

Oktober 2023

# Minoriteter oplever i højere grad stress på jobbet

# Indledning

I denne analyse sætter Djøf fokus på, hvordan forskellige grupper og minoriteter oplever kulturen og trives på deres arbejdsplads.

Internationale bevægelser som #BlackLivesMatter og #Metoo har i høj grad givet anledning til nye samtaler og nyt fokus på et nødvendigt opgør med den hverdagsracisme og -sexisme, som også finder sted i Danmark, herunder på arbejdsmarkedet. Fremtidens jagt på kvalificeret arbejdskraft betyder, at arbejdspladser må lægge sig markant mere i selen for at skabe attraktive og sunde arbejdsfællesskaber, hvor der rent faktisk er plads til forskellighed, og hvor alle oplever at blive hørt, set og komme til orde. Det er særdeles positivt, at vi bevæger os væk fra en hård ledelseskultur, populært kaldet "skæld-ud-ledelse", så ydmygelser og manglende tryghed til at kunne give udtryk for problemer i stigende grad anses for illegitimt. Fravær af et sundt arbejdsmiljø kan være forretningskritisk, da det kan have konsekvenser for brand og vilkår for rekruttering og fastholdelse.

Djøf har gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt lønmodtagere i offentlige og private virksomheder, som viser, at der er stor forskel på, i hvilken grad man trives, og hvordan man oplever kulturen på arbejdspladsen, afhængigt af om man tilhører minoritets- eller majoritetsgruppen på arbejdspladsen.

Undersøgelsen er derfor et væsentligt bidrag til, at vi både på samfunds- og arbejdspladsniveau anerkender og sætter øget fokus på minoritetsstress, som er et underbelyst område i Danmark. Minoritetsstress betegner en form for stress, der er forbundet med de belastninger, personer kan opleve på grund af deres minoriserede position. Man kan være minoriseret ud fra forskellige parametre, fx. køn, seksualitet, kropsform, etnicitet mv. Strukturelle og sociale forhold samt samfundsmæssige normer og praksisser betyder, at nogle grupper og individer oplever sig som "forkerte" og mindre velkomne og dermed "andetgjorte". Oplevelsen af ikke at passe ind i samfundet eller at blive set som "forkert" kan være forbundet med en konstant form for stress.

Denne undersøgelse er foretaget i samarbejde med Megafon A/S, og den bygger på spørgeskemabesvarelser fra 1516 personer. Målgruppen for undersøgelsen er personer, der er ansat som lønmodtagere i offentlige og private virksomheder med minimum 10 ansatte.

## Analysen viser, at...

- 15 % af de adspurgte i undersøgelsen angiver, at de tilhører eller identificerer sig med en minoritet.
- 21 % af de personer, der identificerer sig med en minoritet, føler sig i høj eller meget høj grad stresset, mens det kun gælder 14 % af de personer, der ikke tilhører en minoritet.
- Markant flere i majoritetsgruppen (73 %) end i minoritetsgruppen (59 %) oplever slet ikke, at nogen grupper urimeligt favoriseres eller diskrimineres på deres arbejdsplads.
- Der er en signifikant sammenhæng mellem at være tilfreds med sit job og slet ikke eller i mindre grad opleve, at nogen grupper urimeligt favoriseres eller diskrimineres på deres arbejdsplads.
- Flere i minoritetsgruppen (13 %) end i majoritetsgruppen (8 %) er uenige i, at der tales pænt og respektfuldt til og om hinanden på deres arbejdsplads.
- Flere i minoritetsgruppen (26 %) end i majoritetsgruppen (16 %) er uenige i, at man sjældent bebrejder andre for fejl på deres arbejdsplads.

