

Kortfattet oppsummering

Ordet «minoritetsstress» brukes mye når allmennheten skal forklare utfordringer ved å være annerledes på samfunnsnivå. Samtidig er dette begrepet sjeldent operasjonalisert på en pragmatisk måte i organisasjoners kontekst. I denne artikkelen tar vi utgangspunkt i et stort antall datapunkter og gjeldende forskning for å definere stress knyttet til å være annerledes i identitet og perspektiver på arbeidsplassen. Med dette som grunnlag, ser vi nærmere på hvor mye annerledeshet har å si på arbeidsplassen, og hva som eventuelt må gjøres for å forbedre situasjonen lokalt.



Introduksjon

Fra Jessen (2026) defineres minoritetsstress slik (se referansen for en fullstendig forklaring):

«Minoritetsstress er et perspektiv innen psykologisk og samfunnsvitenskapelig forskning på minoriteter og marginaliserte grupper. Teorien om minoritetsstress forklarer den økte andelen psykiske lidelser (særlig angst, depresjon, rusmiddelavhengighet, selvmord og spiseforstyrrelser) og fysiologiske tilstander som høyt blodtrykk og kardiovaskulære sykdommer blant minoritetsgrupper sammenlignet med majoritetsbefolkningen som en konsekvens av stigma, diskriminering og andre forhold knyttet til det å leve i et fiendtlig sosialt miljø.»

På et samfunnsnivå kan det på mange måter være nyttig med en slik måte å se det på. Og det finnes situasjoner der minoritetsstress fra samfunnet bringes med inn på arbeidsplassen. Likevel er det behov for en mer presis og pragmatisk innfallsvinkel når vi forflytter oss inn på arbeidsplassen. For å utvikle treffende tiltak som aktiverer mer av mangfoldet i verdiskapingen, er det essensielt at organisasjoner tar utgangspunkt i egne datapunkter og god forskningsmetodikk (som her i praksis betyr hypotesetesting og tilhørende slutningsstatistikk).

Operasjonalisering av stress

Stress har lenge vært av stor interesse i psykologifaget, og har mange nyanser både i hvordan man ser fenomenet og dets konsekvenser (Lazarus&Folkman, 1984). For stress på jobb spesifikt har vi i Diversity Index-verktøyet begynt å bruke en versjon av «New Job Stress Scale» (NJSS; Leite et al, 2021) med spørsmålene som har vist seg å ha best reliabilitet. Disse spørsmålene er vist i tabell 1.

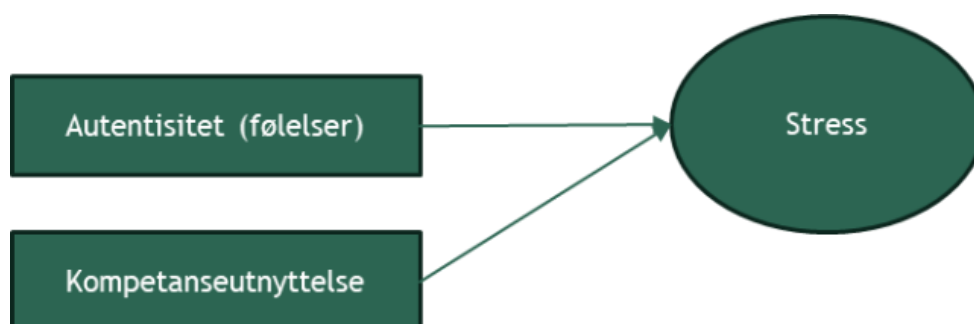
Nr	Spørsmål
1	Jobben min føles ofte som en belastning
2	Jeg føler jeg har mye å gjøre og for lite tid
3	Jeg strever med å møte ulike krav fra mine kolleger
4	Jeg strever med å møte ulike krav fra ledelsen
5	Generelt har jeg en god balanse mellom jobb og fritid (R)
6	Jeg strever med å få til balanse mellom arbeid og andre aktiviteter i livet mitt

Tabell 1: "New Job Stress Scale", norsk versjon brukt i Diversity Index. «(R)» betegner reverserte testledd.

Den første reliabilitetstesten på $n = 95$ datapunkter med denne skalaen ga Cronbachs $\alpha = 0,86$. Neste test på $n = 6611$ datapunkter ga også Cronbachs $\alpha = 0,86$. Dette er en høy grad av intern reliabilitet, som i seg selv er interessant fordi spørsmålene speiler flere forskjellige fasetter av fenomenet "stress". Folkelig forklart, betyr det at når noen spør: "Har dere egentlig målt stress", så er svaret "ja, det er vi veldig sikre på".

