



Samband mellan vissa grupper utsatthet och arbetsrelaterad stress (A2022/00992, A2023/01759)

Slutrapport

Innehåll

Bakgrund	3
Del 1: Sammanställning av kunskap och analys.....	4
Genomförande.....	4
Resultat.....	4
Del 2: Stödmaterial för arbetsgivare, skyddsombud och förtroendevalda.....	7
Genomförande.....	7
Resultat.....	9
Publicering och spridning	13
Fortsatt arbete	13

Bilagor

Bilaga 1. Arbetsrelaterad stress och ohälsa – om samband mellan utsatthet och etnisk tillhörighet, hudfärg och religion (2024:7)

Rapportens bilaga presenteras separat.

Bakgrund

Den 30 juni 2022 uppdrog regeringen till Myndigheten för arbetsmiljökunskap att inhämta och sammanställa kunskap om samband mellan vissa gruppers utsatthet och arbetsrelaterad stress (ref. dnr A2022/00992). Ett särskilt fokus skulle vara på kunskap om arbetsmiljö och vilken betydelse utsatthet till följd av etnisk tillhörighet, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning kan ha för individens hälsa. I regleringsbrevet för 2024 fick myndigheten förlängt uppdrag med tillägget att den sammanställda kunskapen ska utgöra ett stöd för arbetsgivare, skyddsombud och andra förtroendevalda på arbetsplatser i det systematiska arbetsmiljöarbetet. I det förlängda uppdraget ingick också att skapa förutsättningar för att framtagna kunskap också kommer till användning.

Denna rapport beskriver hur myndigheten genomfört regeringsuppdraget och utgör myndighetens slutredovisning av uppdraget.

Arbetet har genomförts i två delar, där den första delen (under 2022–2023) har bestått av både en systematisk sammanställning och analys av befintlig kunskap och en egen datasamling och analys av detta, och den andra delen (under 2024) har handlat om framtagande av stödmaterial i syfte att presentera kunskapen på ett lättillgängligt och användbart sätt för huvudmålgrupperna arbetsgivare, skyddsombud och förtroendevalda. Nedan beskrivs hur arbetet gått till i de två delarna följt av en beskrivning av resultatet.

Del 1: Sammanställning av kunskap och analys

Genomförande

För att inhämta och sammanställa kunskap inom det efterfrågade området engagerades två externa experter verksamma vid Lunds universitet; Martin Wolgast, fil. dr. och docent i psykologi samt leg psykolog och Sima Wolgast, fil. dr. i psykologi, leg psykolog, leg psykoterapeut och specialist i klinisk psykologi. Från myndigheten deltog i denna första del processledande analytiker Sanny Shamoun, Liv Nilsson och Marta Sousa-Ribiero Larsson och kommunikatör Camilla Wengelin.

För arbetet tillsattes även en referensgrupp bestående av representanter från myndigheter, arbetsmarknadens parter samt civilsamhällesorganisationer. De myndigheter som bjöds in till referensgruppen var: Arbetsmiljöverket, Diskrimineringsombudsmannen, Folkhälsomyndigheten, Sametinget, Socialstyrelsen, Länsstyrelsen Stockholm och Forum för levande historia. Arbetsmarknadens parter representerades av Svenskt Näringsliv, LO, SKR, Arbetsgivarverket, Almega, Sobona, Företagarna, Fremia, SACO, TCO, PTK, OFR och Kommunal.

För att kartlägga aktuella civilsamhällesorganisationer för uppdraget samarbetade myndigheten med det nationella organet för samråd mellan regeringen och det civila samhället, NOD. Civilsamhällesorganisationer på såväl nationell som regional och lokal nivå identifierades. Till referensgruppen bjöds in relevanta paraplyorganisationer för civilsamhället på nationell nivå och regionala och lokala organisationer deltog i arbetet genom fokusgrupper. Fokusgrupperna syftade till att i mindre konstellationer samla in erfarenheter från de medverkande organisationerna gällande särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress, liksom erfarenheter om åtgärder för att minska eller förebygga arbetsrelaterad stress. De paraplyorganisationer som kom att medverka i referensgruppen är: Antidiskrimineringsbyrån, Interreligiösa rådet, Sveriges kristna råd, Afrosvenskarna, Etniska organisationer i samverkan (SIOS) och Civilrightdefenders, Judiska Centralrådet och Romers rätt i samhället.