## Djømener

- Det er et klart ledelsesansvar at fremme en arbejdspladskultur med afsæt i nysgerrighed, tolerance, psykologisk tryghed og plads til forskellighed. Det kræver, at man som ledelse forstår vigtigheden i at udfordre vante forestillinger og bias – både egne og organisationens.
- Det kræver også, at ledere prioriterer en mere inkluderende ledelsesform med øget vægt på inddragelse og ligebehandling, så alle oplever at høre til på arbejdspladsen. Derfor skal arbejdspladser sætte mål for inklusion og lave handlingsplaner for indsatsen. Klare politikker og procedurer på en arbejdsplads gør det nemmere for ledere og medarbejdere at genkende og handle tidligt på udfordringer, så man kan undgå, at situationer optræder. Politikker øger desuden sandsynligheden for, at der handles optimalt i konkrete sager.
- Handlingsplanerne skal ideelt set også omhandle monitorering af den uformelle kultur, da det i høj grad er her, man får nyttig viden om, hvorvidt der er eksklusionsmekanismer på spil, som modvirker inklusion. Det er blandt andet værdifuldt at få belyst følgende:
  - Kriterier for tildeling af opgaver, kompetenceudvikling, forfremmelser, løntillæg mv.
  - Taletid på møder, afbrydelser.
  - Oplevelsen af en respektfuld omgangsform, hvor man føler sig sikker til at give udtryk for sine synspunkter mv.

# Indhold

<b>15 % af de adspurgte tilhører eller identificerer sig med en minoritet</b>	<b>7</b>
<b>Et mindretal af de adspurgte oplever, at der er diskrimination på deres arbejdsplads</b>	<b>8</b>
<b>Minoriteter oplever lavere psykologisk tryghed</b>	<b>10</b>
<b>Blandt dem, der tilhører en minoritet, er flere stressede i hverdagen</b>	<b>12</b>

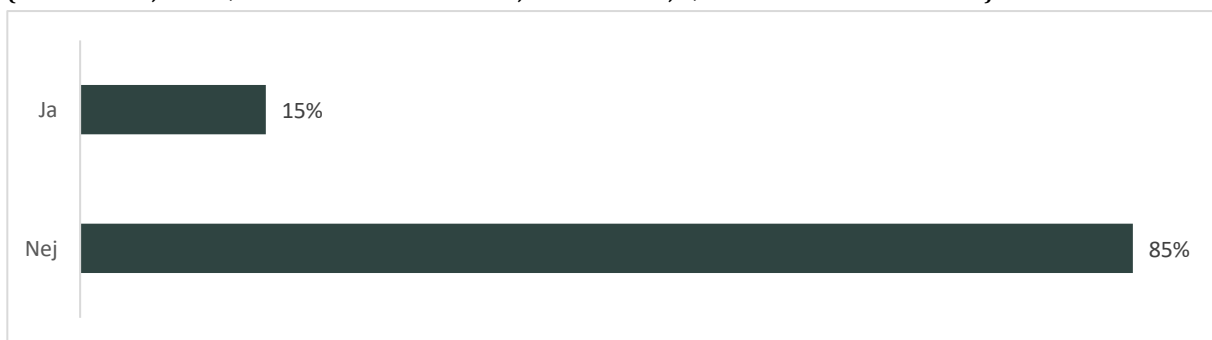


## 15 % af de adspurgte tilhører eller identificerer sig med en minoritet

Denne undersøgelse sætter fokus på inklusion og diversitet på danske arbejdspladser, hvor der minimum er 10 ansatte. Analysen viser, at 15 % af de adspurgte tilhører eller identificerer sig med en minoritet, mens 85 % svarer, at de ikke tilhører eller identificerer sig med de nævnte minoriteter (se Figur 1<sup>1</sup>).

Der ses en forskel i forhold til alder. 19 % af de adspurgte under 40 år svarer, at de tilhører eller identificerer sig med en minoritet, mens det kun er 13 % i alderen 40 til 59 år og 11 % blandt dem på 60 år eller derover.

**FIGUR 1: TILHØRER DU ELLER IDENTIFICERER DU DIG MED EN MINORITET I FORHOLD TIL EN ELLER FLERE AF FØLGENDE (SEKSUALITET, RELIGIØS ELLER ETNISK BAGGRUND, FAMILIEFORM, KØNSIDENTITET ELLER ANDET)?**

