på arbejdspladsen. Heraf svarer 61%, at det påvirker deres trivsel "i høj grad" eller "i meget høj grad".

67,9% svarer, at mediernes diskurs påvirker deres generelle trivsel på arbejdspladsen og af disse svarer 69,6%, at det påvirker dem enten "i høj grad" eller "i meget høj grad".

Konsekvenser af etnisk minoritetsstress

Etnisk minoritetsstress afleder fysiske, følelsesmæssige og relationelle/ sociale reaktioner

Resultaterne viser, at de negative oplevelser, som respondenterne har haft med at være etnisk minoritet på deres arbejdsplads, har store konsekvenser for den enkelte. Adspurgt om de negative oplevelser afleder fysiske, følelsesmæssige og/eller relationelle/sociale reaktioner, fremgår følgende:

66,3% oplever fysiske gener som eksempelvis hovedpine, manglende eller øget appetit, hjertebanken, uro i kroppen og/eller søvnbesvær.

90,1% oplever følelsesmæssige reaktioner som eksempelvis angst, vrede, tristhed, modløshed, tankemylder, frustration og/eller magtesløshed.

71,6% oplever relationelle/sociale konsekvenser som eksempelvis manglende lyst til at tale med kollegaer, hyppige diskussioner og skænderier med andre på arbejdet, trækker sig tilbage og/eller har ikke lyst til at indgå i fællesskabet.

Dertil svarer 39,1%, at de "ofte" eller "hver dag" oplever psykiske reaktioner, samt 43,8% svarer, at de "ofte" eller "hver dag" oplever fysiske reaktioner.

Overordnet viser resultaterne, at etnisk minoritetsstress kan vise sig på forskellige måder, hvad enten der er tale om fysiske eller følelsesmæssige reak-

tioner, og at det har store sundhedsmæssige og mentale konsekvenser for de personer, der oplever det. Det medfører især følelsesmæssige reaktioner og viser sig i eksempelvis angst, vrede, tristhed, modløshed, tankemylder, frustration og/eller magtesløshed.

Strategier i mødet med diskriminerende og racistisk adfærd

Respondenterne henvender sig i højere grad til venner og familie end arbejdspladsen om negative oplevelser

Resultaterne viser følgende om, hvem respondenterne henvender sig til med deres oplevelser, samt hvordan de håndterer de fysiske, følelsesmæssige og sociale/relationelle konsekvenser:

Kun 26,1% angiver, at de har talt med deres arbejdsplads om de negative situationer og reaktioner, de oplever på arbejdspladsen, mens 68,4% angiver, at de har talt med deres venner og familie om det.

Begrundelsen for ikke tale med arbejdspladsen viser sig ofte at være forbundet med nervøsitet over, hvorvidt man vil blive mødt af manglende forståelse eller anerkendelse fra arbejdspladsens side. Det er altså her tale om, nervøsitet hos respondenterne om at blive udsat for mikroinvalidering, hvis de deler oplevelser med diskriminerende eller andetgørende behandling på arbejdspladsen.

Respondenterne ansvarliggør sig selv for negative oplevelser med at være etnisk minoritet på arbejdspladsen

Respondenterne angav i fritekst forskellige håndteringsmønstre og strategier i mødet med diskrimination og racistisk adfærd, der er kategoriseret i 10 typer af reaktioner, herunder angiver:

68,5% at de "taler med venner eller familie om det". Når respondenterne taler med deres familie og venner om deres negative oplevelser, er det ofte

udtryk for et ønske om at tale med nogen, der kender deres situation og selv har oplevet noget lignende.

53,2% at de "forsøger at fokusere på mit eget liv og være et godt eksempel for andre". Strategien indebærer, at den enkelte ansvarliggør sig selv og internaliserer sine negative oplevelser.

50,5% at de "forsøger at passe så godt ind som muligt (at tilpasse mig arbejdspladsen)". Respondenterne assimilerer sig således, ofte med et mål om at undgå at skille sig ud eller virke forstyrrende.

Kun 23,4% angiver, at de "taler med en professionel, psykolog, rådgiver mm". Begrundelsen kan være at bevidstheden og viden om minoritetsstress ikke er særlig udbredt endnu, hvorfor det ikke opfattes som en legitim begrundelse for at søge professionel hjælp. Derudover kan det også antages at denne viden endnu ikke er udbredt blandt professionelle, som læger og psykologer, hvorfor adgangen til reelle behandlingsmuligheder kan være udfordret.

Hvordan håndterer du de fysiske, psykiske og sociale/relationelle reaktioner, du oplever?



Antal respondenter: 127

6.2 Kvalitative fund

Årsager til etnisk minoritetsstress

Medier og den politiske diskurs om etniske minoriteter

Mediernes og den politiske diskurs' ofte negative, generaliserende og problematiserende omtale af etniske minoriteter, fylder som årsag for interviewpersonerne. Som tidligere belyst i resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen, ses der også i de individuelle interviews en klar udmelding om, at det påvirker interviewpersonerne negativt.

Mediernes generaliseringer om etniske minoriteters handlinger og ageren påvirker, hvordan respondenterne opfatter sig selv. Flere respondenter oplever at skulle repræsentere alle etniske minoriteter i Danmark og derudover stå til ansvar for alle andres handlinger:

“Jeg har jo intet til fælles med en pakistansk mand fra Randers. Intet. Men jeg bærer stadig hans byrde, og han bærer stadig min.”

I citatet understreger interviewpersonen, at det føles som om, at man altid står til ansvar for at opføre sig ordentligt, så det ikke spejler negativt tilbage på andre etniske minoriteter. Dette taler ind i oplevelsen af, at interviewpersonerne føler, at de skal være ekstra årvågne og performe bedre end majoritetsetniske personer. Samtidig beskriver interviewpersonerne, at de konstant reflekterer over deres egen adfærd, både i forhold til hvordan andre ser dem, men også i forhold til at ønske ikke at medvirke til at underbygge og forårsage flere negative generaliseringer om etniske minoriteter:

“Personligt kan jeg i hvert fald godt genkende fra mig selv, at man hele tiden overvejer og reflekterer over de ting, man gør, de ting, man siger, hvordan påvirker det, hvordan man bliver set på, ikke kun personligt, men også den gruppe, som man implicit repræsenterer.”

Det er således et gennemgående tema hos interviewpersonerne, at de føler at de ikke kun står til ansvar for deres egne handlinger, men for den bredere minoritetsgruppe, som de læses som tilhørende fx etniske minoriteter, indvandrere m.fl. Ud over en øget årvågenhed, så er denne problematik også knyttet til en oplevelse af mindreværd og følelse at være forkert. Interviewpersonerne fortæller, at mediernes og den politiske diskurs medvirker til, at de aldrig føler sig gode nok, og at de ikke retmæssigt kan opleve sig som en der hører til og passer ind. Der er altså her tale om internalisering af de ydre andetgørende blikke og forventninger:

“Men når medierne hele tiden skal fortælle mig, at jeg måske ser forkert ud. Og kommentarsporerne på Facebook, de løber over. Der er bare hele tiden nogen, der skal pådutte mig nogle bestemte værdier. Og det påvirker jo ens selvbillede. Er man god nok?”

Flere af interviewpersonerne fortæller samtidig, hvordan mediernes og den politiske diskurs også påvirker deres selvbillede og opfattelse i arbejdsdagen. Dette sker både fordi interviewpersonerne internaliserer diskursen og dermed det negative blik, men også fordi resten af samfundet samtidig påvirkes af, hvordan eksempelvis medierne fremstiller etniske minoriteter. Som citatet indikerer, så medvirker dette til, at interviewpersonernes selvtillid forringes, og får internaliseret det negative selvbillede. En interviewperson fortæller ligeledes om en oplevelse med at skulle forsvare sig selv over for kollegaer:

“...det er mest, når der sker et eller andet ude i verden. Hvor jeg bare sådan tænker, nu skal jeg tage rollen for at fortælle, at vi altså ikke alle sammen er terrorister, eller at vi ikke alle sammen, altså, du ved, ISIS tilhænger, eller hvad det kunne være, ikke?”

Medierne og den politiske diskurs, i form af generaliseringer, negative repræsentationer mm., virker altså som en konstant og nærværende stressfaktor for interviewpersonerne. Dette ses både i kraft af en årvågenhed om egen adfærd og performance på arbejdet, samt et oplevet pres om at skulle repræsentere en hel minoritetsgruppe som enkeltperson og dermed stå til ansvar for andres handlinger og væren. Det er altså en position, hvor man konstant skal være i forsvar og forklare sig selv.

Trivsel på arbejdspladsen

Retter vi blikket mod, hvordan interviewpersonerne oplever arbejdsdagen internt på arbejdspladsen, fortæller over halvdelen af interviewpersonerne, at de oplever at skulle arbejde endnu hårdere end deres kollegaer for at opnå de samme muligheder som eksempelvis forfremmelse, lønstigninger og opgaver, der passer til deres faglighed:

“...og for hver relation du starter, der starter du i minus. Og det er rigtig hårdt. Når jeg ved, at jeg skal arbejde, og så skal jeg bevise mit værd. Og først når jeg har bevist mit værd, så kan vi begynde en faglig snak. Eller have en mere eller mindre ligeværdig dialog, selvom den aldrig rigtig bliver det.”