Resultat

Den sammanvägda bild som framträder av resultaten från litteraturöversikten, enkätundersökningen och intervjustudien är att det finns en särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress på grund av etnisk tillhörighet och religion i det svenska arbetslivet och att denna utsatthet också är kopplad till ökade risker för arbetsrelaterad ohälsa.

Resultaten av del 1 i regeringsuppdraget redovisas i sin helhet i rapporten ”Arbetsrelaterad stress och ohälsa – om samband mellan utsatthet och etnisk tillhörighet, hudfärg och religion (2024:7)”, se bilaga 1 till denna rapport. Nedan listas några av de resultat som presenteras i rapporten.

Utsattheten kan se ut på olika sätt och ha olika orsaker

Utsattheten bör förstås som den sammanlagda effekten av flera komplext påverkande faktorer. I litteraturöversikten beskrivs utsattheten i relation till ett antal framträdande teman: strukturella omständigheter, fysiska och psykosociala arbetsmiljöförhållanden, tillgång till stöd och skyddsfaktorer, specifika former av stress som orsakas av diskriminering och rasism samt omständigheter, strategier och åtgärder för att minska särskild utsatthet.

Personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern är särskilt utsatta

Resultaten från enkätstudien pekar mot att personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern är särskilt utsatta för arbetsrelaterad stress och ohälsa. Personer med denna bakgrund upplever i högre grad mobbing och negativ särbehandling på arbetsplatsen samt har även en upplevelse av högre krav i arbetet. Gruppen upplever även lägre nivåer av stöd, både från ledning, arbetskamrater och fackföreningar. Personer i grupper som upplever högre utsatthet rapporterar också ökade nivåer av stress, ångest, nedstämdhet, trötthet och ett ökat behov av återhämtning efter arbetsdagens slut.

Enkätundersökningen visar även att personer som upplever sig utsatta för negativ särbehandling på sina arbetsplatser ofta avstår från att agera när de blir utsatta eftersom de är rädda för negativa återverkningar, eller för att de inte vill vara till besvär eller orsaka obehag för andra. I många fall väljer de som upplever sig utsatta att avstå från att agera eftersom de inte tror att det leder till någon förändring.

Större utsatthet bland de med annan religiös tillhörighet än kristendom

Resultaten från enkätstudien pekar vidare mot att det finns en särskild utsatthet i arbetslivet baserat på religion eller annan trosuppfattning för personer med annan religiös tillhörighet än kristendom. Enkätundersökningen visar till exempel att dessa personer rapporterar mer utsatthet för mobbing och negativ särbehandling samt mer utsatthet för religiös diskriminering på sina arbetsplatser, jämfört med personer som identifierar sig som kristna. Det framgår också att dessa personer har en lägre grad av kontroll i sitt arbete och över sin arbetssituation och har en mer negativ uppfattning av sina fackföreningars arbete mot diskriminering. I relation till stress och ohälsa pekar resultaten på att denna upplevelse av utsatthet samvarierar med mer minoritetsstress och ökad förekomst av symptom relaterade till ångest, nedstämdhet och oro.

Resultaten från den kvalitativa intervjustudien förstärker bilden från övriga delstudier (litteraturöversikten, och enkätundersökningen) och bekräftar att det finns en särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress och ohälsa hos personer med viss etnisk tillhörighet och religion.