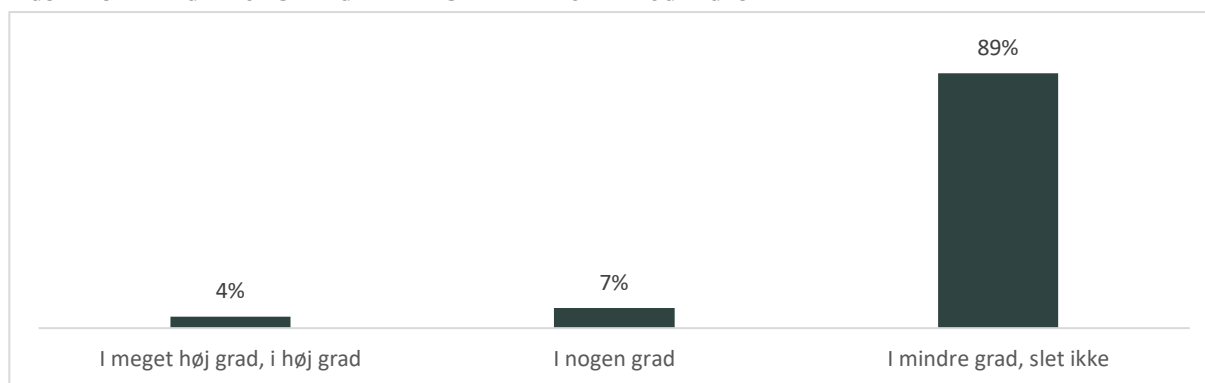


<sup>1</sup> Herfra benævnes den gruppe, som identificerer sig som en

## Et mindretal af de adspurgte oplever, at der er diskrimination på deres arbejdsplads

Samlet set oplever størstedelen af respondenterne ikke, at der er nogen grupper, der urimeligt favoriseres eller diskrimineres på deres arbejdsplads. 89 % af de adspurgte oplever i mindre grad eller slet ikke, at der er en kultur på deres arbejdsplads, der urimeligt favoriserer eller diskriminerer nogen grupper. 7 % oplever det i nogen grad, mens 4 % oplever det i høj eller meget høj grad. Der ses ingen signifikante forskelle på baggrund af køn, alder, sektor og ledelsesniveau.

FIGUR 2: URIMELIG FAVORISERING ELLER DISKRIMINATION AF NOGEN GRUPPER

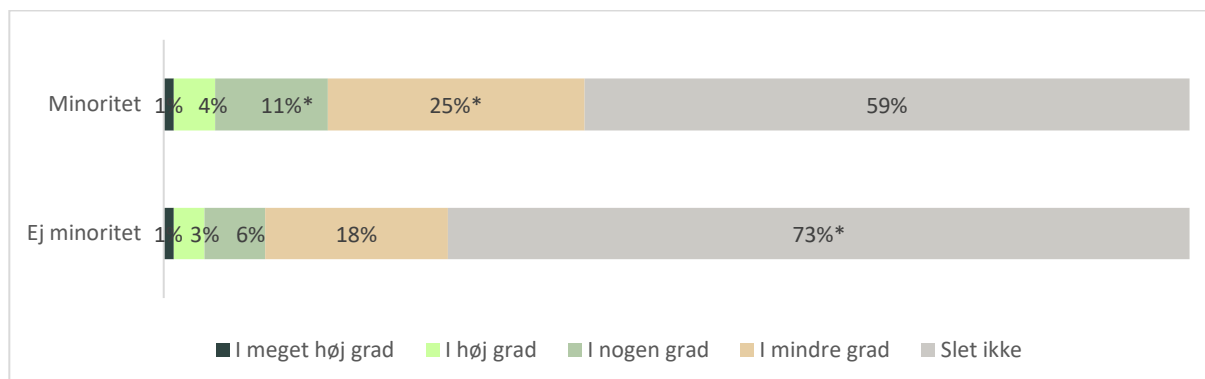


Note: Spørgsmålsformulering: "I hvilken grad oplever du, at der er en kultur på din arbejdsplads, der urimeligt favoriserer eller diskriminerer nogen grupper, fx på baggrund af køn, alder, etnicitet, seksualitet eller handicap?"

Af Figur 3 **Fejl! Henvisningskilde ikke fundet.** ses, at der er en signifikant forskel mellem gruppen, der tilhører eller identificerer sig med en minoritet, og gruppen, der svarer, at de ikke tilhører eller identificerer sig med en minoritet. 73 % af dem, der ikke tilhører en minoritet, svarer, at der slet ikke er en kultur på deres arbejdsplads, der urimeligt favoriserer eller diskriminerer nogen grupper, mens det tilsvarende kun er 59 % blandt dem, der tilhører en minoritetsgruppe. Blandt dem, der tilhører en minoritetsgruppe, er der signifikant flere, der svarer i mindre grad (25 %) eller i nogen grad (11 %), end blandt dem, der ikke tilhører en minoritetsgruppe, hvor hhv. 18 % og 6 % svarer i mindre grad og i nogen grad. Andelen, der har svaret i høj eller i meget høj grad, er lige stor for de to grupper.



