Prata om normer, lika rättigheter och möjligheter

Ett samtalsmaterial för en arbetsplats fri från kränkningar och diskriminering

VÄSTRA GÖTALANDSREGIONEN

En del av Västra Götalandsregionens systematiska arbetsmiljö- och likabehandlingsarbete

Samtal och reflektion för en jämlik arbetsplats!

Tips!

Avsätt tid på möten som redan är inplanerade, exempelvis arbetsplatsträffar. Bestäm i förväg hur lång tid samtalet får ta. Om ni samtalar i helgrupp kan det vara bra att utse en samtalsledare som håller koll på tiden och hjälper till så att alla får komma till tals. Ni kan också diskutera bilderna i par eller smågrupper.

Prata om normer, lika rättigheter och möjligheter är ett material som är framtaget för att stödja samtal på arbetsplatsen om hur vi tillsammans kan skapa en trygg och inkluderande arbetsmiljö – fri från kränkningar och diskriminering. Det betyder en arbetsplats för alla medarbetare oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Det är de sju lagskyddade diskrimineringsgrunderna enligt diskrimineringslagen.

Västra Götalandsregionens arbetsplatser ska vara jämlika, jämställda och tillgängliga. Chefer och medarbetare behöver tillsammans arbeta för att det blir så. Det här materialet är en hjälp i det arbetet.

Hur används materialet?

Materialet bygger på samtal och används bäst i grupper, till exempel på arbetsplatsträff eller arbetsplatsmöte. Det finns också ett särskilt material tänkt för samtal i lednings- eller chefsgrupper. Materialet utgår från bilder som visar olika situationer som kan uppstå i arbetslivet. Situationerna har valts ut baserat på forskning om diskriminering i arbetslivet och resultat från VGR:s medarbetarundersökning. Situationerna har också tagits fram kopplat till områden där arbetsgivaren ska arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering på arbetsplatsen. Det är arbetsgivare skyldiga att göra enligt diskrimineringslagen.

Till varje bild finns en kort beskrivning av situationen, information om vad forskning och experter säger, tips och råd på hur man kan tänka och agera, samt reflektionsfrågor för samtal i grupp.

Tänk på att!

I bilderna visas ofta bara en diskrimineringsgrund per situation, till exempel ålder eller funktionsnedsättning. Men tänk brett i era samtal! Hur hade ni tänkt kring situationen om det varit andra personer i bilden?
Tänk också på att en och samma person kan vara utsatt i vissa avseenden, exempelvis utifrån kön, men vara priviligierad i andra, exempelvis utifrån funktionalitet. Det kallas att ha ett intersektionellt perspektiv.

Den person som ”gör fel” i en bild är inte vald för att representera en viss grupp – vi kan alla göra misstag.

Att säga eller göra fel händer – det viktiga är hur vi hanterar det. Materialet ger stöd både för den som vill säga ifrån och för den som vill förstå och förändra sitt beteende.

Tänk på att det kan finnas många olika erfarenheter i rummet. Ni måste inte vara överens, men samtala med respekt för kollegor och för ämnet.

Syftet är att materialet ska hjälpa till att identifiera risker för diskriminering, vara en hjälp i att förebygga och hantera dessa – och framför allt: skapa dialog som utvecklar arbetsplatsen och som bidrar till en god arbetsmiljö för alla!

Materialet är framtaget i ett samarbete mellan Koncernstab HR och Kunskapscentrum för jämlik vård. Referenser till arbetet har varit representanter från Antidiskrimineringsbyrån Väst, Högskolan Väst och Sahlgrenska Universitetssjukhuset.

Illustratör: Mattias Kvick.

Ord och begrepp

Normer
Normer brukar beskrivas som osynliga regler och förväntningar om hur människor till exempel förväntas vara, bete sig och se ut. Normer finns överallt i samhället och också på våra arbetsplatser. De kan både möjliggöra och begränsa våra val. Normer kan underlätta samspelet i en grupp, men det finns också normer som skapar ojämlikhet. Det är normer som hänger samman med diskrimineringsgrunderna. Det kan skapa ojämlika förutsättningar för medarbetare som bryter mot normer kontra som befinner sig inom normen.

Normkritik eller normmedvetenhet
Ett perspektiv som handlar om att synliggöra normer och hur de kan leda till ojämlikhet. Det handlar om att få syn på och fundera över vilka normer man själv befinner sig inom och vilka fördelar och privilegier det kan medföra. Det handlar också om att arbeta för inkluderande verksamheter där fler känner sig välkomna.

Privilegium
En osynlig eller självklar fördel som vissa grupper eller individer har i samhället, ofta utan att själva behöva göra något för att få den — på grund av till exempel kön, etnicitet, sexualitet, funktionsförmåga eller ålder.

Kränkning
Ett medvetet eller omedvetet angrepp mot en persons integritet och värde, och det handlar ofta om en upplevelse av att någon har trätt över individens egna gränser. Det är alltid den som upplever sig utsatt som avgör ifall det rör sig om en kränkning.

Kränkande särbehandling
Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Diskriminering
Diskriminering kan innebära att en person missgynnas eller kränks och att detta kan kopplas samman med någon av de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Minoritetsstress
En långvarig stress som drabbar personer som avviker från samhällsnormen, till exempel genom hudfärg, könsidentitet eller sexuell läggning. Denna stress påverkar både psykisk och fysisk hälsa.