Mångfaldsinitiativ, utbildning om rasism och etablerade rutiner är viktiga åtgärder på organisations- och arbetsplatsnivå

Utifrån resultaten beskrivs i rapporten rekommendationer för att förebygga arbetsrelaterad stress och ohälsa kopplade till etnisk tillhörighet, hudfärg och religion. Rekommendationerna inkluderar förslag på insatser som handlar om att:

- arbeta aktivt med att skapa ett inkluderande arbetsplatsklimat med jämlika villkor för alla
- etablera ett tydligt och aktivt ledarskap kring arbete för inkludering och jämlikhet
- genomföra systematiska utbildningsinsatser
- tillhandahålla mentorsstöd, handledning och liknande stödjande åtgärder
- genomföra regelbundna mätningar, utvärderingar och enkäter kring de aktuella frågorna.

Åtgärder på samhällsnivå krävs för att minska utsatthet till följd av strukturella omständigheter

Även om det går att göra åtskilligt på organisationsnivå och på arbetsplatser för att motverka särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress baserat på religion och etnisk tillhörighet, så är det också nödvändigt att även adressera de strukturella omständigheter som identifierats i denna rapport och som bidrar till och vidmakthåller sådan utsatthet. För att göra så krävs en aktiv politik inriktad på åtgärder som syftar till att motverka strukturella ojämlikheter och för att främja jämlikhet på arbetsmarknaden och goda arbetsvillkor. Inte minst är insatser avgörande för att motverka den särskilda utsatthet det medför att grupper med viss etnisk tillhörighet är överrepresenterade inom arbetsmarknadssektorer 96 där anställningsvillkor är särskilt otrygga och arbetsmiljöomständigheter särskilt präglade av riskfaktorer för stress och ohälsa.

Det är också viktigt att säkerställa att det regelverk som finns rörande diskriminering och kränkande särbehandling, inklusive krav på aktiva åtgärder för att förebygga sådan behandling, efterlevs och att de krav som ställs på det systematiska arbetsmiljöarbetet utvidgas till att även omfatta systematiska insatser för att kartlägga och motverka särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress samt att etablera inkluderande och jämlika arbetsplatser.

För att öka kompetensen och beredskapen i arbetslivet att bedriva ett effektivt arbete kring särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress och ohälsa baserat på etnisk tillhörighet, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning, är det angeläget att lärosäten och andra utbildningsinstitutioner uppmärksammar och förstärker utbildningen kring dessa frågor.

Det finns behov av forskning och ökad kunskap om särskild utsatthet i arbetslivet och dess samband med stress och ohälsa

Litteraturoversikten visar att behovet av forskning om interventioner och förebyggande åtgärder i en svensk kontext är betydande, samt att det finns ett tydligt behov av studier som undersöker särskild utsatthet i arbetslivet och dess relationer till stress och ohälsa över tid. I rapporten (bilaga 1) ges en översikt av identifierade forskningsbehov och kunskapsluckor som vägledning för framtida forskning och policyutveckling.

Del 2: Stödmaterial för arbetsgivare, skyddsombud och förtroendevalda

Genomförande

Den kunskap som framkom i den första delen av regeringsuppdragets genomförande ligger till grund för hur den andra delen svarar mot tillägget i det förlängda uppdraget nämligen att den sammanställda kunskapen ska utgöra ett stöd för arbetsgivare, skyddsombud och andra förtroendevalda på arbetsplatser i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

För att genomföra tilläggsuppdraget utökades den befintliga projektgruppen med deltagare från myndighetens innovations- och kampanjgrupp. För arbetet formerades också en mindre dialoggrupp utifrån den befintliga referensgruppen. Dialoggruppens sammansättning var enligt följande: representanter från TCO, SACO, Svenskt Näringsliv, Företagarna, Gävle Energi, Inclusion Academy, SVT och Journalistförbundet.

Tidigt i arbetsprocessen upphandlades också en extern kommunikationsbyrå i syfte att medskap och tillgängliggöra det stödmaterial som hade tagits fram attraktivt och tillgängligt. Projektgruppen har under hela processen arbetat i nära samarbete med den upphandlade kommunikationsbyrån.