**FIGUR 3: MINORITETERS OPLEVELSE AF FAVORISERING OG DISKRIMINATION AF NOGLE GRUPPER**



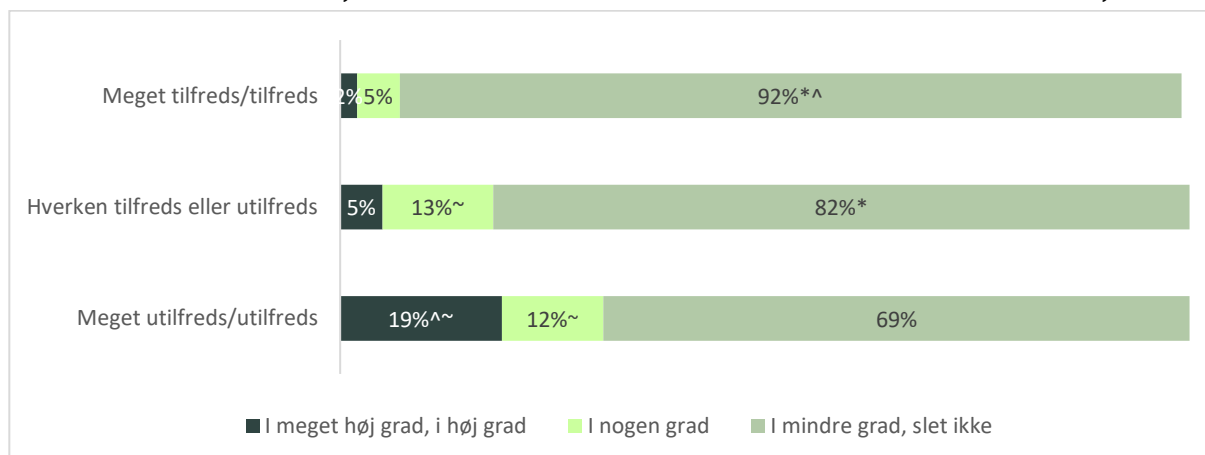
Note: Spørgsmålsformulering: "I hvilken grad oplever du, at der er en kultur på din arbejdsplads, der urimeligt favoriserer eller diskriminerer nogen grupper, fx på baggrund af køn, alder, etnicitet, seksualitet eller handicap?"

\* Signifikant forskel mellem gruppen der tilhører eller identificerer sig med en minoritet, og gruppen der ikke gør.

Respondenterne er også blevet spurgt, hvor tilfredse de er med deres job. Her ses en signifikant sammenhæng mellem at opleve urimelig favorisering eller diskriminering af nogen grupper og jobtilfredshed. 92 % af dem, der er tilfredse eller meget tilfredse med deres job, oplever i mindre grad eller slet ikke, at der er nogen grupper, der urimeligt favoriseres eller diskrimineres, mens det kun gælder 69 % af dem, der er utilfredse eller meget utilfredse med deres job.

Der er ikke omtrent samme niveau af jobtilfredshed blandt dem, som tilhører en minoritet, og dem som ikke gør.

**FIGUR 4: SAMMENHÆNG MELLEM JOBTILFREDSHED OG OPLEVET FAVORISERING OG DISKRIMINERING PÅ ARBEJDSPLADSEN**



Note: Spørgsmålsformuleringer: "I hvilken grad oplever du, at der er en kultur på din arbejdsplads, der urimeligt favoriserer eller diskriminerer nogen grupper, fx på baggrund af køn, alder, etnicitet, seksualitet eller handicap?" og "Er du alt i alt tilfreds med dit nuværende job?"