Allierad
Att vara en allierad innebär att aktivt stödja och främja jämlikhet, även om man själv inte tillhör den grupp som är utsatt för ojämlikhet eller diskriminering. Det handlar om att använda sin position, sina resurser och sin röst för att bidra till ett mer inkluderande och rättvist samhälle eller arbetsplats.

En allierad:

- Lyssnar och lär av erfarenheter från marginaliserade grupper.
- Agerar när hen ser orättvisor, även om det innebär att utmana normer eller kollegor.
- Reflekterar över sina egna privilegier och hur dessa påverkar relationer och strukturer.
- Står upp för jämlikhet även när det är obekvämt eller kostsamt.

”Vi bör jobba på att skapa ett samhälle där färre människor uppfattas som avvikande.

Förändringspotentialen ligger i att bli medveten om normerna och vara kritisk mot dem, i att lära sig se världen och alla människor med andra ögon.

Bara så kan vi sluta reproducera normer som innebär diskriminering och förtryck.

Annika Theodorsson, lektor i statsvetenskap vid Högskolan Väst

Att reagera olika

■ När kränkningar förekommer på arbetsplatsen kan personer i arbetsgruppen reagera på olika sätt. Någon säger ifrån. En annan sitter tyst. Någon kanske kommer på först efteråt vad som borde ha sagts eller gjorts. Forskning visar att kollegors reaktion är avgörande, särskilt när personen som utsätts för kränkningen själv inte reagerar. I en studie intervjuades medarbetare i hälso- och sjukvården om vad som påverkar åskådares agerande vid mobbing på arbetsplatsen. Medarbetarna upplevde att både chefer och kollegor i många situationer agerade passivt. Att ingen ingrep berodde till exempel på rädsla för negativa konsekvenser, eller att åskådaren inte tillhörde den grupp som hade mest inflytande på arbetsplatsen.



– Effekten av ens språkbruk är viktigare än intentionen. Även om du har en positiv intention kan effekten av det du säger bli diskriminerande.

Barakat Ghebrehawariat, i tidskriften Språkbruk

”Svenskar ser sig som människor som inte låter sig influeras av hudfärg när de gör bedömningar om människor. Därför ska man inte bara tänka utan även praktisera färgblindhet. Problemet med den här filosofin är att människor inte är ”blinda” inför andras hudfärg. Svenskar, likt de flesta andra människor, har mentala modeller som delar in folk i kategorier som vi tilldelar egenskaper och som grovt sett följer samma rasliga mönster som gällt de senaste femhundra åren.”

Ur Svart, vit eller brun – Länsstyrelsens handbok om aktiva åtgärder kopplat till hudfärg

→ Fundering!

Men, jag får väl tycka vad jag vill?

Du har rätt att ha vilka åsikter du vill. Men vilka åsikter som helst får inte uttryckas på arbetsplatsen. Det kan till exempel handla om yttranden som är kränkande eller diskriminerande.



Reflektionsfrågor

- Vad tänker ni när ni ser bilden?
- Hur kan man göra när personer i en arbetsgrupp tycker olika om vad som är okej att säga?
- Är det skillnad mellan språket på arbetsplatsen och språket hemma? Varför? Varför inte?
- Behöver ni gemensamma riktlinjer eller förhållningssätt för hur det är okej att uttrycka sig på er arbetsplats? Varför? Varför inte?



Heteronormen

■ Normer brukar beskrivas som osynliga regler och förväntningar om hur människor till exempel förväntas vara, bete sig och se ut. Normer finns över allt i samhället och också på våra arbetsplatser. En sådan är heteronormen.

En studie gjord av Myndigheten för arbetsmiljökunskap om hbtq-personers organisatoriska och social arbetsmiljö visar att hbtq-personer är mer utsatta för arbetsmiljörisker. Hbtq-personer uppger också sin arbetsmiljö som sämre, och har i större utsträckning erfarenheter av mobbing och trakasserier.

Heteronormen är normen som utgår från att alla attraheras av personer av motsatt kön. Den kan bidra till att andra sexuella läggningar osynliggörs och diskrimineras i samhället.

Tips!

Använd ”God arbetsmiljö för hbtqi-personer – en forskningsbaserad guide”. Guiden riktar sig till medarbetare, chefer, HR-representanter, skyddsombud eller fackliga företrädare och innehåller tips och råd för att skapa en inkluderande arbetsmiljö.



Reflektionsfrågor

- Vad tänker ni när ni ser bilden?
- Vad hamnar medarbetaren i för situation?
- Har du någon gång gjort antaganden om en annan persons sexuella läggning? Varför tror du att det blev så?
- Vad kan förutfattade meningar om andra leda till på arbetsplatsen?
- Hur kan ni skapa en arbetsmiljö där alla känner sig inkluderade oavsett sexuell läggning?



Kränkning i fikarummet

■ I en enkätundersökning genomförd av Myndigheten för arbetsmiljökunskap svarade drygt 2800 personer på frågor om upplevelser av kränkningar och diskriminering kopplat till etnicitet. Resultatet visar att det är stor skillnad mellan personers erfarenheter beroende på etnisk bakgrund. Personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern upplever i större uträckning mobbing och negativ särbehandling på arbetet.

Det kan handla om att inte bli lyssnad på, att bli bortvald, eller att ens kompetens ifrågasätts. Eller om direkta kränkningar från till exempel kollegor. Många av de som utsatts för kränkningar eller negativ särbehandling berättar också att de inte säger ifrån eller anmäler, ofta för att de är osäkra på om det kommer att tas på allvar eller för att de inte vill skapa konflikter.