Kobling mellom psykososiale variabler og stress

Med utgangspunkt i en skala som både er sjekket for pålitelighet av oss og andre forskningsmiljøer, kan vi gå over til spørsmålet om hvordan det å tilhøre en eller flere typer minoriteter i identitet, og i perspektiver, påvirker stressnivå. Første steg er å se på enkle regresjonsanalyser mellom de psykososiale modenhetsvariablene vi måler for alle organisasjoner og fenomenet "stress". Disse modenhetsvariablene inkluderer inkludering og tilhørighet, autentisitet (både i perspektiver og indre liv/følelser), kompetanseutnyttelse, lederrelasjon og utviklingsmuligheter. I figur 1 vises et eksempel hvor to av disse faktorene påvirker stressnivået i en fiktiv organisasjon. Når man skal betegne hvor mye faktorene påvirker stressnivået, måles dette i forklart varians (R^2).



Figur 1: Eksempel på regresjonsanalyse for stress i en organisasjon.

For vårt første datasett på $n = 95$ datapunkter ga regresjonsanalysen en forklart varians $R^2 = 10\%$; for vårt andre datasett på $n = 6611$ datapunkter fikk vi $R^2 = 12\%$. Som med trivsel, motivasjon og mening virker vi å oppnå relativt stabil grad av forklart varians (Løvstad&Kumar, 2024a-c). Det er både betryggende og interessant at forklart varians for fenomenene vi måler holder seg på samme nivå med små fluktuasjoner på tvers av svært heterogene organisasjoner. Akkurat stress kan vi anse som en liten, men stabil effekt.

For å koble på mangfoldets spesifikke påvirkning, må vi ta steget fra enkle regresjonsmodeller til såkalte multimediatormodeller. En multimediatormodell viser, i dette tilfellet, hvordan interseksjonalitet (antall kategorier identitetsmangfold folk representerer) og perspektivmangfold (hvor mye folk divergerer fra organisasjonens meningskorridor) påvirker stress (på gruppenivå).

Men denne effekten går da gjennom de psykososiale modenhetsvariablene tidligere omtalt. Sagt logisk, er vi interessert i å se hvordan variabel A, påvirker variabel B, gjennom variablene Cn. Se figur 2 for eksempler på dette. Merk at vi måler interseksjonalitet i relativ forstand i all vår organisasjonsforskning – altså hvorvidt man opplever å være annerledes i en rekke mangfoldskategorier, sett i forhold til de fleste av sine kolleger i kontekst av arbeidssituasjonen (følger av «Social Identity Theory»; Tajfel, 1981).



Figur 2: Multimediatormodeller som viser eksempler på hvordan interseksjonalitet og perspektivmangfold kan påvirke stressnivå.

Fra datasettene så langt ser vi at det er en statistisk signifikant effekt (signifikansnivå $\alpha = 0,05$) mellom både interseksjonalitet og perspektivmangfold, og stress. Størrelsen på denne effekten er rundt 2-4% for interseksjonalitet («X» i figur 2) og 3-10% for perspektivmangfold («Y» i figur 2). Merk at dette i begge tilfeller er per grad av interseksjonalitet og per grad av perspektivmangfold (på en skala fra 1 til 6). Man må altså gange opp med antall grader mangfold det er snakk om for å få korrekt prosentangivelse for en gitt interseksjonalitet eller divergens i perspektiver (med 0 som baseline for interseksjonalitet og 1 som baseline i perspektivmangfold).

Eksempelvis, dersom man opplever å være skeiv blant heterofile, ha en annen kultur enn de fleste av sine kolleger, og være kvinne blant menn, så øker stress med 6-12 % (tre grader av mangfold). Og for perspektivmangfold, dersom man skårer 5 på grad av perspektivmangfold, øker stress med 12-40 % (fire steg bort fra baseline på 1). Som alltid er dette i gjennomsnitt på gruppenivå.

I figur 2 ser vi også på koblingen mellom perspektivmangfold og stress at det finnes en direkte effekt (altså i tillegg til en såkalt medierende effekt) som ikke går gjennom de viste psykososiale modenhetsvariablene («Inkludering og tilhørighet», «Kompetanseutnyttelse» og «Lederrelasjon»).