\* Signifikant større end 'Meget utilfreds/utilfreds'

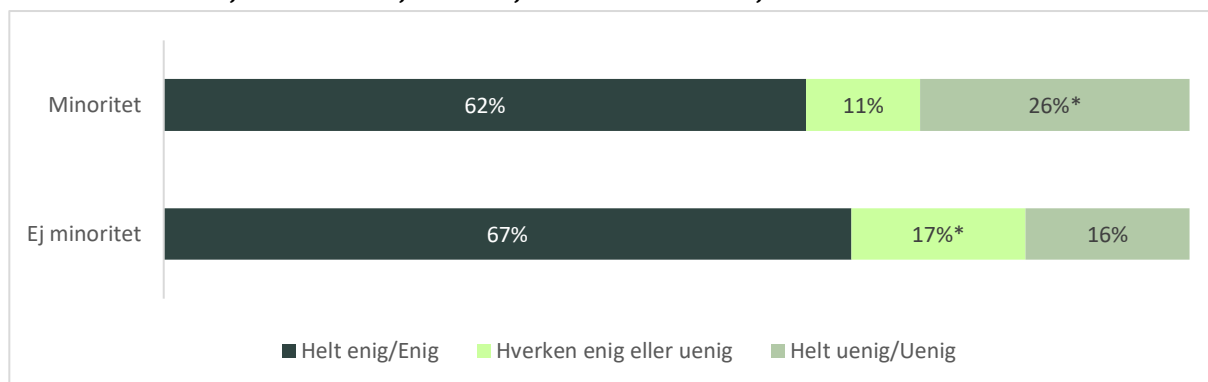
^ Signifikant større end 'Hverken tilfreds eller utilfreds'

~ Signifikant større end 'Meget tilfreds/tilfreds'

# Minoriteters oplevelse af psykologisk tryghed på arbejdspladsen

I undersøgelsen indgår en række spørgsmål, der omhandler psykologisk tryghed på arbejdspladsen. Figur 5-8 viser de områder, hvor gruppen, der identificerer sig med en minoritet, adskiller sig. Respondenterne er bl.a. blevet spurgt, om man sjældent bebrejder andre for fejl, og her viser analysen, at 26 % af gruppen, der tilhører en minoritet, er uenige i dette udsagn, mens det kun er 16 % blandt dem, der ikke tilhører en minoritet.

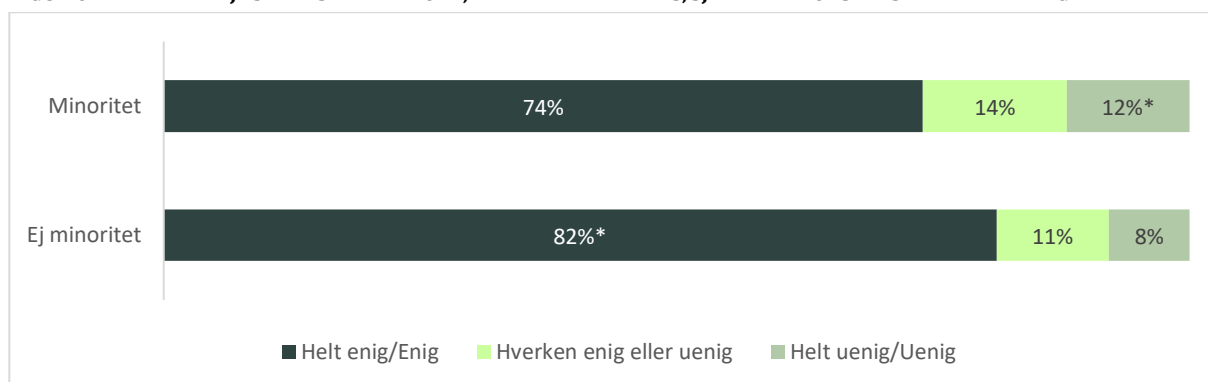
**FIGUR 5: PÅ MIN ARBEJDSPLADS BEBREJDER MAN SJÆLDENT ANDRE FOR FEJL**



\* Signifikant forskel mellem gruppen der tilhører eller identificerer sig med en minoritet, og gruppen der ikke gør.

Af Figur 6 ses, at flere blandt dem, der tilhører en minoritet (12 %), end blandt dem, der ikke tilhører en minoritet (8 %), er uenige i, at folk, der er anderledes, sjældent forskelsbehandles.