Interviewpersonerne fortæller, hvordan de forsøger at løse deres opgaver mere effektivt og bedre end andre, fordi de føler, at de skal kompensere for deres etniske eller religiøse baggrund. Dette er således også en forlængelse af den årvågenhed, der blev beskrevet ovenfor, hvor ansvaret for at opføre sig ordentligt og hele tiden overveje ens handlinger kommer til udtryk i det daglige arbejde. Det opleves, at der ikke er plads til at lave fejl eller at have en dårlig dag, hvilket indikerer, at mange etnisk minoritetsansatte oplever et konstant præstationspres. Det kobler sig også til en følelse af ikke at blive ligeværdigt og retfærdigt behandlet i forhold til fx muligheder for at komme på kursus, efteruddannelse og blive forfremmet.

Frokosten

Der er situationer og arenaer på arbejdspladsen som særligt synes at være forbundet med oplevelser af diskrimination og andetgørelse for interviewpersonerne. Det gælder særligt so-

ciale arrangementer, fester samt frokostbordet. Frokosten er på mange arbejdspladser det daglige samlingspunkt, hvor det er meningen, at man kan få en pause fra arbejdet, være social og eventuelt tale om andet, end det som relaterer sig til arbejdet. Desværre tyder interviewene, samt de kvalitative svar i spørgeskemaet på, at det ikke er alle, der får en pause fra at skulle være på. En overvejende stor gruppe respondenter fremhæver, at der særligt omkring frokosten kan være tale om en følelse af ikke at blive inkluderet i samtalerne eller, at der opstår samtaler om etniske minoriteter eller muslimer generelt, som man ikke har lyst til at deltage i. Det resulterer blandt andet i, som en af interviewpersonerne fortæller, at man tager frokosten med ned og spiser i bilen eller blot helt springer frokosten over, fordi den også kobler sig til mad- og spisevaner. Med dette menes der, at interviewpersonerne pointerer, hvordan de som de eneste må tage deres egen madpakke med, fordi der ikke serveres eksempelvis halalkød eller vegetarmad i kantinen. Det er altså særligt i disse situationer, at følelsen af andetgørelse opstår.

Fordomme og forventninger

Resultaterne fra interviewundersøgelsen viser, at de fleste interviewpersoner går på arbejde med en forventning om at blive mødt med fordomme og negative forventninger:

“...og at jeg bliver nødt til at tale lidt højt, og vise, at jeg rent faktisk også kan tale dansk, fordi jeg har oplevet nogle gange, at folk taler meget langsomt til mig, fordi de forventer, at jeg ikke kan sproget, fordi jeg har tørklæde på.”

Interviewpersonerne fortæller, hvordan de bruger ekstra energi på at forklare og forsvare sig selv. De beretter om konstant at være på overarbejde ved eksempelvis eksplicit at skulle fortælle man godt kan snakke dansk. Der er tale om oplevelsen af at skulle gøre en ekstra indsats for at kunne blive accepteret som ligeværdig kollega og ansat på arbejdspladsen.

Repræsentation

Flere af interviewpersonerne beretter, at en lav grad af diversitet på arbejdspladsen, herunder hvem der er ansat, og hvem der er en del af ledelsen, fremkalder følelser af forkerthed og oplevelser med at stå uden for fællesskabet. Diversiteten har en direkte indflydelse på trivsel, idet det for interviewpersonerne blandt andet bidrager med nogen at spejle sig i:

“Det er faktisk, at jeg har lagt mærke til, at hvis jeg er et sted, hvor der er flest kun hvide mennesker, så er det endnu værre for mig. Så det er bedre at være et sted, hvor det er lidt mere internationalt, og det er der, hvor jeg trives allermost. Det er i hvert fald det, jeg har fundet ud af også om mig selv. Jeg føler, jeg bedre kan relatere til dem, og de også bedre kan forstå mig end hvide danskere.”

Når arbejdspladser ikke aktivt indfører tiltag, der fremmer den etniske diversitet, men kun kønsdiversiteten, så kan det føre til en oplevelse af at blive genstand for generaliseringer og eksempelvis at stå alene med ansvaret for repræsentationen af en hel minoritetsgruppe:

“Jeg ville jo håbe på, at [diversiteten] ville komme med tiden, når man hiver nogle flere ind, af de forskellige typer, hvor de så kan se, det kan godt være, de ligner hinanden, men de gør tingene anderledes, og de er anderledes, og så måske kan jeg ikke generalisere på baggrund af noget som helst.”

Da interviewpersonerne blev spurgt om, hvad der kunne bidrage til en mindsning af minoritetsstressen, peger flere på repræsentation som en løsning af problemet. Det vil betyde, at de vil føle sig mindre alene, at de havde nogen at spejle sig i og at de ikke stod alene med ansvaret for at repræsentere alle minoritetsetniske personer. Oplevelsen af at have en allieret under eksempelvis frokosten, der kunne dele ansvaret, ville for flere betyde, at de i mindre grad ville føle sig ansvarlig for at repræsentere en hel gruppe.

Den subtile andetgørelse

Når vi i interviewet har spurgt nærmere ind til oplevelserne med at blive mødt med fordomme og negative forventninger, er det værste for interviewpersonerne, at det som oftest kommer til udtryk gennem subtile kommentarer, jokes og spørgsmål om deres etniske eller religiøse baggrund:

“Det kan nærmest være noget af det værste, når det bliver lidt undercover, når det bliver sagt, som ikke er direkte, men fordi så skal man sidde og tænke, var det sådan ment, eller var det ikke sådan ment? Og det er sådan noget, der gør, at man kommer på overarbejde, fordi man sidder og spekulerer...”

Der er altså tale om mikroaggressive handlinger og bemærkninger, som sætter den enkelte på overarbejde i forhold til at skulle afkode og forstå, hvad der egentlig er på spil. Den subtile og/eller den manipulerende adfærd bliver til endnu en stressbelastning for interviewpersonerne. Det at fordommene og de negative forventninger kommer til udtryk i det subtile, gør det ekstra svært både at italesætte overfor andre og legitimere overfor sig selv.

Ledelsen

Vi har i interviewet spurgt interviewpersonerne, om hvorvidt de inddrager deres ledere i oplevelserne med diskriminerende adfærd på arbejdspladsen. Flere fortæller, at de engang har forsøgt at tale med ledelsen om det, men ikke gør det længere da de bliver mødt af afvisende kommentarer:

“Ja, og når man så siger fra, så får man jo altid at vide, at det er mig, der er misforstået, ikke? Eller, at nu skal jeg ikke være så krænket, eller alt det der, ikke?”

Interviewpersonerne fortæller, hvordan de oplever, at deres beretninger om situationerne bliver mistænkeliggjort og undermineret, og på den måde oplever mikroinvalidering fra leders side. De oplever ikke at blive taget seriøst, men får derimod at vide, at det er dem, der har misforstået situationen. Ansvar for diskrimination er således den enkeltes, hvilket kan føre til, at den enkelte internaliserer ansvaret for forskelsbehandlingen, og dermed påtager

sig skylden. De fleste afholder sig derfor fra at tale med ledelsen, da de ikke har en forventning om at blive forstået, snarere tværtimod. Det er et gennemgående tema for de fleste af interviewpersonerne, at de ikke oplever ledelsen som en reel samtale- eller løsningspartner i forhold til oplevelser med diskrimination og mikroaggressioner. Flere af interviewpersonerne påpeger også, at de har et ønske om mere fokus på uddannelse og kurser om diversitet og diskrimination på deres arbejdsplads. Grunden til, at interviewpersonerne ikke snakker med ledelsen om deres oplevelser, kan kobles sammen med de tidligere fund i analysen, der påpeger, at interviewpersonerne giver udtryk for, at de skal gøre en ekstra indsats og kompensere for deres etniske minoritetsbaggrund- og ikke gøre sig bemærket på negativ vis. Derfor kan flere også have svært ved at kontakte ledelsen grundet frygten for, at dette kan have konsekvenser for ens muligheder for at gøre karriere og blive forfremmet.

Konsekvenser af etnisk minoritetsstress

Psykiske og følelsesmæssige konsekvenser

Oversigt over omtalte psykiske og følelsesmæssige konsekvenser

- Hyperbevidsthed om egen adfærd
- Manglende motivation og arbejdsglæde
- Usikkerhed på egen faglighed
- Oplevelse af ikke at blive hørt og taget alvorligt i mindre grad end kollegaer med majoritetsetnisk baggrund
- Overtænkning og bekymring
- Internaliseret skam og udvikling af negativt selvbillede
- Følelse af uretfærdighed og afmagt
- Frustration og vrede
- Oplevelse af være på overarbejde for at bevise sit værd
- Frygt for at være forkert og blive set som en, der ikke hører til
- Oplevelse af at skulle overkompensere
- Indre konflikt og tvivl om, hvorvidt man skal sige fra eller ej

Interviewpersonerne har beskrevet ovenstående psykiske og følelsesmæssige reaktioner forbundet med oplevelser af andetgørelse og diskrimination i deres arbejdsliv. Mange føler sig forkerte og afviste, ofte af grunde de ikke selv forstår. Det skaber afmagt, frustrationer og overtænkning. En af interviewpersonerne forklarer det således:

“Skam. Dyb skam. Afvisning. (...) Skam og følelser af forkerthed. Det er det, jeg har haft. Og opgivenesshed. Det nytter ikke.”

Etnisk minoritetsstress forårsager altså store psykiske og følelsesmæssige konsekvenser:

“Jeg kan ikke se mig selv møde på arbejde med en frygt for at opleve det samme igen. Jeg er jo et menneske i sidste ende, så jeg tror virkelig, at jeg ville ende med at græde, at have det rigtig dårligt. Så jeg sygemeldte mig dagen efter, og så sygemeldte jeg mig også de kommende dage.”