Vad innebär det att vara allierad?

Det innebär att aktivt stödja och främja jämlikhet, även om man själv inte tillhör den grupp som är utsatt för ojämlikhet eller diskriminering. Det handlar om att använda sin position, sina resurser och sin röst för att bidra till ett mer inkluderande och rättvist samhälle eller arbetsplats.

– Tänk alltid på att alla identiteter kan finnas representerade i rummet. Du vet aldrig vem som har en vän eller närstående som tillhör gruppen du pratar om.

Hanna Wallensteen, psykolog och föreläsare.

→ Fundering!

Det spelar väl ingen roll att jag säger ifrån? Personen kommer nog ändå aldrig att ändra sig!

Forskning visar att det spelar roll att markera. Människor blir mindre benägna att uttrycka fördomar efter att de har blivit konfronterade. En markering kan också spela stor roll för din kollega som utsatts.

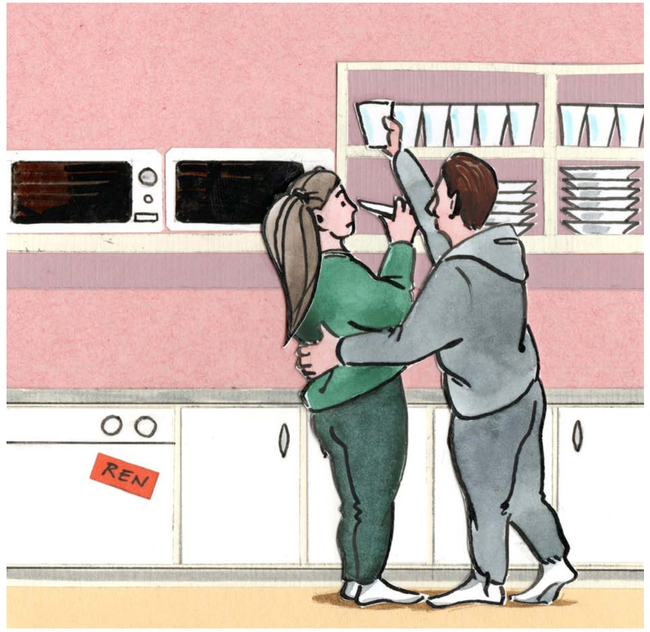
Kränkning i fikarummet



Reflektionsfrågor

- Vad tänker ni när ni ser bilden?
- Vad tror ni att personerna på bilden tänker?
- Hur kan man vara en solidarisk kollega när någon på arbetsplatsen utsätts?
- Hur kan ni arbeta för att skapa en arbetsplats fri från kränkningar hos er?





Fysisk närhet och beröring på jobbet

I vissa yrken är det vanligare att vara fysiskt nära varandra i arbetet. Det kan handla om arbetsuppgifter som kräver fysisk kontakt mellan kollegor, eller att jobbar tätt tillsammans i trånga utrymmen. En forskningsöversikt om sexuella trakasserier på jobbet visar att i yrken där kroppen är en naturlig del av arbetet, som till exempel idrott eller scenkonst, kan gränsen mellan den privata och den professionella kroppen ibland bli otydlig.

Beröring och fysisk närhet mellan kollegor kan i vissa situationer upplevas som märkligt och olustigt. Det är viktigt att vara lyhörd för kollegors integritet och känna av var gränsen går mellan arbetsrelaterad fysisk närhet och att ta i varandra i andra situationer.

Medarbetarundersökningen från 2024 visar att nästan 700 medarbetare uppger att de har utsatts för sexuella trakasserier. Siffror visar inte alltid hela bilden, då mörkertalet ofta är stort.

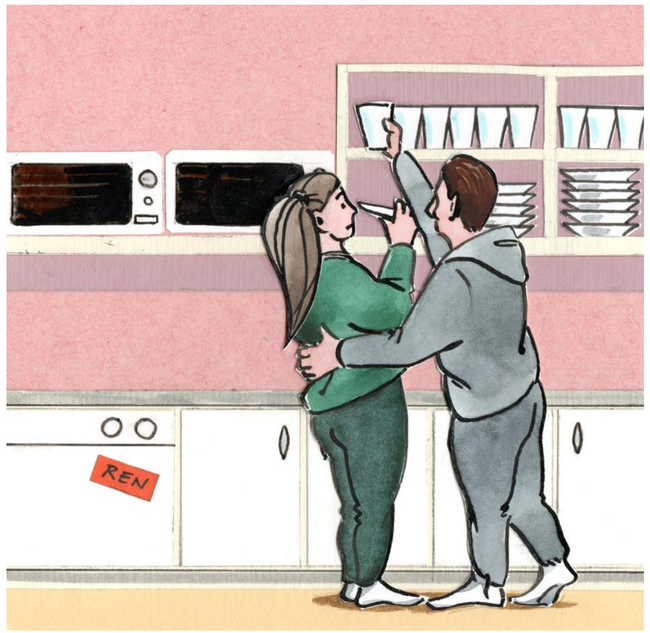
Sexuella trakasserier är enligt VGR:s Rutin kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det kan handla om beröringar, förslag, skämt, jargong eller bilder som är sexuellt anspelande och upplevs nedvärderande. Det ska vara fråga om ett ovälkommet beteende.