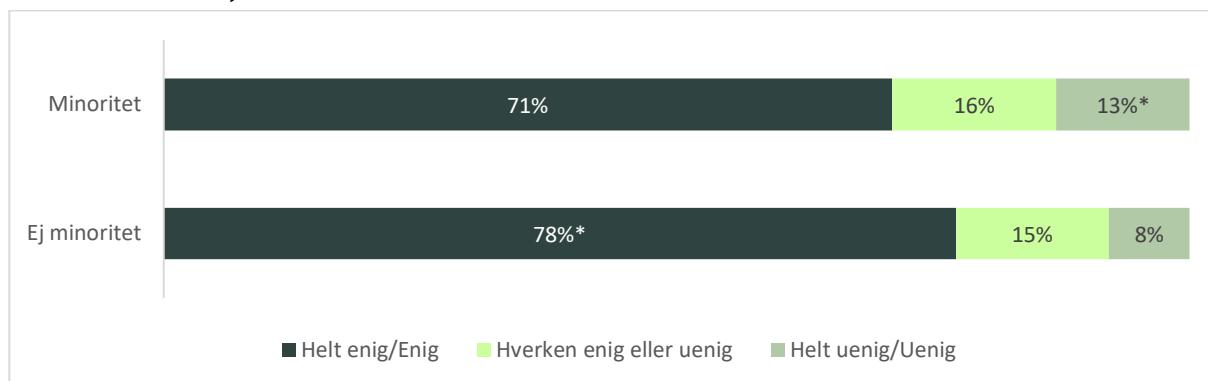
**FIGUR 6: PÅ MIN ARBEJDSPLADS BLIVER FOLK, DER ER ANDERLEDES, SJÆLDENT FORSKELSBEHANDLET NEGATIVT**



\* Signifikant forskel mellem gruppen der tilhører eller identificerer sig med en minoritet, og gruppen der ikke gør.

Der er også blevet spurgt til, om der tales pænt og respektfuldt til og om hinanden på arbejdspladsen. Her ses også en signifikant forskel, idet 13 % af dem, der tilhører en minoritet, er uenige eller helt uenige i, at der tales pænt og respektfuldt til og om hinanden, mens det kun gælder 8 % blandt dem, der ikke tilhører en minoritet.

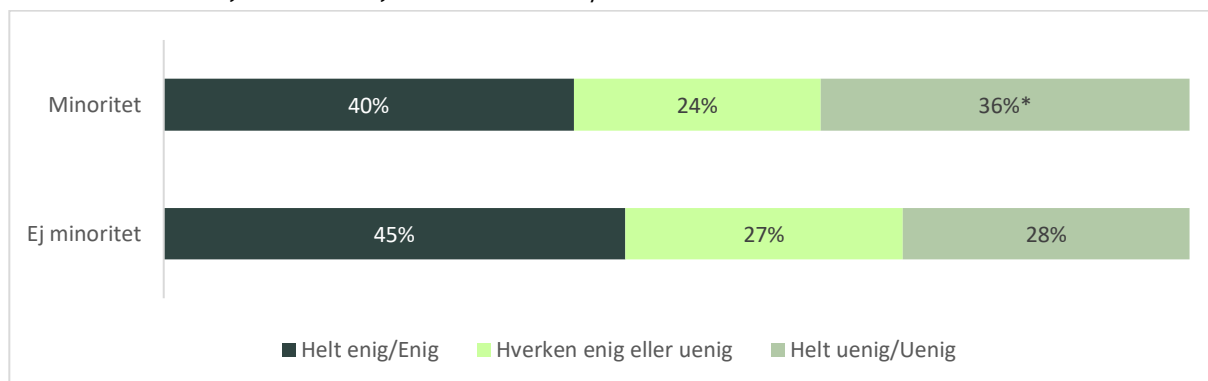
**FIGUR 7: PÅ MIN ARBEJDSPLADS TALER VI PÆNT OG RESPEKTFULDT TIL OG OM HINANDEN**



\* Signifikant forskel mellem gruppen der tilhører eller identificerer sig med en minoritet, og gruppen der ikke gør.

Oplever minoriteter at have lige så gode karriere- og udviklingsmuligheder, som majoritetsgruppen har? I analysen er de adspurgte blevet bedt om at angive, om de er enige eller uenige i, at de har gode karriere- og udviklingsmuligheder på deres arbejdsplads. Blandt gruppen, der tilhører en minoritet, svarer 36 %, at de er uenige eller helt uenige i dette udsagn, mens det kun gælder 28 % af dem, der ikke tilhører en minoritet.