De oplyste psykiske og følelsesmæssige konsekvenser går altså dels udover, dem der oplever det, men også arbejdspladsen. Flere af interviewpersonerne fortæller, hvordan de oplever manglende motivation og arbejdsglæde. Derudover fortæller flere, at de enten har eller overvejer at skifte arbejdsplads til mere internationale arbejdspladser, fordi de grundet den større diversitet oplever en mindre grad af etnisk minoritetsstress.

Fysiske konsekvenser

Oversigt over omtalte fysiske konsekvenser

- Træthed og følelsen af at være afkræftet
- Svedeture og ubehag i kroppen
- Søvnproblemer
- Hovedpine
- Hjertebanken
- Sløret hukommelse
- Adrenalin i kroppen

Interviewpersonerne fortæller, hvordan deres krop går i alarmberedskab når de forventer at blive mødt med fordomme eller diskrimination på arbejdspladsen, eller når de reelt oplever det. De beretter om, hvordan deres kroppe hele tiden er på overarbejde i forhold til at skulle være ekstra årvågen på deres adfærd og performance:

“...men det er hovedpine. Der var også en periode, hvor jeg nærmest fik næseblod hver dag, jeg kan virkelig mærke, at jeg får en dårligere og dårligere hukommelse. Mennesker, jeg ikke kan huske, jeg har mødt eller snakket med, aftaler, jeg ikke husker.”

Vedvarende stress har store konsekvenser for den enkeltes kognitive og kropslige funktions-evne, hvilket viser sig i fx vanskeligheder ved at kunne koncentrere sig, at huske aftaler samt hovedpine og forhøjet blodtryk.³² Kontinuerlige fysiske reaktioner kan på sigt koste energi og resultere i sygemeldinger:

“Det koster jo energi, det koster tid, og det er små bitte ting hver eneste dag,

nogle gange store ting hver eneste dag. Og det koster bare, og så til sidst bliver man sygemeldt, og så koster det rent faktisk penge også. Ikke kun for mig, men for dem, der nu skal fritstille mig og bruge tid på det.”

Flere interviewpersoner peger på sygemeldinger som den sidste udvej, da man har kørt sig selv træt og ikke er blevet grebet eller forstået af arbejdspladsen. De negative oplevelser med racisme og diskrimination har, for nogle af interviewpersonerne, den altoverskyggende konsekvens, at de ikke kan fuldføre deres arbejde og må sygemelde sig. Som citatet peger på, har dette både store konsekvenser for den enkelte person, men også for arbejdspladsen som helhed.

Sociale og relationelle konsekvenser

Oversigt over omtalte sociale og relationelle konsekvenser

- Tjekke emotionelt ud
- Trække sig fra sociale sammenhænge
- Oplevelse af at skulle uddanne sine kollegaer i kultur og religion
- Oplevelse af at leve et parallelt liv
- Oplevelse af at blive en dårligere ven, forælder og/eller barn
- Opsige sit job og opsøge mere diverse og internationale arbejdspladser

Flere interviewpersonerne beskriver, at de tjekker emotionelt ud, hvilket vil sige, at de trækker sig fra kollegaerne, men også fra deres familie og venner. Det er for hårdt at interagere med sine kollegaer, fordi man ofte bliver mødt med negative forventninger og fordomme. Ligeledes kan det være svært at bevare et overskud til at være en glad forælder eller god ven, når man bruger en stor mængde energi på at være til stede og passe ind på arbejdspladsen.

Interviewpersonerne beretter også om oplevelsen af at skulle *uddanne* sine kollegaer. Hver dag skal de svare på spørgsmål og forklare deres kollegaer om deres kultur og religion. Dette kan beskrives som minoritetsbeskatning, hvor en del af det man beskattes med som følge af at man er etnisk minoritet, er at man skal tage ansvar for at gøre sine omgivelser klogere på emner, der vedrører etniske minoriteter. Det hænger også sammen med tidligere nævnte oplevelser af at skulle stå til regnskab og til ansvar for ikke kun sine egne handlinger, men en hel minoritetsgruppe.

“...hvor jeg har stødt på nogen, hvor jeg har skullet forklaret osv., hvor jeg egentlig er kommet hjem og tænkt, det er faktisk ikke noget jeg skal, jeg er ikke forpligtet til det her... Jeg bliver hele tiden sat i bås, hvor jeg næsten skal føle mig forpligtet, i stedet for at sige, vi kender faktisk ikke hinanden godt nok, så jeg vil snakke med dig om det her.”

Personen bag ovenstående citat, beretter om flere oplevelser hvor personen har oplevet at blive spurgt ind til meget private oplysninger, eksempelvis om sin familie og børn, med en forventning om at det selvfølgelig var helt legitimt at spørge om. Samtidig fortæller personen, hvordan det føles som en personlig grænse, der bliver overtrådt, fordi man føler sig nødsaget til at dele ud. Både fordi man oplever, at det er ens pligt at fortælle om ens minoritetskultur, men også fordi det i situationen kan være svært at sige fra. Derved oplever interviewpersonen at dele ud af mere end, hvad personen havde lyst til i den givne situation og dermed overskride en personlig grænse.

De relationelle og sociale konsekvenser, som interviewpersonerne oplever, påvirker ligeledes også deres trivsel og motivation for at løse sine arbejdsopgaver:

“...den blev jo også virkelig påvirket af, at jeg jo til sidst ikke havde lyst til at gå på arbejde. Så det betød jo også, at mine opgaver blev mere og mere kedelige, fordi jeg havde nul energi og interesse i at gøre mig ekstra umage.”

Vi kan således konkludere, at både de psykiske, fysiske og relationelle/socialt reaktioner som følge af oplevet andetgørelse, mikroaggressioner og diskrimination foranlediger store trivsels- og arbejdsmæssige konsekvenser, og i værste fald helbreds-mæssige konsekvenser for interviewpersonerne. Som tidligere påpeget, kan det samtidig have økonomiske konsekvenser for både den enkelte og arbejdspladser, da vedvarende stress i nogle tilfælde kan føre til flere sygedage og sygemeldinger.³² Det påvirker altså minoritetsetniske personers psykiske og fysiske sundhed og fører dermed til ringere arbejdsglæde og mindre motivation for at udføre sine arbejdsopgaver.

Strategier i mødet med diskriminerende og racistisk adfærd

I undersøgelsen har vi spurgt interviewpersonerne, hvordan de agerer før, under og efter situationer, hvor de oplever diskriminerende og racistisk adfærd på deres arbejdsplads. Vi har således undersøgt, hvilke copingmekanismer respondenterne har anvendt, når de har oplevet at være blevet udsat for diskrimination og andetgørelse. Derudover har vi ligeledes anlagt et fokus på minoriserede personers agens i disse situationer, for ikke blot at belyse de affektive belastede oplevelser og dermed reducere minoriserede personer til undertrykte medarbejdere uden indflydelse eller agens.⁷ Det er således vigtigt at belyse, at modmagt kan se ud på mange forskellige måder, og i dette afsnit vil vi belyse, hvordan interviewpersonerne selv fortæller, at de agerer i situationerne, samt hvordan de oplever, at deres arbejdsplads agerer.

Individuelle strategier og modmagt

Interviewpersonernes adfærd kan analyseres ud fra de fire forsvarsreaktioner, beskrevet i begrebsafklaringsafsnittet: Kamp-, flugt-, fryse eller krybe-responsen.

Kamp

Denne reaktion ses hos de interviewpersoner, der beretter om at have konfronteret deres leder eller kollegaer om den diskriminerende og racistiske adfærd de oplever på deres arbejdsplads. Denne reaktion ses umiddelbart kun hos et fåtal af interviewpersonerne, da langt de fleste ikke konfrontere deres arbejdsplads om dette.

“...gik jeg til min leder og sagde, *prøv at høre her, vi kan simpelthen ikke have, at folk taler sådan, ikke kun fordi det ikke er okay, men også fordi, hvis der er folk uden for vores organisation, der hører sådan nogle ting, det kan vi simpelthen ikke stå indenfor.*”

Flugt

Når interviewpersonerne fortæller, hvordan de trækker sig fra sociale sammenhænge og eksempelvis spiser deres frokost i bilen eller melder fra til sociale arrangementer, så kan dette forstås som en modmagt til de oplevelser, de forventer at have under frokosten. De trækker sig således for at undgå diskriminerende og racistiske situationer.

“Det første er, at jeg ikke længere får lyst til at deltage. At sige min stemme og sige min mening. Jeg trækker mig tilbage.”

En forsvarsreaktion vi også møder hos interviewpersonerne, er at de ofte føler sig ude af stand til at handle på situationen og i stedet fryser og blot lader handlingen passere. Dette medfører følelser af irritation og afmagt, som beskrevet i følgende citat:

“Og så kan jeg godt blive irriteret på situationen, og irriteret på mig selv, i forhold til at jeg ikke rigtig føler, at jeg kan sige noget, eller er bange for at sige noget.”

Krybe

Krybe-responsen viser sig også hos flere af interviewpersonerne, ved at de blot laver sjov og joker med når de oplever eksempelvis racistiske jokes eller kommentarer. I stedet for at sige fra, ligger de låg på deres følelser og forsøger at passe ind og følger arbejdspladsens normer for, hvad der eksempelvis er sjovt at joke med.

“Ja, og jeg møder det nok også med humor. Altså jeg overdriver, og så siger jeg, jamen, det er fordi vi gør sådan her, og sådan er vi. Og så kigger de sådan og spørger, er det rigtigt? Ja, fordi vi er mærkelige og aliens, ikke også, som bor på en anden planet.”