→ Fundering!

Det går väl inte alltid att veta var gränsen går för varje enskild individ?

Nej, det går inte alltid att veta. Allas integritet är olika och upplevelsen av var gränsen går mellan det privata och professionella kan skilja sig mycket åt. Just därför är det viktigt att vara lyhörd för varje kollegas gräns innan man gör eller säger något som kan vara ovälkommet.





Reflektionsfrågor

- Vad tänker ni när ni ser bilderna?
- Vad tror ni att personerna på bilderna upplever? Vad kan de göra?
- När är fysisk närhet och beröring okej på jobbet? När är det inte okej?
- Har alla samma bild av vad som gäller på er arbetsplats? Om inte, hur kan ni göra då?





Kränkningar utan avsikt

■ Kränkningar mot medarbetare på arbetsplatsen kan ibland ta sig formen av tänkta skämt eller humor. Det behöver inte finnas en elak intention bakom det som sägs eller görs. Kränkningen kan vara både oavsiktlig och omedveten. Men det är fortfarande en kränkning.

Flera studier visar att även till synes små, subtila och omedvetna handlingar kan vara skadliga och orsaka obehag.

Ett exempel är vardagsrasism, som är mindre tydliga och till synes små handlingar, kommentarer och bemötanden i vardagen kopplat till exempelvis hudfärg, etnicitet eller religion. Det kan handla om skämt, blickar, antaganden eller frågor. Vardagsrasism kan ske omedvetet och oavsiktligt, men kan leda till att den som utsätts känner sig utpekad, exkluderad eller nedvärderad.

Vad gör man om man är den som säger fel?

– Ber om ursäkt. I regel svarar människor positivt på om man ger en ärlig, genuin ursäkt. Du kommer göra fel, det är mänskligt. Våga tåla lite kritik, ta ett hälsosamt ansvar och bli inte kränkt om du får motstånd. Jag har lärt mig massor av att säga fel, misstagen är våra bästa lärare. Och den bästa ursäkten är att omsätta den i handling.

Barakat Ghebrehawariat, i tidningen Kollega

– Det behövs medvetenhet och kunskap för att aktivt ta avstånd från rasism. I grunden är de flesta måna om varandra, men inte alltid medvetna om att man gör saker som skadar andra.

Fardowsa Hirsi Ali i tidningen Vision.

→ Fundering!

Gör jag inte en större grej av det genom att be om ursäkt?

Att be om ursäkt är ett sätt att visa att man förstår att det blev fel och ta ansvar för det.

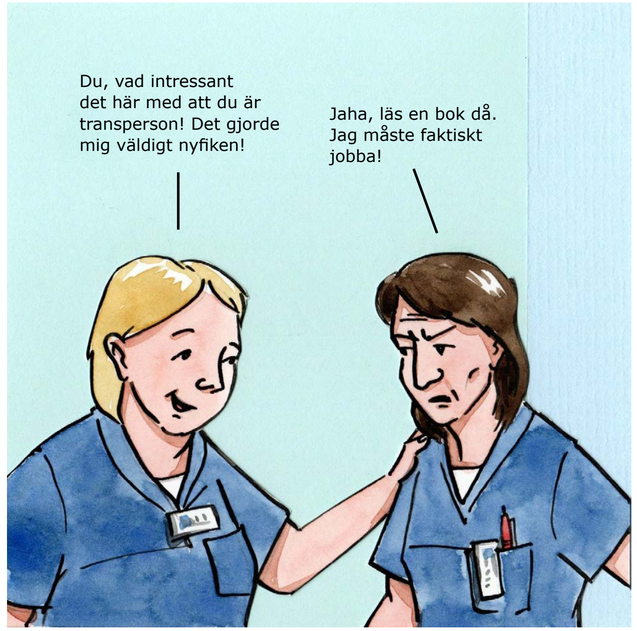
Ibland kan den som ber om ursäkt dock bli så upptagen av att bli förlåten, att allt fokus hamnar på den som gjort fel istället för på det som hänt. Se till att ursäktens fokus inte blir att du själv ska bli förlåten, utan att du förstår felet och tar ansvar framåt.





Reflektionsfrågor

- Vad tänker ni när ni ser bilderna?
- Vad tror ni att personerna på bilderna upplever?
- Vad kan respektive person göra?
- Går det att bli mer medveten om sina omedvetna beteenden? Hur då?
- Hur kan du som kollega bidra till en arbetsmiljö där humor inte sker på andras bekostnad?





Att reagera starkt

■ Ibland kan en person reagera väldigt starkt i en situation där någon annan inte förstår den starka reaktionen. ”Varför reagerar min kollega så starkt på detta, det var bara en genuint intresserad fråga?”. För personen som reagerar är det kanske en av väldigt många gånger som frågor ställs om sitt födelseland eller sin könstillhörighet. Om frågan dessutom upplevs opassande i sammanhanget kan reaktionen bli ännu starkare. Forskning om minoritetsstress bland hbtq-personer i arbetslivet visar att subtila men upprepade händelser som signalerar att man är annorlunda eller inte hör till normen kan göra att varje fråga eller bemötande blir extra laddad för den som upplevt många liknande situationer tidigare.