Dette indikerer at det å ha andre perspektiver i seg selv, uten at perspektivet nødvendigvis har kommet til uttrykk, utgjør en stressfaktor. Dette har vi sett i praksis, og er interessant å reflektere rundt for organisasjonene det gjelder.

Merk at siden interseksjonalitet og perspektivmangfold er uavhengige variabler her, så er det mulig å både være interseksjonell og ha andre perspektiver enn majoriteten samtidig. I så fall får man da økt stressnivå langs begge dimensjoner samtidig.

Oppsummering

Funnene så langt viser at det i organisasjoner også finnes noe som kan kalles minoritetsstress, parallelt med slik det er i samfunnet. Men i organisasjoner er det antall grader identitet (interseksjonalitet) og/eller perspektiver (perspektivmangfold) som påvirker ansattes opplevde stress på arbeidsplassen, som definert gjennom stresskalaen (NJSS). En slik modell gjør det mulig å konkretisere fenomenet på arbeidsplassen, samt at multimediatormodeller gjør det mulig å peke på faktorer som bidrar til at stresset oppstår. Gjennom et spisset makroperspektiv på minoritetsstress, er det mulig å se på årsaksforklaringer og følge opp med målrettede kvalitative studier, for å avdekke hvordan minoritetsstress på arbeidsplassen kommer til uttrykk i praksis. På denne måten kan man designe treffsikre tiltak med en tydelig definert og målbar effekt.

Samtidig, bør det nevnes at minoritetsopplevelsen ikke er noen hovedkilde til stress på arbeidsplassen i Norge gitt tallene vi sitter på så langt. For større, og gjerne viktigere effekter, se Løvstad&Kumar (2024a-c).



Referanser

Jessen, Reidar Schei: minoritetsstress i Store norske leksikon på snl.no. Hentet 3. mars 2026 fra <https://snl.no/minoritetsstress>

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer Publishing Company.

Leite, Wilza & Araújo, Anísio & Silva, Luiz & de Souza, Erivaldo & Pimentel, Carlos & Silva, Jonhatan & Assis, Natália & Lemos, Emellyne & Filho, Pierre. (2021). New Job Stress Scale: Factor and Convergent Validity, and Reliability. Revista Psicologia Organizações e Trabalho. 21. 10.5935/rpot/2021.2.21253.

Løvstad, J. S. & Kumar, M. R. (2024a). Våre «myke» prestasjonsvariabler #1: En psykologisk forståelse av mening og tilhørende effekter. The Diversity Index.

Løvstad, J. S. & Kumar, M. R. (2024b). Våre «myke» prestasjonsvariabler #2: En psykologisk forståelse av subjektivt velvære og tilhørende effekter. The Diversity Index.

Løvstad, J. S. & Kumar, M. R. (2024c). Våre «myke» prestasjonsvariabler #3: En psykologisk forståelse av motivasjon og tilhørende effekter. The Diversity Index.

Tajfel, H. (1981). Human groups and social categories: Studies in social psychology. Cambridge University Press.

Om forfatterne



Jakob Sverre Løvstad

CTO

Jakob har over 20 års erfaring med lederutvikling. Han har profesjonsgrad i psykologi og er sivilingeniør i datateknikk. Jakob har jobbet som programvareutvikler, vært privatpraktiserende psykolog, samt leder Seemas organisasjonsforskning. Han er tidligere MMA-utøver og landslagssjef.



Manav Rihel Kumar

CEO

Manav har over 10 års erfaring med lederutvikling fra offentlig og privat sektor. Han har bakgrunn fra Forsvaret og telekombransjen, der han også har mottatt utmerkelser for sitt lederskap. Manav har utdanning i ledelse og logistikk fra Sjørigsskolen, og en EMPA fra London School of Economics.

Om Seema

Seema er et konsulentselskap som spesialiserer seg på leder- og organisasjonsutvikling med mål om å ta i bruk potensialet som finnes i mangfold.

Vi ble etablert i 2011 og ledet utviklingen av verdens første ledelsessystemstandard for mangfold. Seema jobber tett med organisasjoner i privat og offentlig sektor i det norske og nordiske markedet.

Vi bruker og utvikler avanserte analyseverktøy for å presist avdekke forbedringsområder knyttet til prestasjon. Seema bygger kompetanse, selvtillit, gir verktøy og lederferdigheter for å ta i bruk mangfold til verdiskaping.

I dag leder Seemas daglige leder arbeidet med å utvikle en ISO ledelsessystemstandard for mangfold (ISO 37401).

Besøk oss på www.seema.no eller ta kontakt på post@seema.no