I mødet med kollegaer

Interviewpersonerne har ofte en oplevelse af at blive efterladt alene, når de har haft oplevelser med andetgørelse og diskrimination. De savner støtte og ansvarstagen fra kollegaer.

“Du er sammen med en masse kollegaer, I er, 10-12 mennesker, og der er ikke

nogen andre, der siger noget. Så det er kun mig, der skal forsvare mig selv. Og jeg tror, det er tit, når jeg så har haft sådan nogen oplevelser, der er ikke nogen, der forsvarer mig overhovedet. Så hvis jeg råber op, så tror de bare, at hun smider diskriminationskortet eller racistkortet. Nogle gange føler jeg, at det vil være nemmere, hvis der var en hvid person, der faktisk sagde, at det der er ikke okay.”

I citatet beskriver interviewpersonen oplevelser, der indikerer, at det opleves ensomt at befinde sig i en position, hvor man skal forsvare og forklare sig selv uden hjælp fra kollegaer, og hvordan håbet om, at andre der overværer oplevelsen, støtter op om at sige fra, ofte udmunder i en skuffelse. Desuden fremgår det af citatet, at det kan opleves som en udfordring ofte at befinde sig i en position, hvor man selv skal sige fra, da det opleves som om, at der er en risiko for at blive set som den, der ødelægger den gode stemning, og på den måde risikere at blive positioneret, som en der unødigt laver problemer.

Interviewpersonen udtrykker, at der er et behov for, at andre legitimerer oplevelserne og er med til at sige fra overfor diskriminerende adfærd. Deri ligger også oplevelsen af, at man ikke bliver taget alvorligt, fordi man blot bliver set som en, der smider diskriminations- eller racistkortet. Citatet beskriver netop en problematisk situation da mange minoritetsetniske personer, som analysen viser, i forvejen kæmper med at blive set som accepterede og ligeværdige deltagere på arbejdspladsen.

7 anbefalinger til praksis

I dette afsnit præsenterer vi anbefalinger til danske arbejdspladser, om hvordan de i praksis kan arbejde med at forebygge etnisk minoritetsstress. Rapporten sigter efter at gøre det så konkret som muligt, så det vil være nemmest muligt for arbejdspladser at implementere tiltagene. Først vil rapporten gennemgå ønsker og anbefalinger fra interviewpersonerne, som har deltaget i undersøgelsen, hvorefter Foreningen Lige Adgang præsenterer faglige uddybninger og supplerende anbefalinger. Begge afsnit vil følge samme opbygning:

1. Ledelsesansvar
2. Strategier og politikker
3. Repræsentation og diversitet

7.1 Deltagernes egne anbefalinger

I dette afsnit vil vi fremlægge interviewpersonernes ønsker til deres nuværende og fremtidige arbejdspladser. Disse ønsker stammer både fra den kvantitative og kvalitative undersøgelse og i dette afsnit er der ikke skelnet imellem de to undersøgelser.

Ledelsesansvar

- » Anerkend at der generelt er et problem med racisme og diskrimination på danske arbejdspladser. Det er først, når problemet anerkendes, at der bliver gjort noget ved det.
- » Anerkend at diskrimination og minoritetsstress er et budskab, der skal komme fra ledelsen.

- » Tydeliggør at nultolerance overfor racisme og diskrimination er virksomhedens værdier, og det skal italesættes på arbejdspladsen, således at alle niveauer og afdelinger bliver informeret og arbejder med det.
- » Skab rum for fælles dialog, herunder forskellige fora og refleksionsgrupper, hvor kollegaer har mulighed for at dele forskellige forståelser og oplevelser og derved blive klogere på hinanden. Dette styrker også sammenholdet i kollegagruppen.
- » Spørg og lær af de oplevelser som personer med etnisk minoritetsbaggrund har på arbejdspladsen.
- » Afhold 1:1-samtaler med lederen eller den personaleansvarlige, der også har fokus på racisme og diskrimination.
- » Opret fora og samtalegrupper for minoriteter på arbejdspladsen, som kan afhjælpe følelsen af at være alene og samtidig at have nogle at dele oplevelserne med.
- » Giv adgang til psykologsamtaler til ansatte, der har et behov for det.

Strategier og politikker

- » Udarbejd en tydelig strategi for en DEI-agenda, med målbare milepæle.
- » Udvikl politikker for, hvordan man håndterer diskrimination og racisme på arbejdspladsen, fx en whistleblower-ordning og/eller en personalehåndbog.

- » Lav løbende trivselsundersøgelser, hvor der også bliver spurgt ind til oplevelsen af diskrimination og racisme.
- » Afhold løbende workshops og kurser, således at både ledere og kollegaer kan uddanne sig.
- » Udvikl retningslinjer for, hvilke slags kunder og samarbejdspartnere man vil arbejde med i virksomheden.
- » Inkludér de personer, det handler om i udviklingen af strategier og politikker.

Repræsentation og diversitet

- » Fokusér på diversitet ved rekruttering af nye medarbejdere.
- » Sørg for, at HR-afdelingen eller den afdeling, der sidder med personaleansvar og personalepolitikker også er repræsentative for etnisk diversitet.
- » Anerkend alle religioner og højtider fysisk og materielt ved eksempelvis at pynte op til ramadan eller sørg for, at kantinen består af mad, som alle kan spise.
- » Sørg for meditationsrum, som også kan bruges som bederum.

7.2 Faglige anbefalinger

I dette afsnit uddyber Foreningen Lige Adgang anbefalingerne til, hvordan man kan forebygge etnisk minoritetsstress på arbejdspladsen med faglige indsigter. Anbefalingerne beror på undersøgelsens resultater og præsenteres i tre temaer.

Oversigt over anbefalinger

Ledelsesansvar

- Erkend at etnisk diskrimination og racisme finder sted
- Gå i front som ledelse
- Uddan ledere, HR, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter i antiracisme og -diskrimination

Strategier og politikker

- Implementér arbejdet med antiracisme og diskrimination i hele organisationen
- Udarbejd et adfærdskodeks og en mangfoldighedspolitik
- Opret *safer spaces*, lyt til medarbejderne og få øje på problematikkerne
- Mål på trivsel og sæt mål herfor

Repræsentation og diversitet

- Fokusér på rekruttering af mangfoldige talenter
- Arbejd med arbejdspladsens fysiske rum, rammer, sociale arrangementer, højtider og helligdage
- Udøv aktivt *allyship*
- Arbejd ud fra en intersektionel tilgang

I det følgende indledes hvert tema med en række konkrete anbefalinger, som efterfølgende uddybes. Afslutningsvist beskrives den forventede effekt af anbefalingerne for ansatte med etnisk minoritetsbaggrund med udgangspunkt i nedenstående begreber:

Output er kvantificerbare og målbare resultater. Det kunne fx være antallet af udbudte antiracistiske kurser, og hvor mange ledere, der deltog på hvert kursus.³³

Outcome er kortsigtede og målbare resultater, der opstår som en konsekvens af beslutninger og handlinger. Det kunne fx være at 60% af alle ledere har opnået "god indsigt" i, hvordan de kan arbejde antiracistisk efter at have gennemgået antiracistisk træning.

Impact er langsigtede og holistiske forandringer, der ikke nødvendigvis er målbare, da det

også indebærer subjektive følelser og holdninger. Det kunne fx være at flere etniske minoriteter oplever at høre til på arbejdspladsen og oplever større psykologisk tryghed, hvilket resulterer i et fald i antallet af stresssygemeldinger.³⁴

Ledelsesansvar

- » Direktionen og den øvrige ledelse skal erkende, at (ubevidst) racistisk og diskriminerende adfærd finder sted på arbejdspladsen, herunder arbejde med hvidhedsprivilegier og -normer
- » Skabe et faciliteret rum, et safer and braver space, hvor der kan arbejdes med følelser af skyld og skam for at få alle med
- » Undervise medarbejdere med betroede tillidsposter med at forstå racisme og diskrimination
- » Arbejde med bias, privilegier og blinde vinkler både på organisatorisk samt individuelt plan og udmønte det i adfærdsændrende design

Erkend at etnisk diskrimination og racisme finder sted

På baggrund af, at 67,8% af respondenterne har oplevet at blive udsat for diskrimination på deres arbejdsplads i form af kommentarer og jokes om deres etniske ophav, hudfarve, sprog eller religion vil vi anbefale, at man som arbejdsplads har et særskilt fokus på at modvirke etnisk diskrimination og racisme.

Det første led i dette er ledelsens erkendelse af, at etnisk diskrimination og racisme finder sted på alle arbejdspladser, og dermed også den arbejdsplads ledelsen selv repræsenterer. Dernæst, at der eksisterer strukturel diskrimination, som tilgodeser hvide mennesker, hvilket kan medføre privilegieblindhed. Først når problemerne er erkendt, kan der handles på det. Erkendelsesprocessen kan dog være svær, og kan være særlig hård for hvide majoritetspersoner. Som den amerikanske forfatter, Robin DiAngelo forklarer i sin bog, "Hvid skrøbelighed",³² så forbindes racisme og racistisk adfærd typisk med at være et dårligt, ja ligefrem et ondt, menneske. De fleste mennesker ønsker dog at være gode mennesker, hvorfor erkendelsen af, at man som hvid majoritetsperson har bidraget til at opretholde og reproducere racistiske og undertrykkende kulturer, bliver særlig svær. Vi anbefaler derfor, at der i erkendelsesprocessen gives plads til at arbejde med skyld og skam, og at der skabes både "*safer and braver spaces*", hvor ledelse såvel som medarbejdere kan bearbejde den skyld og skam,

der kan være forbundet med at indse, at man som arbejdsplads og person har været medvirkende til at opretholde og reproducere racistiske og undertrykkende kulturer.

Gå i front som ledelse

I erkendelsesprocessen er det vigtigt, at det er ledelsen som går i front. Det er ledelsen, som har mandat til at sætte en forandring i gang og dermed ændre undertrykkende og diskriminerende kulturer og processer på arbejdspladsen. Herunder er det vigtigt, at ledelsen er tydelig og konsekvent, når det handler om at sikre en antidiskriminerende og antiracistisk arbejdsplads, herunder at anerkende hvidhedsprivilegier og -normer. Ledelsen skal *“walk the talk”*.

Derudover anbefaler vi i Foreningen Lige Adgang, at der løbende arbejdes med et fokus på diskrimination og minoritetsstress, og at man som arbejdsplads accepterer, at arbejdet med at mindske minoritetsstress er en vedvarende proces, der ikke løses af en omgang.

Uddan ledere, HR, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter i antiracisme og -diskrimination

Undersøgelsen viser, at det kun er ca. hver fjerde respondent, der er gået til ledelsen, når de har mødt racisme eller diskrimination på arbejdspladsen, da de oplever, at lederen blandt andet ikke tager deres oplevelse seriøst eller underminere den. Vi vil derfor anbefale, at arbejdspladsen skal træne deres ledere, HR-medarbejdere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter i, hvordan racisme og diskrimination kommer til udtryk, samt hvordan hvidhedsprivilegier og -normer er med til at opretholde undertrykkende strukturer.

Ved at træne ansatte, der bestrider en tillidspost, i ovenstående, skabes der rum for, at disse kan håndtere og handle på evt. sager om diskrimination eller racisme på arbejdspladsen. Derved kan ledere, HR-medarbejdere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter møde den forurettede med forståelse, således at der skabes tryghed for, at alle medarbejdere kan imødegås, hvis de oplever krænkende adfærd, uanset hvad adfærden måtte bunde i. Dernæst vil det give dem en forståelse for, hvordan hvidhedsprivilegier og -normer kan betyde, at man har svært ved at se eller spotte undertrykkende strukturer, der forfordeler etniske minoriteter.

Udover ledere, HR-medarbejdere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter bør arbejdspladsen træne alle ansatte i at forebygge og modvirke diskriminerende adfærd og de tankemønstre, der gør sig gældende både blandt de ansatte, men også i arbejdspladskulturen. Her bør arbejdspladsen undersøge, hvorledes strukturerne kan gøres mere inkluderende. Det kunne fx være ved at kontakte foreninger eller fagprofessionelle, der arbejder med målgruppen og kan hjælpe med at klæde arbejdspladsen på til at blive mere bevidste om bias, privilegier, blinde vinkler og hvordan man kan skabe en arbejdsplads, hvor alle ansatte oplever at høre til.

Output

- Ledere uddannes i antidiskrimination og antiracisme, herunder i hvidhedsprivilegier og -normer, privilegieblindhed, etnisk minoritetsstress, bias, blinde vinkler med mere
- Alle HR-, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter uddannes i antidiskrimination og antiracisme, herunder i hvidhedsprivilegier og -normer, privilegieblindhed, etnisk minoritetsstress, bias, blinde vinkler med mere

Outcome

Flere minoritetsetniske ansatte vil opleve, at:

- Ledelsen, HR-, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter tager deres erfaringer og oplevelser med minoritetstress seriøst
- Ledelsen, HR-, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter får en større forståelse for minoritetstress
- Få større incitament til at dele deres oplevelser med arbejdspladsen
- Færre personer oplever negative helbredsmæssige konsekvenser som følge af racisme og diskrimination
- Høre til på arbejdspladsen både socialt og professionelt
- Arbejdspladsen bevæger sig væk fra opretholdelse og reproduktion af racistiske og undertrykkende kulturer
- Øget tryghed, som følge af tydelige procedure i tilfælde af oplevelser krænkende adfærd

Impact

Flere minoritetsetniske ansatte vil opleve, at:

- Håndtering af racisme og diskrimination er arbejdspladsens ansvar
- Medarbejdertrivsel og arbejdsmiljø forbedres, som følge af mere inkluderende ledelse
- Stresssygemeldinger og jobskifte sker sjældnere, som følge af færre mikroaggressioner og (ubevidste) bias
- Motivation og produktivitet øges
- Turde bringe sig selv mere i spil og tage interpersonelle chancer
- Arbejdspladsen anerkender og håndterer krænkende adfærd

Strategier og politikker

- » Udarbejd eller tilret adfærdskodeks og mangfoldighedspolitik.
- » Genbesøg arbejdspladsens politikker, praksisser og processer ud fra et normkritisk perspektiv og stil fx spørgsmålene: Hvorfor gør vi, som vi gør? Hvem kommer det til gavn? Hvem ekskluderes? Hvordan kan vi gøre det mere inkluderende?
- » Arbejd med privilegier og barrierer med udgangspunkt i arbejdspladsen og dens strukturer samt processer, og besvar spørgsmålene: Hvem kommer strukturerne til gode? Hvem forfordeles? Og hvordan sikrer vi lige adgang for alle?
- » Opret formaliserede *safer spaces* såsom en *Employee Ressource Group*.
- » Mål på om arbejdspladsen er inkluderende for etniske minoritetsansatte gennem en arbejdspladsvurdering og trivselsundersøgelser. Følg op årligt og lav intern benchmarking.

Implementér arbejdet med antiracisme og -diskrimination i hele organisationen

Da rapporten viser, at over halvdelen af interviewpersonerne oplever at skulle arbejde endnu hårdere end deres kollegaer for at opnå de samme muligheder som eksempelvis forfremmelse, lønstigninger og opgaver, der passer til deres faglighed, vurderer vi, at det er vigtigt at arbejde med arbejdspladsens strukturer og processer. Her kræves det, at arbejdspladsen gennemser sine processer for at spotte ekskluderende eller undertrykkende mekanismer. Det kunne fx være at undersøge arbejdspladsens rekrutteringsproces, mulighed for efteruddannelse, lønstigning og avancement ud fra et normkritisk perspektiv. Derudover anbefales det at gøre processerne transparente, så hver enkel medarbejder ved, hvad det er, som kræves af dem for at opnå fx lønstigning eller forfremmelse.

Udarbejd et adfærdskodeks og en mangfoldighedspolitik

Foreningen Lige Adgang anbefaler, at arbejdspladsen udvikler både et adfærdskodeks og en mangfoldighedspolitik, eller opdaterer de nuværende, således at de også indeholder retningslinjer for hændelser med etnisk diskrimination og racisme. I udarbejdelsen af et adfærdskodeks og en mangfoldighedspolitik anbefaler vi, at arbejdspladsen tager udgangspunkt i sine værdier. Derved kan der opstilles retningslinjer, som skal være gældende for alle ansatte, herunder hvad der er acceptabel adfærd eller ej, hvordan evt. krænkelssager håndteres og hvilke krav der stilles til samarbejdspartnere samt leverandører.

Disse politikker kan dermed understøtte alle ansatte ved at foreskrive generelle regler for acceptabel adfærd, og dermed fungere som rettesnor. Politikkerne kan endvidere understøtte ledere i at håndtere og handle på eventuelle sager om diskrimination eller racisme. Når politikkerne er færdigudviklede, er det ligeledes vigtigt at allokere den nødvendige tid til at få politikkerne implementeret i hele organisationen, så de kommer ud at leve. Vi vil samtidig anbefale, at de inddrages aktivt i arbejdet med at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø, herunder at det bliver en fast del af onboardingen af nye ansatte.

Opret *safer spaces*, lyt til medarbejderne og få øje på problematikkerne

Rapporten viser, at interviewpersonerne beretter om mange forskellige psykiske og følelsesmæssige reaktioner, herunder at mange føler sig forkerte og afviste på arbejdspladsen. For at skabe en inkluderende arbejdsplads, vil vi derfor anbefale at oprette et rum, hvor de ansatte kan dele deres levede erfaringer. Dette kan gøres formaliseret ved at oprette en *Employee Ressource Group* eller andre former for fællesskaber for minoritetsetniske medarbejdere.

Ved at skabe et formaliseret rum for diskussion og refleksion såsom en *Employee Ressource Group*, kan minoritetsetniske medarbejdere få et *safer space* på arbejdspladsen, hvor man kan dele oplevelser i et trygt rum. En *Employee Ressource Group* kan dermed give medarbejderne mulighed for at spejle hinandens oplevelser uden at skulle forsvare dem eller frygte at få sine følelser underkendt.

Derudover tilbyder en *Employee Ressource Group* den mulighed, at ledelsen får de minoritetsetniske medarbejders eget blik på eventuelle udfordringer på arbejdspladsen, hvilket kan styrke den generelle diversitets- og inklusionsindsats. Her anbefaler vi dog, at der skabes klare rammer for arbejdet, således at det ikke opleves som minoritetsbeskatning for de minoritetsetniske medarbejdere jævnfør undersøgelsens resultater. Vi anbefaler således, at *Employee Ressource Gruppens* medarbejdere er med til at udarbejde rammerne.

Såfremt arbejdspladsen vælger at gå denne vej, er det vigtigt at anerkende *Employee Ressource Gruppens* input på lige fod med andre opgaver på arbejdspladsen. Vi anbefaler derfor, at:

- Arbejdet er lønnet
- Arbejdet indgår som en karrierefremmende aktivitet
- Medlemmerne af gruppens levede erfaringer anerkendes som reelle kompetencer
- Gruppens input anerkendes og der bliver handlet derpå af ledelsen
- Ledelsen tilgår anbefalingerne med ydmyghed
- Reglerne for selve rummet overlades til medlemmerne³³

Mål på trivsel og sæt mål herfor

Rapporten viser, at der er store sundhedsmæssige konsekvenser forbundet med at være udsat for diskrimination på arbejdspladsen, hvilket både kan føre til sygemeldinger og jobskifte. Vi anbefaler således, at arbejdspladsen måler på de ansattes oplevelse af, hvorvidt de oplever racisme eller diskrimination for at få indblik i, hvor der skal sættes ind og være med til at forebygge etnisk minoritetsstress. Dette kan gøres ved at inkorporere spørgsmål om racisme og etnisk diskrimination i en arbejdspladsvurdering og/eller trivselsundersøgelse.

Ved udarbejdelsen af spørgsmålene i en arbejdspladsvurdering eller trivselsundersøgelse anbefaler vi, at spørgsmålene ikke stilles som et generelt spørgsmål såsom: "Har du oplevet diskrimination eller racisme på arbejdspladsen?". Det kan være en stor udfordring at svare på, hvis man som medarbejder, ikke er bevidst om, hvad der kan betegnes som diskriminerende og racistisk adfærd. Generelle spørgsmål kan derfor ende med at give et falsk indblik i arbejdspladsen og være kontraproduktivt for det inkluderende arbejde. I stedet anbefaler vi at folde spørgsmålene ud fx:

- Har du indenfor de sidste 12 måneder oplevet at få kommentarer eller "jokes", der omhandlede din hudfarve, religion eller etniske baggrund?
- Har du indenfor de sidste 12 måneder oplevet, at du skal performe bedre på arbejdspladsen på grund af din hudfarve, religion eller etniske baggrund?
- Har du indenfor de sidste 12 måneder oplevet at få stillet upassende spørgsmål af privat karakter i forbindelse med din hudfarve, religion eller etniske baggrund?

Når svaret på arbejdspladsvurderingen eller trivselsundersøgelsen foreligger, er det desuden essentielt, at arbejdspladsen udarbejder en handleplan og sætter mål for, hvordan arbejdspladsen vil håndtere og forebygge eventuel diskrimination og racisme. Hvis ikke der handles på undersøgelsen risikerer arbejdspladsen at øge minoritetsetniske medarbejderes oplevelse af ikke at blive taget seriøst jævnfør undersøgelsens resultater. Det anbefales derfor at gøre handleplanen tilgængelig for alle medarbejdere, så de ansatte ved, hvordan og hvornår der bliver handlet på de udfordringer som arbejdspladsvurderingen og/eller trivselsundersøgelsen måtte vise.

Undersøgelsen viser endvidere, at respondenterne i høj grad påtager sig ansvaret for de diskriminerende handlinger, de udsættes for på arbejdspladsen. Som følge deraf anbefaler vi, at individuelle oplevelser med diskrimination og racisme bliver taget alvorligt ved, at den forurettede tilbydes psykologhjælp til at bearbejde oplevelsen. Ved at tilbyde professionel hjælp signalerer arbejdspladsen tydeligt, at det ikke er den enkelte minoritetsetniske medarbejders ansvar at bearbejde oplevelser med diskrimination og racisme på arbejdspladsen, men i stedet arbejdspladsens ansvar. Endeligt viser det, at arbejdspladsen tager minoritetsstress alvorligt og handler på det, såfremt det skulle forekomme.

Output

- Opdateret eller udarbejdet adfærdskodeks og mangfoldighedspolitik
- Minoritetsetniske medarbejdere får et formaliseret rum, hvor de kan spejle sig i andres erfaringer fx en *Employee Resource Group*
- Udarbejdet arbejdspladsvurdering og/eller trivselsundersøgelse, der giver indsigt i om arbejdspladsen er inkluderende målt på oplevelser med racisme og diskrimination

Outcome

Flere minoritetsetniske ansatte vil opleve, at:

- Tydelige regler og guidelines, som ledere og medarbejdere skal følge og handle efter, hvis en hændelse diskrimination og racisme opstår
- Ekskluderende praksisser gøres inkluderende og sikrer lige adgang
- Trivsel bliver taget i betragtning og målt i APV, hvor der vil blive målt på deres trivsel ligestillet med andre kollegaer, hvilket gør det muligt for arbejdspladsen at gennemse sine processer og spotte ekskluderende eller undertrykkende mekanismer
- Ledelsen anerkender den levede erfaringer og udviser forståelse der for
- Få et handlingsrum og direkte adgang til ledelsen i forbindelse med at sikre en racisme- og diskriminationsfri arbejdsplads

Impact

Flere minoritetsetniske ansatte vil opleve, at:

- Processer er tydeligere og mere transparente
- Ligeværd i højere grad gør sig gældende på arbejdspladsen

- Få et fælles sprog samt en forståelse for etnisk minoritetsstress
- Ledelsen anerkender og aktivt ønsker at modvirke etnisk minoritetsstress
- Der er mindre strukturel ulighed på arbejdspladsen
- Kunne spejle sig i andre, og vil dermed erfare, at de ikke er alene i deres oplevelser
- Det ikke er nødvendigt at arbejde hårdere end etniske danskere fx i forhold til at blive anerkendt i sit daglige arbejde eller forfremmet
- Trivsel øges og risikoen for etnisk minoritetsstress mindskes
- Høre til på arbejdspladsen og dermed større psykologisk tryghed

Repræsentation og diversitet

- » Undersøg, hvordan arbejdspladsen designer en rekrutteringsproces, så den er mindst muligt påvirket af arbejdspladsens og de rekrutteringsansvarliges bias
- » Gør både rekrutteringsproces og mulighed for advancement samt talentudvikling transparent
- » Udarbejd en madpolitik
- » Muliggør fejring af andre højtider og helligdage end de kristne
- » Supplér nuværende sociale arrangementer og fester med aktiviteter, hvor alkohol ikke spiller en central rolle
- » Spørg ansatte til deres ønsker frem for at antage
- » Giv ansatte træning i at udøve *aktivt allyship*
- » Forebyg etnisk minoritetsstress ud fra en intersektionel tilgang

Fokusér på rekruttering af mangfoldige talenter

Noget af det, der kan være med til at skabe en inkluderende arbejdsplads er at have en mangfoldig gruppe af ansatte og bred repræsentation på både medarbejder- og ledelsesniveau. Interviewpersonerne i undersøgelsen fortæller, blandt andet, at en lav grad af repræsentation af personer med etnisk minoritetsbaggrund på arbejdspladsen, fremkalder følelser af forkerthed og oplevelser med at stå uden for fællesskabet. På baggrund af dette, vil vi anbefale, at arbejdspladsen har et særligt fokus på rekrutteringsprocessen; hvordan man kan tiltrække en bredere skare af talenter og ikke mindst arbejde med arbejdspladsens bias for at sikre, at man ikke ubevidst ekskludere minoritetsetniske kandidater. I den forbindelse findes en række værktøjer og metoder, der kan bruges i forbindelse med at nå ud til en bredere kandidatpulje:

- Fokus på sprog og billeder i stillingsannoncen for at appellere til en bredere gruppe af kandidater
- Anonym rekruttering, der går ud på, at alle jobkandidater fjerner synlige sociale markører fra deres ansøgning og CV såsom foto, navn, køn, alder samt bopæl, således at arbejdsgiver mindsker sandsynligheden for at lade sig påvirke af ubevidste bias. Vi anbefaler dog, at denne proces kun arbejdes med som et supplement til andre tiltag. Fx at anonymisere ansøgningerne til at begynde med, hvorefter de udvalgte kandidaters ansøgning samt CV afanonymiseres, for at se om det har givet større mangfoldighed blandt de udvalgte kandidater. Vi anbefaler, at arbejdsgiver derefter går til følgende punkt:
- Anse den levede erfaring som en kompetence i sig selv. Det betyder, at kandidaten i kraft af sine sociale markører har en unik viden, hvorfor det bør anses som en kompetence i sig selv. Dette kunne også kaldes for bløde kvoter
- Sikre et mangfoldigt ansættelsesudvalg, herunder etniske minoriteter, og dermed få et bredere blik på jobkandidaterne
- Stille krav til en evt. rekrutteringspartner med henblik på også at modtage ansøgninger fra minoritetsetniske kandidater
- Standardisere interviewguiden, så alle kandidater stilles de samme spørgsmål. Dette anbefales for at undgå, at spørgsmålene til kandidaten præges af ubevidste bias³⁴
- Italesætte, enten i jobopslaget eller til jobsamtalen, at racisme og diskriminerende adfærd ikke accepteres ved at nævne, at der fx arbejdes ud fra et adfærdskodeks eller at ansatte undervises i at modvirke diskrimination og racisme på arbejdspladsen
- Vende ansøgningsprocessen på hovedet og begynde med en case fremfor CV og ansøgning for at få nye vinkler på ansøgerne

- Kontakte foreninger og organisationer, der har kontakt til etniske minoriteter for at få stillingsopslaget ud til en bredere pulje af kandidater

Derudover vil vi anbefale, at arbejdspladsen ligeledes har fokus på advancement og repræsentation af etniske minoriteter i alle ledelseslag, herunder topledelsen.

Arbejd med arbejdspladsens fysiske rum, rammer, sociale arrangementer, højtider og helligdage

I Foreningen Lige Adgang anbefaler vi, at arbejdspladsen undersøger, hvordan den kan blive mere inkluderende, for at høste frugterne af en mangfoldig medarbejdergruppe. Herunder anbefaler vi at arbejde med at sikre en arbejdsplads, hvor alle medarbejdere oplever *belonging*, for at understøtte fastholdelse samt trivsel af minoritetsetniske medarbejdere.

Som det fremgår af undersøgelsens resultater, så er sociale arrangementer og frokosten en katalysator for oplevelse af diskrimination og andetgørelse blandt minoritetsetniske medarbejdere. Vi vil derfor anbefale at rette fokus på de fysiske rammer og rum, som arbejdspladsen stiller til rådighed for sine medarbejdere. Det handler fx om at se nærmere på, hvilke billeder, bøger, plakater der er opsat, samt gennemgå frokostordningen, højtider, helligdage, fester og andre sociale arrangementer, der afholdes på arbejdspladsen.

Når det gælder at sikre *belonging* for etniske minoriteter på arbejdspladsen, er det vigtigt at have øje for, at der er dele af arbejdsstyrken, der fejrer andre højtider og traditioner end de kristne eller traditionelt danske. For at spejle og inkludere så mange ansatte som muligt, så anbefaler vi derfor, at arbejdspladsen også er synlig i fejringen af andre helligdage eller traditioner. Når arbejdspladsen anerkender flere typer højtider, så har det stor værdi for de ansatte, da de netop kan opleve at høre til på arbejdspladsen, som dem de er, fremfor at skulle passe ind i andres helligdage og traditioner. Ved at fejre andre helligdage kan arbejdspladsen derved skabe flere inkluderende normer og praksisser, som imødekommer flere minoritetsetniske medarbejdere.

I følgende afsnit kommer vi med en række anbefalinger i forbindelse med fejringen af de muslimske højtider ramadanen og eid. Vi har valgt at fokusere på denne højtid, da muslimer udgør det største religiøse mindretal i Danmark.³⁵ Vi anbefaler dog, at arbejdspladsen undersøger, hvilke helligdage og fejringer deres minoritetsetniske ansatte ønsker fejret.

Ønsker arbejdspladsen at fejre ramadan og eid, spiller ledelsen endnu engang en særlig vigtig rolle, da det er dem, som er talerør for arbejdspladsen og ansigtet udadtil. Derfor anbefales det, at såfremt der er tradition for, at direktionen og/eller ledelsen ønsker glædelig jul internt og eksternt, at denne praksis ligeledes gør sig gældende ved ramadanen og en efterfølgende eid-fejring. Det kunne fx være at direktøren ønsker *eid mubarak* (glædelig eid) på et eksternt opslag på de sociale medier og internt i en mail eller nyhedsbrev.

Hvis man som medarbejder, også har tradition for at ønske sine kolleger glædelig jul, så skaber det ligeledes stor værdi at ønske sine muslimske kolleger ramadan kareem (velsignet ramadan) og eid mubarak. Dette kan for nogle være uvant, hvorfor vi anbefaler, at man gør det i sit eget tempo mens man øver sig på det. Arbejdspladsen kan endvidere fejre ramadanen og eid ved at:

- Sende en ramadanguide ud, der fortæller og besvarer de spørgsmål, som ikke-muslimer måtte have fx om man må spise foran en der faster og hvorfor man faster i islam
- Tilbyde muslimske medarbejdere fri ved eid i stedet for jul
- Pynte op til ramadanen
- Afstå fra at holde møder på det tidspunkt, hvor fasten brydes
- Invitere til iftarmiddag (det måltid hvor fasten brydes) for alle ansatte, hvor muslimske kollaeger kan bryde fasten sammen med deres øvrige kolleger

Udover at fejre særlige helligdage, så anbefaler vi, at der også rettes fokus på frokosten, sociale arrangementer og fester. Interviewpersonerne fortæller, at særligt fester, samt frokosten ofte er situationer, hvor interviewpersonerne oplever ikke at blive inkluderet i samtalerne. Samtidig oplever mange, at de skal stå på mål for deres religion og kultur på en måde som majoritetsetniske personer ikke skal.

For at styrke fællesskabsfølelsen blandt medarbejderne på arbejdspladsen, så alle oplever at være inkluderet, anbefaler vi arbejdspladsen at supplere fx en sommerfest og julefrokost med andre typer for samvær, som ikke nødvendigvis er centreret omkring indtagelsen af alkohol.

Det handler altså om at tilføje noget til de sociale arrangementer, og ikke tage noget væk. Ved at tilføje et arrangement, hvor alkohol ikke er det centrale, kan alle føle sig velkomne og blive en del af det sociale sammenhold, der for mange betyder rigtig meget for trivslen på arbejdspladsen.

Ved at tilføje andre typer arrangementer kan arbejdspladsen ligeledes skabe et fælles tredje, det vil sige, igangsætte en aktivitet hvor ud af der kan dannes en relation.³⁶ Det kunne fx være gennem sociale lege såsom en quiz, et escape room eller anden aktivitet, hvor medarbejderne kan danne relationer ved at arbejde sammen.

Endeligt anbefaler vi arbejdspladsen at udarbejde en madpolitik, der tager hensyn til særlige spisehensyn, således at det ikke er op til den enkelte medarbejder at tage sin egen mad med på arbejde.

Udover ovennævnte, kan der være andre ønsker til, hvorledes minoritetsetniske medarbejdere bedre kan opleve at blive anerkendt på arbejdspladsen. Vi anbefaler derfor, at arbejdspladsen spørger målgruppen fx via en trivselsundersøgelse eller en Employee Ressource Group. På denne måde kan målgruppens konkrete ønsker tilkendegives, og arbejdspladsen undgår at tage misforståede hensyn.

Udøv aktivt *allyship*

Undersøgelsen viser, at interviewpersonerne ofte har en oplevelse af at blive efterladt alene, når de har haft oplevelser med andetgørelse og diskrimination og savner støtte samt ansvarstagen fra kollegaer. Som majoritetsetnisk medarbejder kan man blandt andet bakke op om sin minoritetsetniske kollega ved at udøve aktivt *allyship*, det vil sige at være en allieret for sine etniske minoritetskollegaer.⁴⁰ *Allyship* kan fx udøves ved at hjælpe med at sige fra overfor diskriminerende og racistisk adfærd eller øve sig på at se sine kollegaer som et individ og ikke en repræsentant for fx "alle etniske minoriteter" i Danmark.

Vi anbefaler, at arbejdspladsen tilbyder sine ansatte træning i at udøve aktivt *allyship*. Træning i *allyship* kunne med fordel være i forlængelse af arbejdet med psykologiske tryghed på arbejdspladsen. Som leder/kollega kan man dog ligeledes øve sig selv i at være en aktiv allieret ved at:

- Anerkende mikroaggressionen, andetgørelsen og diskriminationen, når den finder sted i stedet for at feje det ind under gulvtæppet, bagatellisere eller ignorere situationen
- Undlade at bede den minoritetsetniske ansatte om forklaringer for fx en terrorhændelse, en udtalelse eller anden handling begået af en person med minoritetsetnisk eller samme religiøse baggrund
- Spørge empatisk ind til, hvordan mediedækningen påvirker kollegaen, hvis en negativ hændelse begået af en minoritetsetnisk person har fundet sted og tiltrækker sig stor medie- og/eller politisk bevågenhed
- Anerkende sin kollega som et individ og ikke en repræsentant for en gruppe
- Huske at italesætte etniske minoriteter som individer og ikke som repræsentanter for en hel gruppe, uanset om deres handlinger er positive eller negative
- Lytte til og anerkende en kollegas levede erfaring og oplevelser. Selvom man ikke nødvendigvis forstår den anden, så er det vigtigt at udvise forståelse
- Bakke op fysisk, hvis man ser, at en kollega bliver negativt forskelsbehandlet eller andetgjort fx ved at påtale det eller stille sig fysisk ved siden af forurettede kollega. Sidstnævnte kan virke skærmende for den forurettede kollega
- Være opmærksom på, at man ikke kommer til at udøve white saviorism, det vil sige,

handler ud fra en (ubevidst) følelse af overlegenhed for at redde den minoritetsetniske kollega fx ved at tale på vegne af den forurettede kollega

- Være sit ansvar bevidst, hvis man er en del af majoriteten, og være kritisk overfor egne bias, forventninger og privilegier⁴⁰

Arbejd ud fra en intersektionel tilgang

Undersøgelsen viser, at minoritetsetniske kvinder i højere grad oplever mikroaggressioner og at skulle præstere bedre end andre medarbejdere på arbejdspladsen. Vi vil derfor anbefale arbejdspladsen at arbejde ud fra en intersektionel tilgang. På denne måde kan arbejdspladsen spotte, hvis medarbejdere er i risiko for at blive dobbel- eller trippeldiskriminerede, og dermed bedre forebygge etnisk minoritetsstress. Som følge deraf, er det vigtigt, at arbejdspladsen har blik for de minoritetsetniske medarbejders forskellige positioner, samt sociale markører. Udover køn, kan religion, hudfarve, handicap, klasse, seksuel orientering med flere have betydning for, hvilke former og grader af racisme og diskrimination den minoritetsetnisk medarbejder udsættes for, hvilket kan have betydning for i hvor høj grad den enkelte minoritetsetniske medarbejder kan rammes af minoritetsstress.

Output

- Rekrutteringsstrategi, der tiltrækker en bredere kandidatpulje
- En inkluderende arbejdsplads, som også fejrer helligdage, der ikke er kristne
- Medarbejdere trænet i at udføre aktivt *allyship*

Outcome

Flere minoritetsetniske ansatte vil opleve, at:

- Der afholdes sociale arrangementer på tværs af religioner og traditioner
- Der vil være flere minoritetsetniske ansøgere
- Det ikke (længere) er den enkelte medarbejders ansvar at sige fra overfor racisme og diskrimination, idet deres kolleger nu også vil være trænet i at kunne sige fra overfor diskriminerende og racistisk adfærd
- Der skabes processer, som tager hensyn til det hele menneske
- Blive anerkendt som et individ og ikke en repræsentant for en hel gruppe

Impact

Flere minoritetsetniske ansatte vil opleve, at:

- En rekrutteringsstrategi som aktivt arbejder med diversitet vil resultere i større repræsentation og mangfoldighed blandt de ansatte, herunder flere minoritetsetniske ansatte
- Arbejdspladsen i højere grad inkluderer den enkelte medarbejder
- Blive anerkendt og spejlet i sine traditioner og tro
- Høre mere til på arbejdspladsen og ikke i lige så høj grad andetgøres
- Være et ligeværdigt medlem af arbejdsfællesskabet
- Arbejdspladsen vil have bevidsthed om den enkelte medarbejders privilegier og barrierer alt afhængigt af vedkommendes sociale markører

Referencer

- 1 Institut for Menneskerettigheder (2022). Etniske minoriteter angiver oftere, at de oplever diskrimination og seksuel chikane på arbejdspladsen. <https://menneskeret.dk/udgivelser/etniske-minoriteter-diskrimination-seksuel-chikane-arbejdsmarked>
- 2 Institut for Menneskerettigheder (2020). Minoritetskvinder med tørklæde bliver fravalgt på arbejdsmarkedet. <https://menneskeret.dk/nyheder/minoritetskvinder-toerklaede-fravalgt-paa-arbejdsmarkedet>
- 3 Dahl, Malte & Krog, Niels (2018). Experimental Evidence of Discrimination in the Labour Market: Intersections between Ethnicity, Gender, and Socio-Economic Status. *European Sociological Review*, 34(4), 402-417. <https://doi.org/10.1093/esr/jcy020>
- 4 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2023). Diskrimination på arbejdspladsen kan føre til depression. https://nfa.dk/da/Nyt/Nyheder/2023/diskrimination_pa_arbejdspladsen
- 5 Vidga Normen (2021). Minoritetsstress i praktikken. <https://catalog.lansstyrelsen.se/store/39/resource/33>
- 6 Meyer, Ilan H. (2003). Prejudice, Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: Conceptual Issues And Research Evidence. *Psychol Bull*, 129(5), 674-697. doi: 10.1037/0033-2909.129.5.674
- 7 Khawaja, Iram (2022). Minoritetsstress – begrebet, dets anvendelighed og potentiale. *Kvinder, Køn og Forskning*, 2, 31-107. DOI: <https://doi.org/10.7146/kkf.v34i1.130488>
- 8 Det Nationale Integrationsbarometer (2022). Ligebehandling. https://integrationsbarometer.dk/barometer/sammenlign/?v=faaab6d9e35a&include_country%3Aboolean=on&indicators%3Alist=5N1
- 9 Psykologer i Danmark (2022). Derfor er arbejde så vigtigt for vores identitet. <https://www.sintef.no/prosjekter/2022/erfaringer-med-minoritetsstress/>

- 10 Sundhedsstyrelsen (2021). Tal og fakta om stress. <https://www.sst.dk/da/viden/forebyggelse/mental-sundhed/stress/tal-og-fakta>
- 11 SINTEF (2023). Erfaringer med minoritetsstress. <https://www.sintef.no/prosjekter/2022/erfaringer-med-minoritetsstress/>
- 12 Thorsen, Tess. S. (2019). Minoritetsbeskatning - et værktøj til at forstå opretholdelse af strukturelle uligheder i dansk akademia. *Kvinder, Køn & Forskning*, 28 (1-2), 31-43. DOI: <https://doi.org/10.7146/kkf.v28i1-2.116115>
- 13 Khawaja, Iram & Lagermann, Laila (2022). Gode intentioner er ikke nok - Opgør med fem myter om racisme, diversitet og etniske minoriteter i pædagogisk praksis. Dansk Psykologisk Forlag A/S. ISBN13: 9788771589450
- 14 University of Guelph (årstal ukendt). Understanding Racialization: creating a racially equitable university. <https://www.uoguelph.ca/diversity-human-rights/sites/uoguelph.ca.dhr/files/public/UnderstandingRacialization.pdf>
- 15 Sue Derald W. (2010). *Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation*. Wiley. ISBN: 978-0-470-49140-9
- 16 Psykologer imod Diskrimination (årstal ukendt). Hverdagsracisme. <https://www.psykimoddiskrimination.dk/hverdagsracisme>
- 17 The Law Society (2023). A guide to race and ethnicity terminology and language. <https://www.lawsociety.org.uk/topics/ethnic-minority-lawyers/a-guide-to-race-and-ethnicity-terminology-and-language>
- 18 Dictionary.com (ukendt årstal). Minoritize. <https://www.dictionary.com/browse/minoritize>
- 19 Speight, Suzette. L. (2007). Internalized Racism: One More Piece of the Puzzle. *The Counseling Psychologist*, 35 (1), 126-134. [Doi.org/10.1177/0011000006295119](https://doi.org/10.1177/0011000006295119)
- 20 Herek, Gregory. M., Gillis, J. Roy., & Cogan, Jeanine. C. 2015. Internalized stigma among sexual minority adults: In-sights from a social psychological perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 56(1), 32-43. <https://doi.org/10.1037/a0014672>
- 21 Den Store Danske (2021). Assimilation. <https://denstoredanske.lex.dk/assimilation>

- 22 LGBT+ Danmark (2023). Intersektionalitet. https://lgbt.dk/ordbog/intersektionalitet/?_gl=1*m0ae16*_up*MQ..*_ga*MTA4MjY4ODIxLjE2OTM5MTY1Mjc.*_ga_3CQNX1BFGX*MTY5MzIxNjUyNi4xLjEuMTY5MzIxNjU0MS4wLjAuMA
- 23 Conrad, Marissa (2023). What is Gaslighting? Definition, Examples and Support. Forbes Health. <https://www.forbes.com/health/mind/what-is-gaslighting/>
- 24 LGBT+ Danmark (2023). Normkritik. <https://lgbt.dk/ordbog/normkritik/>
- 25 Cannon, Walter B. (1932). The Wisdom of the Body. W.W.Norton & Company. ISBN 978-0393002058.
- 26 Kvale, Steinar og Brinkmann, Svend (2015). Interview. Det kvalitative forskningsinterview som håndværk. 3. udgave. Gyldendal. ISBN: 9788741263779
- 27 Ingemann, Jan H., Kjeldsen, Lena, Nørup, Iben og Stine Rasmussen (2022). Kvalitative undersøgelser i praksis. Viden om mennesker og samfund, 2. udgave. Samfundslitteratur. ISBN: 9788759341179
- 28 Andersen, Lotte B., Hansen, Kasper M. & og Klemmensen, Robert. Metoder i Statskundskab. København. Hans Reitzels Forlag. ISBN: 9788741256290
- 29 Aarhus Universitet (2023). Selektionsbias. <https://metodeguiden.au.dk/selektionsbias/>
- 30 The Diversity Council (2022). The Danish gender equality paradox in leadership roles. <https://www.thediversitycouncil.com/wp-content/uploads/2022/06/The-Danish-Gender-Equality-Paradox-Report-JUN-2022.pdf>
- 31 Hagemann-Nielsen, Mathias (2017). Kvindelige ledere: Vi skal præstere bedre end mændene. Avisen.dk. https://www.avisen.dk/kvindelige-ledere-vi-skal-praestere-bedre-end-maende_458150.aspx
- 32 Psykiatrifonden (2023). Stress. <https://psykiatrifonden.dk/viden/temaer/stress>
- 33 McGill, Ragan (2023). Outputs, Outcomes and Impact. <https://www.linkedin.com/pulse/outputs-outcomes-impact-ragan-mcgill/>
- 34 Stannard-Stockton, Sean. Stanford Social Innovation Review (2010). Getting Results: Outputs, Outcomes and Impact. https://ssir.org/articles/entry/getting_results_outputs_outcomes_impact

- 35 DiAngelo, Robin (2018). White Fragility. Beacon Press. ISBN13: 9780807047415
- 36 Logemann, Robert (2022). How To Incorporate Employee Ressource Groups In Your Organization. <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2022/01/06/how-to-incorporate-employee-resource-groups-in-your-organization/?sh=466121f15188>
- 37 Muhr, Sara Louise (2019). Ledelse af køn. Djøf forlag. ISBN: 9788757437980
- 38 Hansen, Mette Skov & Vagtholm, Sara Gro (2021). Overblik: Sådan ser det religiøse Danmark ud. Kristeligt Dagblad. <https://www.kristeligt-dagblad.dk/historier/religionsoverblik>
- 39 Platz, Flemming, Folkeskolen (2019). Relationsarbejde via "det fælles tredje". <https://blog.folkeskolen.dk/aarhus-kommune-adhd-blog/relationsarbejde-via-det-faelles-tredje/183440>
- 40 Luthra, Poornima (2022). The Art of Active Allyship. Talented. ISBN: 9788797290323

Bilag

Her følger en oversigt over det bilagsmateriale, der efter henvendelse kan stilles til rådighed som dokumentation:

- Interviewguide
- Spørgeskema

Etnisk minoritetsstress på arbejdspladsen

2023 Foreningen Lige Adgang

Foto: Unsplash, Nik Shuliahin

Foreningen Lige Adgang skaber lige adgang til uddannelse, job og fællesskaber for alle i Danmark. Vi ser mangfoldighed som en ressource, der kan skabe værdi for den enkelte virksomhed og samfundet som hele.