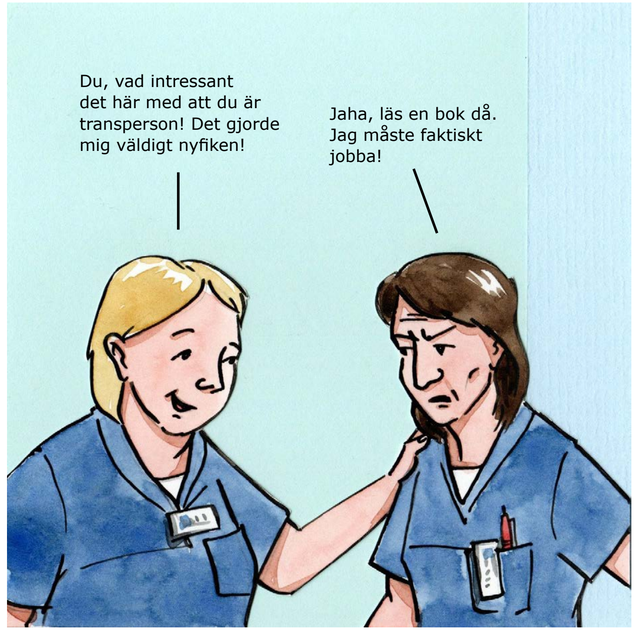
Cisnormen är en norm som utgår från att alla identifierar sig med det kön de tilldelades vid födseln. Den kan leda till att personer som bryter mot normen diskrimineras, osynliggörs eller blir extra synliga.

– Det finns alltid en plats, en tid och en relation. Som gör ett agerande eller en kommentar mer eller mindre lämplig.

Annika Theodorsson, Högskolan Väst

Minoritetsstress

Minoritetsstress är den psykosociala stress som kan uppstå hos personer som tillhör en minoritetsgrupp, till följd av direkta eller indirekta erfarenheter av diskriminering, hot eller negativ särbehandling. Denna stress gör att man blir mer vaksam i nya situationer eftersom man förväntar sig att kunna bli illa bemött. Tidigare utsatthet kan leda till en ökad vaksamhet och att man söker efter tecken på att man kommer att bli dåligt behandlad.





Reflektionsfrågor

- Vad tänker ni när ni ser bilderna?
- Vad kan personerna på bilderna göra?
- Kan man visa intresse och nyfikenhet utan att det blir gränslöst eller påträngande? Hur då?
- Var går gränsen mellan att vara privat, personlig och professionell?



Kränkningar från patient, besökare eller invånare

■ I VGR:s medarbetarundersökning från 2024 svarar över tusen medarbetare att de utsatts för diskriminering. Den diskrimineringsgrund som flest medarbetare uppger att det hänger ihop med är etnicitet. Ibland är det patienter, närstående, besökare eller invånare som utsätter medarbetare. Det kan handla om förolämpningar, oönskade skämt eller kommentarer. Eller att en patient inte vill ha vård av en medarbetare kopplat till exempelvis personens etnicitet. I en studie från 2018 svarade 22 procent av utrikesfödda allmänläkarna att de ibland eller ganska ofta utsatts för hot och våld från patienter. Bland allmänläkare födda i Sverige var siffran tre procent.

– Jag trodde bara att hon skulle gå in och ge patienten läkemedlet, men i stället sa hon att antingen så tar du emot av den som erbjöd dig det först eller så blir du utan medicin. Hon stod upp för mig på ett sätt som hon inte hade behövt. Det kändes bra.

Sjuksköterskan Anzal i tidningen Vårdfokus, om hur en kollega hanterade situationen när en patient inte ville ha vård av Anzal.

→ Fundering!

Men patienten är ju i ett utsatt läge i relation till mig som personal. Då får väl jag bara ta detta?

Även om patienten kan befinna sig i en utsatt position, är det aldrig okej att framföra krav eller agera på ett sätt som innebär att en medarbetare känner sig kränkt, hotad eller diskriminerad. Precis som patienter har rätt att bli bemötta med värdighet och respekt, gäller det omvända.