**FIGUR 8: PÅ MIN ARBEJDSPLADS HAR JEG GODE KARRIERE-/UDVIKLINGSMULIGHEDER**

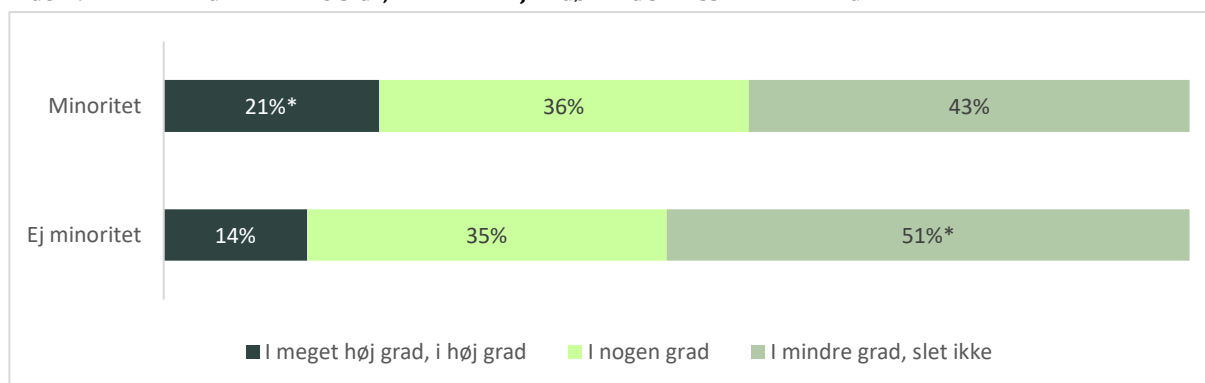


\* Signifikant forskel mellem gruppen der tilhører eller identificerer sig med en minoritet, og gruppen der ikke gør.

## Blandt dem, der tilhører en minoritet, er flere stressede i hverdagen

Gruppen, der tilhører eller identificerer sig med en minoritet, er mere tilbøjelige til at svare, at deres arbejde gør dem stressede i hverdagen. 21 % af dem, der tilhører en minoritetsgruppe, svarer, at deres arbejde i høj eller meget høj grad gør dem stressede i hverdagen, mens det kun gælder 14 % af dem, der ikke tilhører en minoritetsgruppe. Tilsvarende er der flere blandt dem, der ikke tilhører en minoritetsgruppe (51 %), hvor arbejdet i mindre grad eller slet ikke gør dem stressede, mens det kun gælder 43 % af dem, der tilhører en minoritetsgruppe.

FIGUR 9: I HVILKEN GRAD VIL DU SIGE, AT DIT ARBEJDE GØR DIG STRESSET I HVERDAGEN?



\* Signifikant forskel mellem gruppen der tilhører eller identificerer sig med en minoritet, og gruppen der ikke gør.

### Metode

Undersøgelsen er udført i samarbejde mellem Megafon og Djøf. Der er udsendt et spørgeskema via e-mail til et repræsentativt udsnit af den danske befolkning i alderen 18 år og derover. I alt 5.500 er inviteret til at deltage i undersøgelsen. Heraf har 2.731 gennemført undersøgelsen, hvilket svarer til en gennemførselsprocent på 50 %. Målgruppen for undersøgelsen er personer, der er ansat som lønmodtagere i offentlige og private virksomheder med minimum 10 ansatte. 1.516 af dem, der har besvaret undersøgelsen, er indenfor målgruppen. Besvarelsene er indsamlet i perioden fra den 13. april til 19. april 2023. Data er vægtet efter køn, alder og område i forhold til den aktuelle fordeling af Danmarks befolkning. Det skal bemærkes, at spørgsmålet om identifikation med en minoritet handler om ens selvoplevede identitet, og det kan derfor ikke forventes at stemme overens med officielle statistikker.

# Djøf

Djøf

Gothersgade 133  
1123 København K  
33 95 97 00

[djoef@djoef.dk](mailto:djoef@djoef.dk)  
[djoef.dk](http://djoef.dk)