Inledningsvis genomfördes en målgruppsanalys där behov och förutsättningar för de primära målgrupperna analyserades. Utifrån målgruppsanalysen formulerades tre mål för stödmaterial.

Mål med stödmaterial

Målsättningen är att stödmaterial ska:

1. Bidra till ökad medvetenhet hos arbetsgivare, skyddsombud och förtroendevalda på arbetsplatsen om utsatthet på grund av etnicitet, hudfärg och religiös tillhörighet generellt i arbetslivet samt vilka konsekvenser i form av arbetsrelaterad stress som detta kan leda till.
2. Sätta fokus på mångfalds- och inkluderingsfrågor i olika former och på så sätt förbättra arbetsplatsers möjligheter att förebygga arbetsrelaterad stress på grund av etnicitet, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning.
3. Bidra till att företag och organisationer, i varierande former och utifrån egna förutsättningar, kommer i gång med att arbeta med frågor om utsatthet på grund av etnicitet, hudfärg eller religiös tillhörighet.

En utvecklad arbetsmodell för stödmaterial

Med utgångspunkt från de rekommendationer som ges i rapporten "Arbetsrelaterad stress och ohälsa – om samband mellan utsatthet och etnisk tillhörighet, hudfärg och religion" (bilaga 1) samt målgruppsanalysen utarbetades en arbetsmodell för stödmaterial där principen var att materialet skulle kunna användas i delar, eller i sin helhet, beroende på målgruppernas aktuella

förutsättningar. Arbetsmodellen omfattar fyra steg och utgör ett ramverk för stödmaterialet. Modellen är byggd som en stegmodell där målgrupperna kan arbeta steg för steg med materialet. Dock ska materialet som tas fram inom ramen för modellen också kunna användas självständigt och oberoende av andra beståndsdelarna, allt för att anpassas till målgruppernas olika förutsättningar och behov.



Figur 1: Arbetsmodell för stödmaterialet

En viktig del i arbetet handlade också om att hitta sätt att nå ut till målgrupperna med stödmaterialet. Hur ska målgrupperna hitta till materialet? Och hur ska målgrupperna motiveras att vilja jobba med det? Mot den insikten lades ett särskilt fokus på att i stödmaterialet öka medvetenheten om utsatthet, hur det kan ta sig i uttryck och dess konsekvenser.

För respektive steg formulerades olika form och innehåll för stödmaterialet:

Bli medveten

Stödmaterialet ska ge målgrupperna förutsättningar att:

- Bli varse vad rasism och utsatthet är och hur det kan ta sig i uttryck på arbetsplatsen
- Förstå problematiken och sambandet mellan utsatthet och arbetsrelaterad stress
- Förstå effekterna och konsekvenserna av utsattheten
- Förstå att det går att motverka
- Förstå fördelar och vinster med inkludering och mångfald – socialt och ekonomiskt
- Förstå att alla är delaktiga och att alla kan bidra samt att det är ett arbete som berör och gagnar alla.
- Känna till att det finns lagar och regler på området och kort vad det innebär

Börja använda materialet

Stödmaterialet ska ge målgrupperna förutsättningar att:

- Främja attitydförändringar
- Främja beteendeförändringar
- Genomföra konkreta förslag
- Ta beslut som främjar mångfald och inkludering
- Skapa förutsättningar för olika roller att bidra i arbetet
- Bli varse hur utsattheten kan se ut på den egna arbetsplatsen

Utveckla arbetet

Stödmaterialet ska erbjuda stöd i form av exempelvis:

- Checklistor för att undersöka vad som finns på plats och vad saknas i form av policy, rutiner och arbetssätt
- Konkret handledning för chefer, såsom:
 - Att tänka på/ha med sig i ledarskapet
 - Beteenden och initiativ
 - Strategier för att se till att alla kommer till tals i en arbetsgrupp
 - Skapa ett öppet samtalsklimat
 - Signaler att vara uppmärksam på
 - Hantera diskriminering och utsatthet
- Handledning för VD/HR för att inkludera mångfaldsfrågor i olika processer
- Handledning för skyddsombud och förtroendevalda
- Dialogstöd för medarbetare (inklusive utsatta)
- Särskilda mångfalds och inkluderingsinitiativ - exempelvis en grupp som jobbar särskilt med detta
- Mentorsprogram

Arbeta systematiskt

Beskrivning av hur det stödmaterial som tagits fram inom ramen för de övriga stegen kan integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Framtagande av stödmaterialet

Underlag i form av fakta, övningar, checklistor, vägledningar etcetera i enlighet med modellen utarbetades av myndighetens externa experter. Underlaget vidareutvecklades i nästa steg av projektgruppen i nära samarbete med den anlitade kommunikationsbyrån.

Arbetsmodellen presenterades i början av produktionsprocessen för myndighetens samverkansgrupper samt för den till projektet knutna dialoggruppen och justerades därefter baserad på inkomna synpunkter och förslag. Dialogen med dessa grupper pågick under hela arbetets gång.

I arbetet med stödmaterialet har redan befintligt material som är riktat till arbetsgivare avseende inkludering, mångfald och diskriminering beaktats så att det som tas fram inom ramen för detta uppdrag blir ett komplement när det gäller särskild utsatthet på grund av etnisk bakgrund, hudfärg och religionstillhörighet.

Resultat

Del två i genomförandet av regeringsuppdraget har resulterat i ett digitalt stödmaterial i enlighet med den modell som beskrevs ovan. Stödmaterialet består av två huvudprodukter; **en webbplats** med konkreta verktyg och förslag på strategier för hur arbetsplatser och organisationer kan arbeta aktivt med att förebygga diskriminering baserad på etnisk bakgrund, hudfärg och religion, samt **spelupplevelsen ”687 dagar på Mars”** som syftar till att bygga upp medvetenhet om frågorna samt fungera som en introduktion till stödmaterialet. Spelet ingår som en del i webbplatsen men

kommer också att spridas som en enskild produkt, exempelvis i sociala medier. Spelet kommer liksom webbplatsen att tillgängliggöras den 2 april. De båda produkterna har ett eget gemensamt utformat grafiskt framställningssätt som går igen genom hela stödmaterialet.

Mer information om publiceringen finns på <https://mynak.se/fran-forskning-till-stodmaterial-for-att-forebygga-diskriminering/>.

Webbplats med digitalt stödmaterial

Stödmaterialet kommer att finnas permanent på myndighetens webbplats. Några utdrag som visar på innehållet i stödmaterialet illustreras nedan.

The image displays the website of Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak) and a booklet titled "ÖVNINGAR FÖR CHEFER OCH LEDNINGSGRUPPER".

Website Screenshot:

- Header:** Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Navigation links: Bli medveten, Börja jobba, Utveckla arbetet, Material, Om stödmaterialet. Search icon: Sök.
- Main Content:**
 - Hej!** Fint att du har hittat det här stödmaterialet. Det ger dig och din arbetsplats verktyg för att främja rättvisa arbetsvillkor och en hållbar arbetsmiljö för alla.
 - Starta resan med ett jobb på Mars** En grupp människor har tvingats fly till Mars, en planet befolkad av marsianer. De möts av en ny verklighet där de som nyanlända ska etablera sig i arbetslivet på en främmande plats. Prova att jobba på Mars – kanske får du nya perspektiv och insikter?
SPELA - 687 dagar på Mars >
- Four Card Tiles:**
 - Bli medveten och känn engagemang!** Utsatthet på arbetsplatsen kan ta sig många uttryck och leda till allvarliga konsekvenser. Vi behöver förstå vad utsatthet innebär och hur det påverkar arbetslivet.
 - Börja jobba - och gör skillnad!** Insikter och konkreta tips för att aktivt motverka och förebygga diskriminering kopplad till etnisk bakgrund, hudfärg och religion.
 - Fyll på med kunskap - jobba vidare!** För att behöva utbildning, för att förstå rasism inkluderat.
 - Grattis - du har flera vinster att hämta ut!**
- Footer:** Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Navigation links: Bli medveten, Börja jobba, Utveckla arbetet, Material, Om stödmaterialet. Search icon: Sök.

Booklet Cover:

- Title:** ÖVNINGAR FÖR CHEFER OCH LEDNINGSGRUPPER
- Subtitle:** Stödmaterial - motverka utsatthet och förebygga arbetsrelaterad stress
- Image:** Abstract orange and red pattern.

Website Section: Utveckla arbetet och fördjupa dina kunskaper

Tydliga strukturer och kunskap behövs för att arbeta förebyggande mot utsatthet.

För att lyckas är det avgörande att chefer och nyckelpersoner har rätt kompetens och att organisationen har tydliga rutiner för att hantera och motverka utsatthet.

Four Card Tiles:

- Ta ledarskap i mångfaldsfrågor!** Chefer och ledning behöver aktivt förebygga utsatthet, engagera sig i mångfaldsfrågor och tydligt ta ställning mot diskriminering.
- Mentor och adept = framgång!** Att arbeta med mentorskap främjar lärande, nätverk och utveckling, vilket stärker både individen och organisationen.
- Förtroendevalda och skyddsombud - se hit!** Konkret handledning med förslag på hur frågor om stress kopplad till etnicitet och religion kan integreras i arbetsmiljöarbetet.
- Hur ser det ut i din organisation?** Ta stöd av checklistorna och utvärdera befintligt strategiskt arbete och arbetssätt eller utveckla nya styrdokument.

Materialet på webbplatsen presenteras:

- som enbart digital text, såsom exempelvis fakta och information
- som utskriftsbara dokument eller folders, såsom övningar, checklistor och handledningar med mera.

Innehåll på webbplatsen:

- Information om lagar och föreskrifter som berör diskriminering och lika rättigheter och möjligheter för alla arbetstagare
- Effekter av utsatthet – hur påverkas individen, organisationen och samhället?
- Vinster och fördelar med att arbeta med inkludering och mångfald
- Övningar för att få syn på utsatthet i den egna organisationen – för arbetsgrupper respektive chefer och ledningsgrupper
- Frågor att inkludera i medarbetarenkäter
- Frågor att inkludera i medarbetarsamtal
- Dialogstöd för chefer – att lyssna och möta utsatta och de om utsätter
- Dialogstöd för utsatta – att berätta om sin utsatthet
- Handledning för chefer – att tänka på i sitt ledarskap
- Handledning för skyddsombud och förtroendevalda
- Checklistor för att undersöka och utveckla:
 - Policy och strategier
 - Rutiner och arbetssätt
 - Utbildning och medvetenhet
 - Stödstrukturer och resurser
- Att arbeta med inkludering och mångfald – steg för steg