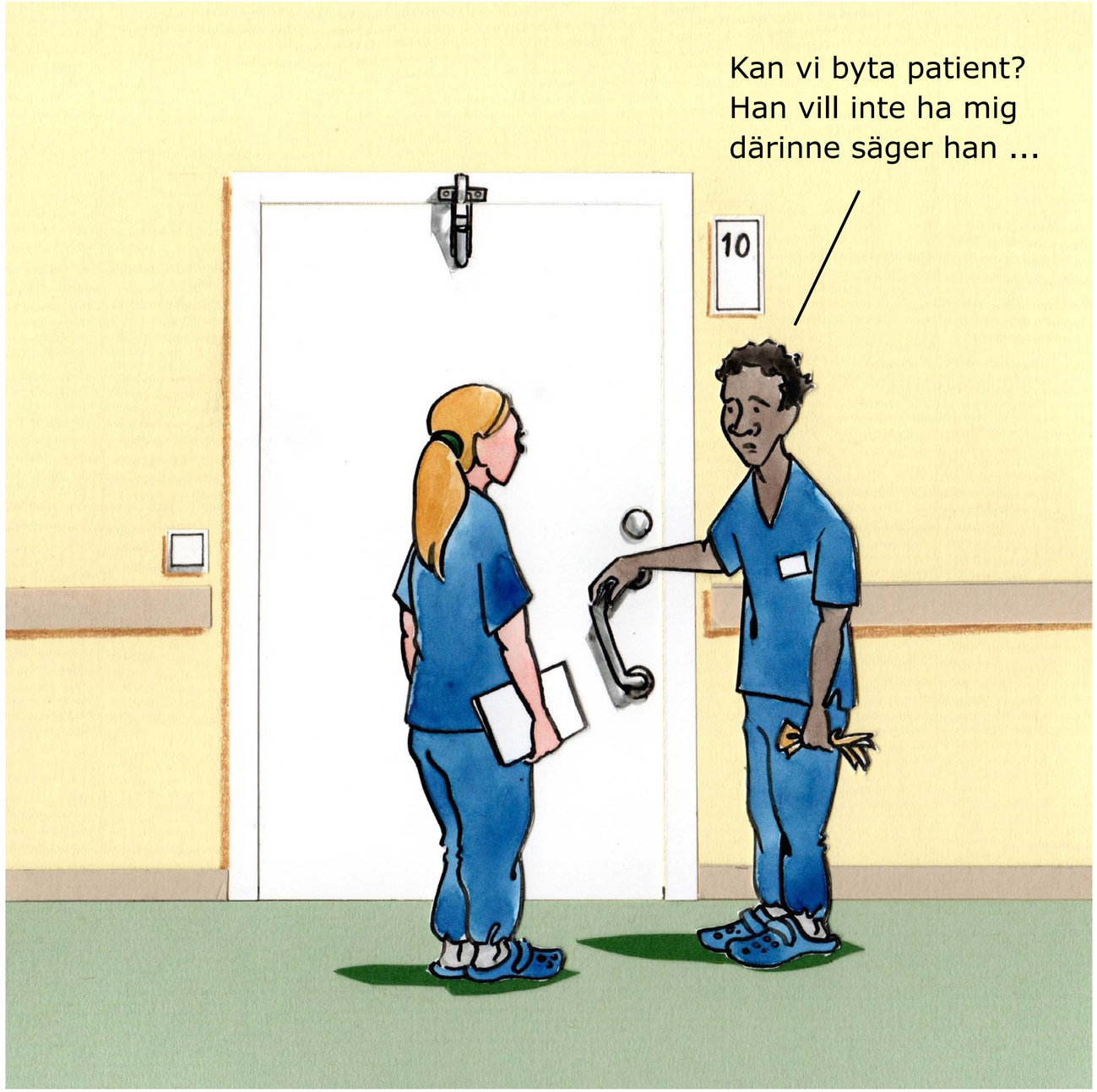
I VGR finns rutinen Kränkningar från patient och närstående.

Rutinen vänder sig till alla som arbetar inom patientnära hälso- och sjukvård och är ett stöd i att hantera kränkningar från patienter eller närstående.

– För de som utsätts kan det vara så vanligt förekommande, att man inte alltid orkar säga ifrån. Därför brukar jag uppmana kollegorna att stötta varandra och tala med patienten. Vi har alla ett ansvar att upptäcka rasism i vår omgivning.

Cecilia Lundmark, Etiskt forum på Sahlgrenska universitetssjukhuset

Kränkningar från patient, besökare eller invånare



Reflektionsfrågor

- Vad tänker ni när ni ser bilden?
- Vad tror ni att personerna på bilden tänker?
- Hur kan man vara en solidarisk kollega när någon på arbetsplatsen utsätts?
- Hur kan ni arbeta för att skapa en arbetsplats fri från kränkningar hos er?



Jargong på arbetsplatsen

■ Ibland sägs det att det är högt i tak på arbetsplatsen, eller att det finns en viss jargong i arbetsgruppen. Ibland kan det skapa sammanhållning i en grupp. Men att skämta på ett sätt som nedvärderar vissa grupper, fungerar bara sammanhållande för de personer som inte är föremål för skämten. För andra riskerar det istället att befästa ett utanförskap på arbetsplatsen. Studier visar att en vanlig försvarsmekanism är att skämta på sin egen bekostnad, som ett sätt att förekomma att bli utsatt för kränkningar. Därför kanske det inte alltid märks när en person, som till synes verkar vara en del av jargonen, blir ledsen eller kränkt.

→ Fundering!

Men, är det inte bra att ha högt i tak? Annars blir det väl alldeles för tillknäppt?

När man säger att det är ”högt i tak” kan det ge intrycket att alla får komma till tals och uttrycka sina åsikter på lika villkor. I praktiken kan det dock legitimera en kultur där vad som helst får sägas, utan hänsyn till hur det uppfattas eller påverkar andra.

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

Undersköterska i antologin ”Ojämlika arbetsplatser”, om hur hon skämtar om att hon är den enda svarta personen i en arbetsgrupp med vita personer.

Jargong på arbetsplatsen



Reflektionsfrågor

- Vad tänker ni när ni ser bilden?
- Hur vet man om ett skämt är okej eller inte? Går det?
- Har du någon gång skrattat med i ett skämt som egentligen kändes fel? Vad hände?
- Går det att behålla en skämtsam stämning, men ändå vara respektfull? Hur då?



Kommentarer om utseende

■ Flera undersökningar visar att kommentarer och blickar kopplade till kropp eller utseende är något som påverkar arbetsmiljön för medarbetare. Att få en kommentar från en kollega om sitt utseende, kan upplevas som obekvämt eller olämpligt i en professionell miljö – även om kommentaren är välmenande. Det kan störa arbetsfokus, förminska en persons roll eller gå över en personlig integritetsgräns. Kommentarer som anspelar på till exempel kön eller etnicitet kan också förstärka normer och bidra till en ojämlik maktrelation.

Att kommentera eller diskutera någons utseende i sammanhang där det inte är relevant, till exempel på arbetsplatsen, kan också ses som en härskarteknik. Inom forskning om härskartekniker beskrivs det som objektifiering.

Exotifiering

Exotifiering handlar om att människor tillskrivs positiva egenskaper av att vara spännande och exotiska. Det bygger ofta på stereotypa och objektifierande föreställningar.

→ Fundering!

Får jag aldrig ge mina kollegor komplimanger?

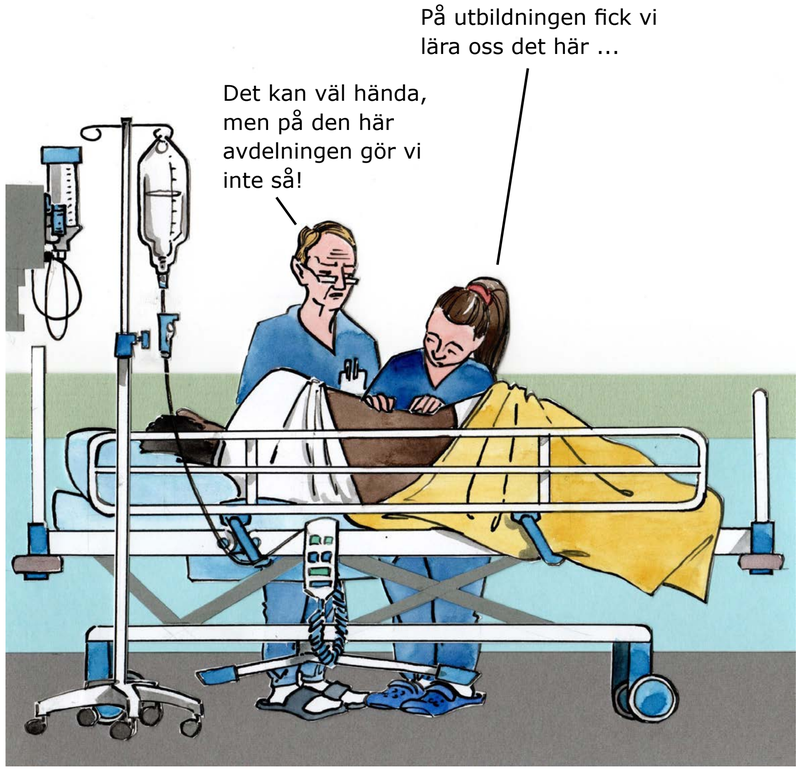
Fundera alltid över syftet bakom en kommentar eller komplimang om någons utseende i ett arbetssammanhang!

Kommentarer om utseende



Reflektionsfrågor

- Vad tänker ni när ni ser bilden?
- Vad kan personerna på bilden göra?
- Vem bestämmer vad som är okej när det gäller kommentarer och samtal om utseende?
- När är det lämpligt och när är det inte lämpligt att kommentera en kollegas utseende?
- Spelar det någon roll vad det är som kommenteras? Till exempel vikt, längd eller hår? Hur då?