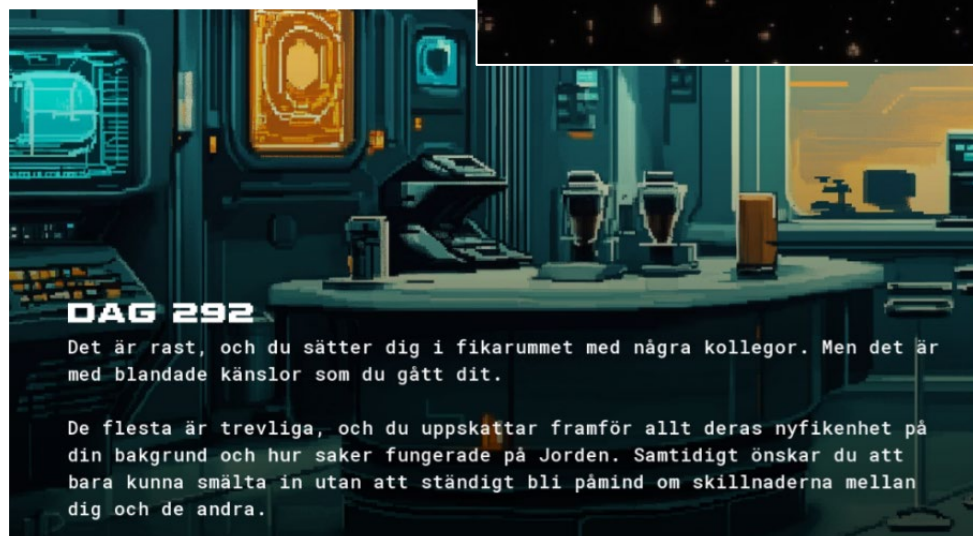
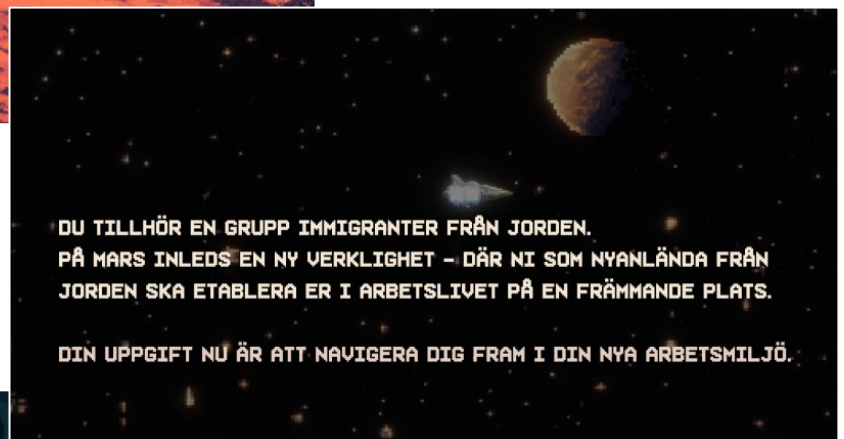
Spelupplevelse – ”687 dagar på Mars”

I syfte att öka medvetenhet, öppna upp för viktiga samtal och inspirera till förändring har myndigheten tagit fram spelupplevelsen ”687 dagar på Mars”. I spelet, som är tänkt att spelas på individnivå, antar man rollen som en nyanländ på Mars och får genom olika utmaningar uppleva hur det kan kännas att tillhöra en minoritet. Spelet är tänkt att fungera som en ingång till viktiga samtal om arbetsmiljö och inkludering samtidigt som det ger en introduktion till det webbaserade stödmaterialet.

Spelet innehåller sex olika scenarion som är uppbyggda på liknande sätt. Scenariot inleds med en beskrivning av en situation följt av en dialog. Efter dialogen kan spelaren välja att agera genom att välja mellan olika alternativ. För varje alternativ beskrivs en konsekvens av spelarens handling och hur hen som individ påverkas av situationen och sitt val av agerande. Scenariot avslutas med en beskrivning av vad scenariot illustrerade i form av utsatthet och arbetsrelaterad stress. När spelaren gått igenom samtliga scenarion, som framställs som ett år på mars (687 dagar), avslutas spelet med en avslutande text som tydligare beskriver syftet med hela spelet samt hänvisar vidare till stödmaterialet.

Spelet kan användas på flera olika sätt i kunskapsspridningen, exempelvis i sociala medier och är anpassat för dator och mobilskärm.

Nedan presenteras några utdrag från spelet:



Publicering och spridning

Spel och webbplatsen blir tillgängligt för allmänheten den 2 april 2025 följt av en kommunikationskampanj för att sprida stödmaterialet.

Mer information om publiceringen finns på <https://mynak.se/fran-forskning-till-stodmaterial-for-att-forebygga-diskriminering/>

Fortsatt arbete

Myndigheten ser en stor potential att utöka, vidareutveckla och bygga vidare på de produkter som tagits fram i och med detta regeringsuppdrag. Det betyder att myndigheten avsätter medel, tid och resurser för att fortsätta med innehållet i regeringsuppdraget under hela 2025.