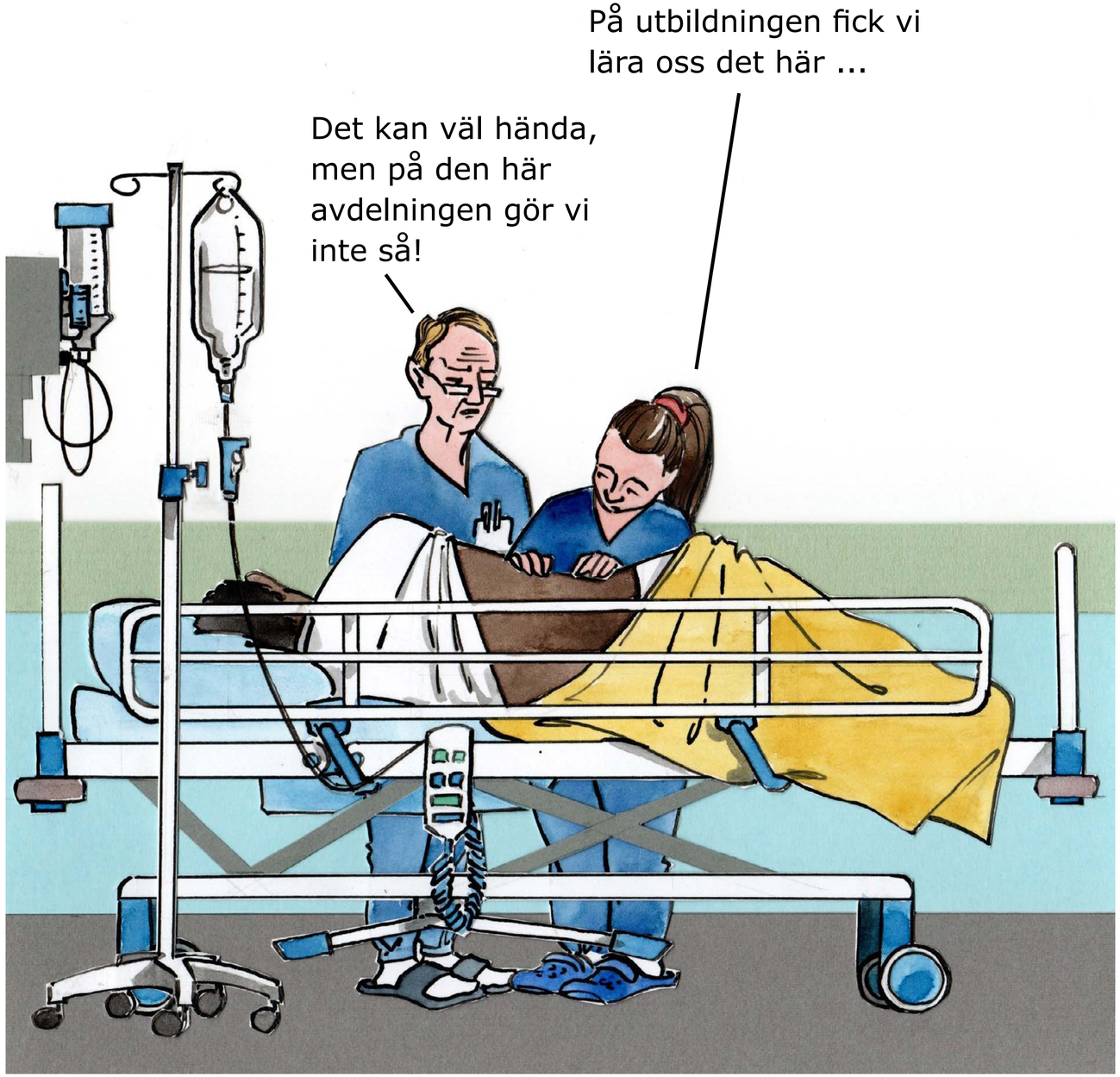
Ny på jobbet

■ Att vara ny på jobbet kan vara utmanande – särskilt om man också är yngst på arbetsplatsen, kanske som nyutexaminerad inom sitt yrke. En rapport från Arbetsmiljöverket visar att unga kvinnor mellan 19–29 år är särskilt utsatta när det gäller att arbeta ensamma och att uppleva kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

En annan studie gjord av Karolinska Institutet bekräftar att nyutexaminerade kvinnor inom vården upplever brist på stöd från kollegor och chefer. Detta förstärker känslan av utsatthet och kan leda till emotionell överbelastning, höga krav, risk för depression, smärta och utbrändhet. Det kan också leda till lägre arbetstillfredsställelse och större benägenhet att lämna yrket eller arbetsplatsen.

”Den första tiden i ett nytt arbete är präglad av upplevelser av osäkerhet och stress. En central förutsättning för en lyckad etablering är att chefer och medarbetare känner och uttrycker förståelse för den stora utmaning det är att vara ny på jobbet”.

Ur rapporten Förutsättningar för en lyckad onboarding av nya medarbetare, Karolinska intitutet



Reflektionsfrågor

- Vad tänker ni när ni ser bilden?
- Vad tror ni att personerna på bilden upplever?
- Hur är det att vara ny i ett yrke och på en arbetsplats? Vad är viktigt?
- Hur välkomnas nya medarbetare på er arbetsplats?
- Spelar ålder någon roll när man är ny på jobbet?

Referenser

Arbetsmiljön 2024. Rapport från Arbetsmiljöverket, 2025.

Arbetsrelaterad stress och ohälsa – om samband mellan utsatthet och etnisk tillhörighet, hudfärg och religion. Rapport från Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2024.

Factors influencing the behavior of bystanders to workplace bullying in healthcare-Aqualitative descriptive interview study. Studie av Sandra Jönsson & Tuija Muhonen, 2022.

Förutsättningar för en lyckad onboarding av nya medarbetare – en kvalitativ analysav handledares erfarenheter. Karolinska insitutet, 2021.

God arbetsmiljö för hbtqi-personer – en forskningsbaserad guide till arbetsplatser. Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2024.

Han vill lära Sverige att tala demokratiska. Intervju i tidningen Språkbruk, 2019.

Hälsa ett decennium efter karriärstart: Långtidsuppföljning av LUST-studien. Vetenskaplig slutrapport av Karolinska institutet, 2020.

”Min kollega stod upp för mig – det kändes bra”. Artikel i tidningen Vårdfokus, 2023.

Minoritetsstressmodellen. RFSL.se

Mikroagressioner drabbar hbtq-personer på jobbet. Artikel i tidningen Arbetsliv, 2022.

Ojämlika arbetsplatser: Hierarkier, diskriminering och strategier för jämlikhet. Bok av Kristina Boréus med flera, 2021.

Om härskartekniker får frodas tystnar till slut alla. Artikel i tidningen Arbetsliv,2021.

Sexuellt trakasserad på jobbet – en nordisk forskningsöversikt. Nordiska ministerrådet, 2024.

Stoppar rasism på jobbet: ”Även komplimanger kan vara fördomsfulla”. Artikel i tidningen Vision, 2024.

Trakasseribarometern 2024 – Rapport över utsattheten för trakasserier ochdiskriminering i arbetslivet. Verian, 2024.

Utlandsfödda läkare möter mer patientvåld. Artikel i Suntarbetsliv.se, 2018.

Vit, svart eller brun – Handbok om aktiva åtgärder kopplat till hudfärg. Stockholm,2019.

Våga prata hudfärg – när det är relevant. Artikel i tidningen Kollega, 2023.

Rutiner och stödmaterial i VGR

Guide Likabehandling

Rutin Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

Rutin Kränkningar från patient eller närstående

Rutin Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen