

# Forskningsöversikt

Stöd i arbetet mot rasism inom utbildning, socialtjänst  
och äldreomsorg



DISKRIMINERINGSBYRÅN  
HUMANITAS



Länsstyrelsen  
Södermanlands län

<u>Förord</u>	<u>2</u>
<u>Utbildning</u>	<u>3</u>
Bredare förståelse av (anti)rasism och antirasistiska arbetssätt	3
Stöd och kompetensutveckling för personal	4
Att stötta barn	5
Slutsatser	6
Referenser	7
<u>Socialtjänsten</u>	<u>8</u>
Språklig och kulturell kompetens	8
Sammanfattning	10
Referenser	12
<u>Äldreomsorg</u>	<u>13</u>
Rasism mot personal inom äldreomsorg	13
Rasism mot brukare inom äldreomsorg	15
Sammanfattning	16
Referenser	17

# Förord

Den här forskningsöversikten är gjord av Diskrimineringsbyrån Humanitas, på uppdrag av Länsstyrelsen i Södermanlands län. Den är en del av Länsstyrelsens uppdrag att stödja kommuner och regioner i arbetet mot rasism och antisemitism.

I dagens mångkulturella samhälle blir det allt viktigare att förstå hur rasism och etnisk diskriminering kan påverka människor i vardagen, särskilt inom socialtjänst, äldreomsorg och skola. Denna forskningsöversikt samlar tidigare studier för att ge en bild av utmaningar, risker och framgångsfaktorer i arbetet mot rasism och diskriminering.

Syftet är att göra kunskapen om antirasistiskt arbete tillgänglig och användbar genom att översätta forskningsresultat till praktisk kunskap som kan användas i det dagliga arbetet. Därför innehåller översikten inga diskussioner kring begrepps- och metodval eller andra vetenskapliga frågor utan har istället utgått från de begrepp och termer som använts i studierna. För fördjupande vetenskapliga diskussioner hänvisas läsaren till de enskilda studierna. För att ytterligare stärka den praktiska nyttan har metodstöd och handböcker från myndigheter och organisationer inkluderats, och i slutet av översikten ges även tips på utbildningar för vidare förkovring.

Litteraturen har samlats in genom systematiska sökningar i vetenskapliga databaser och sökmotorer, såsom Google Scholar och Scopus. Sökperioden omfattar åren 2020–2025. För utbildningsområdet användes sökorden arbetssätt, strategi, rasism, etnisk diskriminering, skola, motverka och förebygga. För socialtjänsten och äldreomsorgen användes sökorden motverka och förebygga rasism samt etnisk diskriminering i kombination med socialtjänst respektive äldreomsorg. De studier som presenteras har valts ut utifrån sin relevans för den tilltänkta målgruppen, det vill säga personer som arbetar praktiskt med dessa frågor.

Genom att fördjupa förståelsen för dessa frågor kan översikten fungera som ett stöd i kvalitets- och utvecklingsarbete, stärka professionella bedömningar och bidra till att alla som möter välfärdens verksamheter – oavsett bakgrund – får ett bemötande som präglas av respekt, rättvisa och likvärdighet.

Diskrimineringsbyrån Humanitas

*Eskilstuna, december 2025*

# Utbildning

Att förebygga rasism inom utbildningssektorn är centralt för att elevers rätt till trygghet, delaktighet och likvärdig behandling ska efterlevas. Skolan ska erbjuda alla elever en likvärdig utbildning och aktivt motverka diskriminering och kränkande behandling. Trots detta visar forskning att elever med utländsk bakgrund och/eller som rasifieras ofta möter lägre förväntningar, orättvisa bedömningar och även diskriminering. Rasism kan ta sig uttryck i undervisningens innehåll, i sociala interaktioner mellan elever och personal, samt i disciplinära och organisatoriska praktiker. Men forskningen har även visat på flera förhållnings- och arbetssätt som fungerar positivt i förebyggandet och motverkandet av rasism och etnisk diskriminering.

## Bredare förståelse av (anti)rasism och antirasistiska arbetssätt

Arneback och Jämte<sup>1</sup> har i en rad studier undersökt antirasistiska förhållnings- och arbetssätt för personal inom skola och förskola i Sverige. Bland annat har de belyst hur individuella respektive strukturella former av rasism kan kräva olika typer av motverkande och förebyggande arbetssätt i boken *Att motverka rasism i förskolan och skolan*. Strukturell rasism kan motverkas genom normkritiska och interkulturella arbetssätt. Individuell rasism kan i sin tur motverkas genom att hjälpa elever forma positiva relationer till sig själva och andra samt genom att lära elever demokratiska värden.

Arneback och Jämte<sup>2</sup> har identifierat tre centrala utmaningar för ett framgångsrikt antirasistiskt arbete inom skola och förskola:

1. Att se rasismens komplexitet. Elever och skolpersonal behöver få bredare kunskap om både subtila och uttryckliga, medvetna och omedvetna, nutida och historiska, former av rasism.
2. Att rikta blicken mot den egna verksamheten och förstå den som en del av samhällets strukturer.
3. Att kunna navigera bland olika arbetssätt för att motverka olika uttryck för rasism.

För att ha en nyanserad och fördjupad kunskap om hur rasism och diskriminering kan se olika ut används begreppet intersektionalitet inom forskning. Det belyser hur människors olika egenskaper kan samverka och förstärka varandra och därmed skapar olika

---

<sup>1</sup> Emma Arneback och Jan Jämte, *Att motverka rasism i förskolan och skolan*, första upplagan (Stockholm: Natur & kultur, 2017); Emma Arneback och Jan Jämte, "Bredda arbetet mot rasism", i *Perspektiv på skolans problem : vad säger forskningen?*, red. Andreas Fejes och Magnus Dahlstedt, första upplagan (Lund: Studentlitteratur, 2020), 351-365; Emma Arneback och Jan Jämte, "How to counteract racism in education – A typology of teachers' anti-racist actions", *Race Ethnicity and Education* 25, nr 2 (1 mars 2021): 192–211, [Länk](#); Emma Arneback och Jan Jämte, "En social samvaro för alla? Om betydelsen av omsorg, respekt och solidaritet i skolor präglade av mångfald", *Pedagogisk Forskning i Sverige* 29, nr 3-4 (21 nov 2023): 32–58, [Länk](#).

<sup>2</sup> Arneback och Jämte, "Bredda arbetet mot rasism", 351-365.

livssituationer. Barnombudsmannen understryker i sin rapport *Om barns och ungas utsatthet för rasism*<sup>3</sup> vikten av att ha kunskap om intersektionell diskriminering och rasism.

Rapporten visar att för barn och ungdomar är det framför allt kön och klass som förstärker rasifiering, fördomar och stereotyper. Exempelvis kan en rasifierad flicka från en socioekonomiskt missgynnad bakgrund bemötas annorlunda i jämförelse med en flicka från mer privilegierade förhållanden. Rapporten tar även upp vikten av normkritik i verksamheten, vilket handlar om att synliggöra och ifrågasätta förgivettagna normer som finns i det svenska samhället. Det kan exempelvis handla om hur julafton eller andra kulturella vanor har en självklar plats i skolan, medan högtider och traditioner som Eid al-fitr och fasta åsidosätts eller ifrågasätts.

Stier och Riddersporre<sup>4</sup> behandlar betydelsen av ett interkulturellt förhållningssätt och arbete inom (för)skolan i boken *Interkulturellt arbete i förskolan: med läroplanen som grund*. Bokens utgångspunkt är att barns språkliga och kulturella erfarenheter ska ses som resurser. Det interkulturella arbetet handlar inte om enskilda aktiviteter utan om ett förhållningssätt som bör genomsyra hela verksamheten och som kräver reflektion kring normer, makt och inkludering. Pedagogernas professionella ansvar, självvranssakan och samverkan med vårdnadshavare lyfts fram som centrala delar. Sammantaget visar boken hur läroplanen kan fungera som grund för ett långsiktigt, demokratiskt och inkluderande arbete i förskolan.

### Stöd och kompetensutveckling för personal

Arneback<sup>5</sup> har studerat hur lärare kan tillvarata egna erfarenheter av rasism, förtryck och antirasism i strävandet mot att bli antirasistiska lärare. Ett konkret exempel är hur en av lärarna i studien ”överför” sina egna erfarenheter av förtryck i egenskap av kvinna till förtrycket som följer av rasism. Parallellt med detta betonar läraren hur hennes vithet gör henne blind inför subtila former av rasism. Hon förklarar att eftersom hon själv upplever sig ha en bättre analys gällande sexism än personer som uttrycker sig sexistiskt, signalerar det till henne att principen är densamma för henne själv avseende rasism. Att hon kan missa rasistiska saker som sker, likt hur andra missar exempelvis sexism. Studien innehåller fler exempel på hur egna erfarenheter kan vara ögonöppnare för andra former av förtryck, och på så vis integreras i vilken typ av lärare en person blir (eller inte blir).

Skolverket har utformat olika typer av stödmaterial för skolpersonal vid förekomst av rasism, intolerans och motstånd. Ett stödmaterial heter *Hantera rasism och intolerans i*

---

<sup>3</sup> Barnombudsmannen, *Om barns och ungas utsatthet för rasism*, BO-2020-0306 (Barnombudsmannen, 2021), [Länk](#).

<sup>4</sup> Jonas Stier och Bim Riddersporre, *Interkulturellt arbete i förskolan: med läroplanen som grund*, första upplagan (Stockholm: Natur & kultur, 2019).

<sup>5</sup> Emma Arneback, ”Becoming an anti-racist teacher: countering racism in education”, *Teachers and Teaching* 28, nr 3, (18 apr 2022): 357–368, [Länk](#).

*undervisningen*<sup>6</sup> och syftar till att ge skolpersonal stöd i att hantera frågor om rasism i skolans vardag. Skolverket<sup>7</sup> har även utformat stödmaterialet *Kontroversiella frågor*, som kan användas vid samtal med elever.

Vidare har Skolverket och Forum för levande historia utformat *Demokratistegen*<sup>8</sup> som är till för skolor, folkhögskolor och studieförbund som vill stärka och utveckla arbetet med demokrati och mänskliga rättigheter. Demokratistegen är dels en modell i sju steg som underlättar utvecklingsarbetet inom både skolmiljön och undervisningen, dels en resursbank med material att använda sig av.

### Att stötta barn

Skolpersonal har ett särskilt ansvar att uppmärksamma, förebygga och hantera rasism i skolans vardag. När barn utsätts för rasism påverkas inte bara deras trygghet utan också deras möjligheter till lärande och delaktighet. Att ge stöd i sådana situationer är därför en central del av skolans uppdrag att värna alla elevers rättigheter och lika värde.

León Rosales och Norell<sup>9</sup> har lyft barns behov av stöd från vuxna när det gäller rasism. Barn som utsätts för rasism behöver vuxna som tar upplevelsorna på allvar, bekräftar och ger stöd. Rapporten betonar även att barn som uttrycker eller utsätter andra för rasism också behöver vuxenstöd. Sådana handlingar ska inte förstås som enbart individuella problem, utan sker i ett socialt och samhälleligt sammanhang där normer och föreställningar spelar roll.

Även Rädda barnens rapport *Vuxna – vad gör dom? Barns röster om rasism i skolan*<sup>10</sup> har betonat vikten av barnens egna berättelser. I rapporten framgår bland annat att skolan är den miljö där störst risk finns för barn att möta och utsättas för rasism (främst av andra elever men även av skolpersonal), att cirka hälften av alla barn som ingått i studien har sett rasism på sin skola samt att barnen upplever att vuxna inte lyssnar, förstår eller tar deras erfarenheter av rasism på tillräckligt stort allvar. Rädda barnen rekommenderar bland annat att skolpersonal rannsakar sin egen position gällande makt och ansvar samt involverar eleverna i arbetet mot rasism. Barnens egna rekommendationer till vuxna är att bli bättre på att upptäcka när rasism förekommer i skolan, att agera så fort de ser rasism och att visa barn hur de själva kan agera antirasistiskt.

---

<sup>6</sup> "Hantera rasism och intolerans i undervisningen", Skolverket, 12 maj 2025, [Länk](#).

<sup>7</sup> "Kontroversiella frågor", Skolverket, 25 sep 2025, [Länk](#).

<sup>8</sup> "Demokratistegen", Skolverket, 20 okt 2025, [Länk](#).

<sup>9</sup> René León Rosales och Anja Norell, *Om barns behov av föräldra- och vuxenstöd när de drabbas av eller utsätter andra för rasism: Kunskapsluckor & utvecklingsbehov*, (Mångkulturellt centrum, 2023), [Länk](#).

<sup>10</sup> Samira Abutaleb Rosenlundh, Markus Lundström och Anna Vogel, *Vuxna – vad gör dom? Barns röster om rasism i skolan* (Rädda Barnen, 2021), [Länk](#).

I vägledningsmaterial av Rädda barnen<sup>11</sup> berörs också vikten av tidiga samtal med barn. I vägledningen illustreras hur vuxna i ett tidigt skede i barns liv kan prata med dem om rasism och kan agera när rasism förekommer. Detta handlar i ett första steg om att börja med den egna förståelsen av rasism och dess olika uttryck. I vägledningen finns konkreta exempel på verktyg och förklaringsmodeller.

### Slutsatser

Utifrån forskningen som presenterats i det här avsnittet har fem faktorer framträtt som särskilt avgörande för att förebygga och motverka rasism inom förskola och skola. Dessa handlar om:

1. En bredare förståelse av olika former av, och uttryck för, rasism. Detta gäller både vuxna och barn. Utan en breddad förståelse kan rasism varken identifieras, förebyggas eller motverkas.
2. Att börja tidigt och arbeta kontinuerligt. Rasism inom skolan är ett komplext problem som kan upplevas svårt att prata om och hantera. Ta hjälp av stödmaterial för att föra samtal, markera och stötta när rasism förekommer.
3. Att involvera och lyssna på barnen. Deras upplevelser behöver tas på allvar men vuxna behöver erbjuda stöd och alternativa handlingsätt.
4. Att identifiera var rasism och rasistiska idéer finns, inklusive skolans alla rum såväl som digitala miljöer.
5. Att antirasistiskt arbete behöver omfatta all skolpersonal såväl som vårdnadshavare och andra vuxna.

---

<sup>11</sup> Rädda barnen, *Prata om rasism: En vägledning för vuxna*, (Rädda Barnen, 2023), [Länk](#).

## Referenser

Abutaleb Rosenlundh, Samira, Markus Lundström och Anna Vogel. *Vuxna – vad gör dom? Barns röster om rasism i skolan*. Rädda barnen, 2021. [Länk](#).

Arbetsmarknadsdepartementet. *Handlingsplan mot rasism och hatbrott*. Regeringskansliet, 2024. [Länk](#).

Arneback, Emma. "Becoming an anti-racist teacher: countering racism in education". *Teachers and Teaching* 28, nr 3 (18 apr 2022): 357–368. [Länk](#).

Arneback, Emma och Jan Jämte. *Att motverka rasism i förskolan och skolan*. Första upplagan. Stockholm: Natur & kultur, 2017.

Arneback, Emma och Jan Jämte. "Bredda arbetet mot rasism". I *Perspektiv på skolans problem : vad säger forskningen?*, redigerad av Andreas Fejes och Magnus Dahlstedt, första upplagan. Lund: Studentlitteratur, 2020.

Arneback, Emma och Jan Jämte. "How to counteract racism in education – A typology of teachers' anti-racist actions". *Race Ethnicity and Education* 25, nr 2 (1 mars 2021): 192–211. [Länk](#).

Arneback, Emma och Jan Jämte. "En social samvaro för alla? Om betydelsen av omsorg, respekt och solidaritet i skolor präglade av mångfald". *Pedagogisk Forskning I Sverige* 29, nr 3-4 (21 nov 2023): 32–58. [Länk](#).

Barnombudsmannen. *Om barns och ungas utsatthet för rasism*. BO-2020-0306. 2021. [Länk](#).

Diskrimineringsombudsmannen. "Webbinarium: Hur kan skolan arbeta mot rasism och diskriminering?". 24 september 2025. YouTube. [Länk](#).

León Rosales, René och Anja Norell. *Om barns behov av föräldra- och vuxenstöd när de drabbas av eller utsätter andra för rasism: Kunskapsluckor & utvecklingsbehov*. Mångkulturellt centrum, 2023. [Länk](#).

Rädda barnen. *Prata om rasism: En vägledning för vuxna*. 2023. [Länk](#).

Skolverket. "Hantera rasism och intolerans i undervisningen", 12 maj 2025. [Länk](#).

Skolverket. "Kontroversiella frågor", 25 september 2025. [Länk](#).

Skolverket. "Demokratistegen", 20 oktober 2025. [Länk](#).

Stier, Jonas och Bim Riddersporre. *Interkulturellt arbete i förskolan : med läroplanen som grund*. Första upplagan. Stockholm: Natur & kultur, 2019.

# Socialtjänsten

Rasism inom socialtjänsten är svår att mäta eftersom den kan vara subtil, strukturell och omedveten. År 2024 mottog Diskrimineringsombudsmannen (DO) 104 anmälningar gällande etnisk diskriminering inom socialtjänsten. Mörkertalet bedöms vara stort.<sup>12</sup>

Forskning visar att en ökad språklig och kulturell kompetens samt förståelse för normers påverkan för beslut och bemötande är en framgångsfaktor i arbetet för en mer jämlik och rättssäker myndighetsutövning.

## Språklig och kulturell kompetens

Boken *Rasism, antirasism och socialt arbete i spåren av migration*<sup>13</sup> visar hur etnisk diskriminering inom socialtjänsten ofta är strukturell snarare än individuell. Socialtjänstens bedömningar och insatser påverkas av normer om svenskhet, vilket kan leda till ojämlik behandling av personer med migrantbakgrund. Författarna betonar vikten av antirasistiskt socialt arbete, där socialsekreterare aktivt reflekterar över makt, professionella bedömningar och organisatoriska rutiner för att motverka diskriminering. Antirasism ska inte bara finnas som värdegrund, utan som praktik och analys, där socialarbetare uppmanas att reflektera över sin egen roll, maktposition och sitt professionella ansvar.

Herz<sup>14</sup> har som utgångspunkt att socialarbetaren är en del i ett maktspel, och därför behöver vara medveten om sin maktposition och dess påverkan på det sociala arbetet. Socialt arbete behöver undersökas och förstås utifrån både politiska och strukturella perspektiv, vilket illustreras i boken genom både empiriska exempel och teorier. Herz menar att makt skapas och kan uttryckas i allt från kategoriseringar av människor, till språket som används såväl som i de metoder och teorier som bedömningar och beslut grundas på. Boken omfattar flera teman, däribland makt och motstånd, familj, intersektionalitet, ny hemlöshet, migration, globala förändringar och kategoriseringar – med syftet att visa hur vi kan nå ett kritiskt och reflexivt förhållningssätt till det sociala arbetet.

Myndigheten för vård- och omsorgsanalys respektive Diskrimineringsombudsmannen har i varsin rapport analyserat hur socialsekreterare inom socialtjänsten bedömer barns behov och fattar beslut om insatser, samt om dessa beslut skiljer sig åt på ett sätt som kan innebära risk för diskriminering. Rapporten *Lika läge för alla? Om omotiverade skillnader inom den*

---

<sup>12</sup> Diskrimineringsombudsmannen, *Statistik över anmälningar 2015–2024: Årlig statistikrapport från Diskrimineringsombudsmannen*, 2025:1 (DO, 2025), [Länk](#).

<sup>13</sup> Jesper Johansson m.fl., red., *Rasism, antirasism och socialt arbete i spåren av migration*, första upplagan (Lund: Studentlitteratur, 2021).

<sup>14</sup> Marcus Herz, *Kritiskt socialt arbete*, andra upplagan (Stockholm: Liber, 2022).

*sociala barn- och ungdomsvården*<sup>15</sup> visar att barn och unga med utländsk bakgrund har lägre sannolikhet att beviljas insatser än barn med svensk bakgrund, trots liknande behov. Särskilt tydlig är skillnaden för pojkar med utländsk bakgrund. Detta innebär en risk för indirekt etnisk diskriminering. Rapporten pekar på bristande enhetlighet i bedömningar och strukturella faktorer som möjliga orsaker.

Grim och Persdotters<sup>16</sup> rapport för DO studerar hur socialsekreterares bedömningar och beslut kan påverkas av olika faktorer, som kan leda till diskriminering, som ofta är oavsiktlig. Rapporten lyfter bland annat fram tre faktorer som riskerar att leda till diskriminering. Den första är att bristande kunskap och kompetens om migration, minoritetsstress och interkulturellt socialt arbete riskerar att leda till osakliga bedömningar eller ojämlig tillgång till insatser. Den andra är ojämliga förutsättningar för delaktighet i utredningen, exempelvis när information inte anpassas till familjens språkkunskaper. Den tredje faktorn är organisatoriska begränsningar såsom tidsbrist och otillräckliga resurser, vilket riskerar att leda till förenklade bedömningar. För att motverka detta krävs ökad kompetens, bättre tolktillgång och mer strukturerade och rättssäkra arbetssätt.

Även Länsstyrelsen i Stockholm och Sametinget har kommit till liknande slutsatser i sitt stödmaterial för att bättre kunna bemöta personer som tillhör en nationell minoritet.<sup>17</sup> Vikten av en ökad språklig och kulturell kompetens hos personalen pekas ut som en central faktor. Språkbarriärer resulterar i att personer inte söker stöd hos socialtjänsten av oro för att inte bli förstådda. I värsta fall kan språkbarriärer leda till felbedömningar eller beslut. Nationella minoriteter vittnar också om bemötanden inom socialtjänsten som baseras på fördomar och stereotypa idéer, vilket de själva menar beror på okunskap kring deras kultur och historia. Det förekommer också att våldsutsatta kvinnor som tillhör nationella minoriteter saknar tillit till socialtjänsten och därför inte heller söker hjälp.

Forum för levande historia har publicerat kunskapsöversikten *Erfarenheter av rasism i kontakt med svenska myndigheter och andra offentliga verksamheter*.<sup>18</sup> Den visar att personer med rasifierad bakgrund ofta upplever sämre bemötande och ojämlig behandling i kontakten med myndigheter. Rasismen tar sig ofta uttryck i misstänkliggörande, bristande respekt och ifrågasättande av behov, snarare än öppna kränkningar. Dessa erfarenheter

---

<sup>15</sup> Myndigheten för vård- och omsorgsanalys, *Lika läge för alla? Om omotiverade skillnader inom den sociala barn- och ungdomsvården*, Rapport 2018:10, 2018, [Länk](#).

<sup>16</sup> Katarina Grim och Birgitta Persdotter, *Skilnader som kan utgöra risk för diskriminering? En kvalitativ studie om faktorer som påverkar socialsekreterares bedömningar och beslut inom den sociala barn- och ungdomsvården*, (Diskrimineringsombudsmannen, 2021), [Länk](#).

<sup>17</sup> "Nytt metodstöd om diskriminering och utsatthet för att stödja kommuner, regioner och myndigheter", (Sametinget, 19 nov 2024), [Länk](#).

"Utsatthet inom socialtjänst", (Sametinget, 5 nov 2025), [Länk](#).

<sup>18</sup> Markus Lundström och Fanny Wendt Höjer, *Erfarenheter av rasism i kontakt med svenska myndigheter och andra offentliga verksamheter: en kunskapsöversikt*, (Levande historia, 2021), [Länk](#).

minskar tilliten till socialtjänsten och kan leda till att människor avstår från att söka stöd, vilket riskerar att förstärka ojämlikhet och rättsosäkerhet.

För att förebygga och motverka rasism inom socialt arbete pekar Mattsson<sup>19</sup> på vikten av att arbeta intersektionellt. Det är ett analytiskt perspektiv som visar hur olika maktstrukturer, som kön, etnicitet, klass och andra sociala faktorer samverkar och påverkar människors livsvillkor. Socialt arbete bör vara intersektionellt, där socialarbetare reflexivt tar hänsyn till klientens hela livssituation, identifierar strukturella hinder och utformar individanpassade insatser för att motverka diskriminering och marginalisering. Boken ger också exempel på hur dessa maktstrukturer påverkar, och återskapas inom, det praktiska sociala arbetet – oavsett socialarbetarens intentioner. Rasistiska handlingar sker ofta omedvetet och på grund av okunskap, och boken betonar betydelsen av att bli medveten om och uppmärksam på egna föreställningar och antaganden.

### Sammanfattning

#### *Vikten av språk och kulturell kompetens*

Detta handlar för det första om språket som används för att beskriva människor, händelser, situationer med mera. Att undvika ordet rasism eller felaktigt byta ut det mot något annat (exempelvis diskriminering, mångfald eller liknande) leder till att rasismen osynliggörs, vilket i sin tur skapar hinder för att motverka och förebygga den. För det andra handlar detta om hur viktigt det är för människor att både förstå och kunna göra sig förstådda i möten med socialtjänsten. Detta omfattar dels att ha tillgång till tolkar som på ett adekvat sätt kan översätta det talade språket, dels kunskap och förståelse kring olika kulturer hos personal inom socialtjänsten. Språklig och kulturell kompetens i möten mellan socialarbetare och klient är avgörande för ett gott bemötande och stöd.

#### *Vikten av att betrakta maktrelationer*

Som socialarbetare krävs medvetenhet om sin maktposition i relation till klienter samt hur maktstrukturer och maktrelationer påverkar människors liv. Olika aspekter av människors identitet kan samverka för att missgynna eller gynna dem på olika sätt och i olika sammanhang, vilket påverkar det sociala arbetets praktik och kan förstärka ojämlikhet.

#### *Integrerat, systematiskt, antirasistiskt arbete*

Allt antirasistiskt arbete ska vara integrerat i den dagliga, offentliga verksamheten. Det inkluderas här som ett övergripande tema som handlar mer om skiften i tankesätt och medvetenhet snarare än konkreta arbetsmetoder. Arbetssätt och metoder spelar också en viktig roll i att förebygga och motverka rasism, men de behöver också underbyggas av en

---

<sup>19</sup> Tina Mattsson, *Intersektionalitet i socialt arbete: teori, reflektion och praxis*, tredje upplagan (Malmö: Gleerups, 2021).

förståelse och inställning som går i linje med dem. Annars är sannolikheten stor att det antirasistiska arbetet blir mer av ett sido- eller engångsprojekt, vilket inte ger de förutsättningar som behövs för riktig förändring.

## Referenser

Diskrimineringsombudsmannen. *Statistik över anmälningar 2015–2024: Årlig statistikrapport från Diskrimineringsombudsmannen*. 2025:1. 2025. [Länk](#).

Johansson, Jesper, Åsa Söderqvist Forkby och Ulrika Wernesjö, red., *Rasism, antirasism och socialt arbete i spåren av migration*. Första upplagan. Lund: Studentlitteratur, 2021.

Katarina Grim och Birgitta Persdotter. *Skillnader som kan utgöra risk för diskriminering? En kvalitativ studie om faktorer som påverkar socialsekreterares bedömningar och beslut inom den sociala barn- och ungdomsvården*. Diskrimineringsombudsmannen, 2021. [Länk](#).

Myndigheten för vård- och omsorgsanalys. *Lika läge för alla? Om omotiverade skillnader inom den sociala barn- och ungdomsvården*. Rapport 2018:10. 2018. [Länk](#).

Lundström, Markus och Fanny Wendt Höjer. *Erfarenheter av rasism i kontakt med svenska myndigheter och andra offentliga verksamheter: en kunskapsöversikt*. Levande historia, 2021. [Länk](#).

Marcus Herz. *Kritiskt socialt arbete*. Andra upplagan. Stockholm: Liber, 2022.

Sametinget. ”Nytt metodstöd om diskriminering och utsatthet”. 19 nov 2024. [Länk](#).

Sametinget. ”Utsatthet inom socialtjänst”. 5 nov 2025. [Länk](#).

# Äldreomsorg

Forskning om rasism inom äldreomsorgen är ett underforskat område, samtidigt som problemet med rasism är vanligt förekommande. Rasism inom äldreomsorgen kan både vara en arbetsmiljöfråga för personalen, som exempelvis får höra rasistiska uttryck eller andra kränkningar från brukare eller anhöriga. Rasismen kan även drabba brukarna och påverka omsorgens likvärdighet och kvalitet. Det här avsnittet belyser därför rasism inom äldreomsorgen ur båda perspektiven.

## Rasism mot personal inom äldreomsorg

Rasism mot personal inom äldreomsorgen är ett vanligt förekommande, komplext problem som rör sig i gränserna mellan arbetsmiljöfrågor och brukares rätt till självbestämmande. Detta skapar en särskild komplexitet i beslutsfattandet.

Eftersom äldreomsorgspersonal i allt högre grad omfattar personer med olika etniska, religiösa och/eller kulturella bakgrunder är uppmärksammandet av problematiken angelägen. Därtill finns kravet på de äldres självbestämmanderätt vad gäller att ta emot vård och omsorg, vilket kan skapa motsättningar i hur chefer bör agera. Annorlunda uttryckt handlar det om att motverka och förebygga att personal inom äldreomsorgen utsätts för rasism och etnisk diskriminering av de äldre (eller av andra medarbetare), men samtidigt respektera de äldres rätt att ta egna beslut kring sin vård och omsorg.

I en studie av Storm<sup>20</sup> lyfts hur den åldrande befolkningen, pensionsavgångar och rekryteringsutmaningar ställer nya krav på äldreomsorgen. Personalen består idag av en betydande och växande andel utrikesfödda, varav många av dem riskerar att utsättas för negativ rasifiering, etnisk diskriminering och rasism. Bilden av den traditionella äldreomsorgspersonalen (vit medelålders kvinna) finns fortfarande kvar, och personal med mörkare hudfärg, annat (förmodat) ursprung och/eller religion blir utsatta för rasism på en rad olika sätt. Det kan handla om rasistiska kommentarer, nedvärderande av kompetens eller att äldre vägrar ta emot omsorg från personal utifrån ovan nämnda aspekter. Tidigare forskning pekar också på behovet av att synliggöra de mer subtila formerna av rasism och diskriminering, däribland blickar, gester och attityder. På grund av tendensen att se på rasism från äldre omsorgstagare som mindre allvarlig (på basis av ålderdom eller demenssjukdom) riskerar den att inte betraktas som ett verkligt arbetsmiljöproblem, eller att den osynliggörs helt. Detta ger negativa effekter på personerna som utsätts. Studien ger några exempel på hur äldreomsorgsverksamheter kan arbeta antirasistiskt och inkludera:

---

<sup>20</sup> Palle Storm, "Rasism inom hemtjänsten – erfarenheter, tolkningsramar och möjligheter till förändring", i *Socialt arbete med äldre människor: att se både utmaningar och möjligheter*, red. Hanna Mac Innes och Helena Bjurbäck, första upplagan, (Liber Stockholm, 2025).

- Öka medvetenheten om rasism och diskriminering.
- Skapa en arbetsmiljö där det är möjligt att prata om rasism och diskriminering.
- Utveckla strategier för att hantera rasism och diskriminering.
- Utmana normer om omsorgsarbete, etnicitet och genus.
- Se till att chefer reagerar när personalen berättar om rasism.

Erbjuda stöd till personal som har utsatts för rasism. Lill<sup>21</sup> lyfter hur vardagsrasism drabbar äldreomsorgspersonal, samtidigt som de har krav på sig att möta äldres rätt till självbestämmande och integritet. I studien har åtta kvinnor, varav sju utrikesfödda, deltagit i en forskningscirkel. Särskilt fokus riktas mot en undersköterskas erfarenheter, framför allt på hur hon hanterar rasismen genom skämt och självförlöjligande. Vardagsrasismen uttrycks genom fördomsfulla kommentarer, avfärdanden och stereotypa föreställningar. Undersköterskan beskriver hur hon ofta förekommer rasismen genom att använda självironi och spela på stereotypa idéer, som en överlevnadsstrategi. Exempelvis skämtar hon om att inte synas i mörkret, och hon har identifierat att när hon ler brett börjar alla skratta. På så vis kan hon avleda uppmärksamhet och avdramatisera.

Studien visar på de motstridiga känslomässiga krav som ställs på omsorgspersonal som utsätts för rasism, och att hanteringen av känslor som uppstår beror på hur arbetsplatskulturen ser ut. Den lyfter även fram hur ansvaret för att hantera stereotypa kommentarer hamnar på individen och inte betraktas som ett strukturellt eller arbetsmiljöproblem.

De motstridande krav som ställs på chefer inom äldreomsorgsverksamheter berörs också av Clavier och Storm<sup>22</sup> när de undersöker hur rasism hanteras utifrån prioriteringar av omvårdnad kontra arbetsmiljö. Även här är vardagsrasismen central. Studien pekar på att omsorgen prioriteras före arbetsmiljön, och att förekomsten av rasism ofta hanteras som individuella incidenter snarare än systematiska problem. Cheferna upplever svårigheter i form av bristande stöd och oro över att skapa konflikter inom sina arbetsgrupper. Studien indikerar att för att kunna motverka rasism inom äldreomsorgsverksamheter, och undvika att dessa krav står i motsättning till varandra, krävs tydligare policyer, starkare organisatoriskt stöd och bättre utbildning för chefer. Kapitlet finns att läsa [här](#) och hela skriftserien [här](#).

---

<sup>21</sup> Linda Lill, "Jag skämtar mycket om mig själv!": Erfarenheter av vardagsrasism i äldreomsorgsarbetet", i *Ojämlika arbetsplatser: hierarkier, diskriminering och strategier för jämlikhet*, red. Kristina Boréus, Anders Neergaard och Lena Sohl, (Nordic academic press Lund, 2021), 115-133.

<sup>22</sup> Linda Clavier och Palle Storm, "Mellan omsorg och arbetsmiljö: Chefers hantering av vardagsrasism inom äldreomsorgen", i *Arbetsliv i omvandling*, nr 1 (2025): s. 147-166, [Länk](#).

## Rasism mot brukare inom äldreomsorg

Även äldre personer som tillhör en nationell minoritet eller som rasifieras kan bli utsatta för rasism eller stereotypa föreställningar. Det kan ta sig i uttryck i form av sämre bemötande, bristande förståelse för språkliga och kulturella behov eller i antaganden om familj, livsstil och förmågor. Forskning visar att sådana mönster kan påverka både bedömningar av behov och utformningen av insatser, vilket i förlängningen riskerar att leda till ojämlik omsorg.

Torres och Magnússon<sup>23</sup> tar upp behovet av en mer inkluderande och kulturellt kompetent äldreomsorg i syfte att kunna möta framtida behov. I boken presenteras olika studier som handlar om äldre invandrades socioekonomiska livssituation, deras hälsa och de behov som uppstår i kontakten med vård- och omsorgssystemet i Sverige. Forskarna undersöker äldreomsorgens anpassning till de nya utmaningar och möjligheter som uppstår när äldre med olika etniska, religiösa och kulturella bakgrunder söker vård, hur äldre invandrare uppfattas i socialpolitik och media, hur kulturella olikheter (såsom synen på det offentligas kontra familjens ansvar) möter de svenska välfärdsstrukturerna.

På uppdrag av regeringen har Sametinget & Länsstyrelsen Stockholm utvecklat ett nytt metodstöd för arbetet mot diskriminering av de nationella minoriteterna samer, judar, romer, sverigefinnar och tornedalingar. Detta inkluderar material specifikt riktat till äldreomsorgen, i syfte att sprida kunskap om de nationella minoriteterna, deras kultur och hur verksamheter kan arbeta för att främja deras rättigheter.<sup>24</sup> För äldreomsorgen handlar detta bland annat om äldre nationella minoriteters rätt till omsorg på sina minoritetsspråk jiddisch, romani chib, finska, meänkieli eller samiska, med förstärkta rättigheter för de tre sistnämnda. Metodstödet omfattar allt från lagstiftning till konkreta råd, förslag på arbetsmetoder, hänvisningar till lärande exempel och andra tillgängliga metodstöd. För äldreomsorgen riktas fokus främst mot tillgången till minoritetsspråken och de äldres möjlighet att behålla sin kulturella identitet. Några av råden är:

- Genomför en inventering av vilken språkkompetens som finns hos personalen inom den kommunala äldreomsorgen samt justera kompetensprofiler vis personalrekrytering.
- Sänk trösklarna för brukare att uttrycka behov av anpassningar som kan kopplas till identiteten som nationell minoritet.
- Genomför aktiviteter som lyfter fram nationella minoriteternas kulturer.

---

<sup>23</sup> Sandra Torres och Finnur Magnússon, red., *Äldrevård och omsorg i migrationens tidevarv*, första upplagan. (Lund: Studentlitteratur, 2021).

<sup>24</sup> "Äldreomsorg", Sametinget och Länsstyrelsen Stockholm, 3 juli 2025, [Länk](#).

## Sammanfattning

Det behövs ökad medvetenhet och utbildning kring rasismens olika uttryck inom äldreomsorgen, både för omsorgspersonalen och chefer. Utbildnings- och fortbildningsinsatser kan ge de verktyg som krävs för att motverka och förebygga rasism som drabbar både personal och brukare.

Det behövs också en stöttande och öppen arbetsmiljö, där omsorgspersonal känner sig trygga att prata om rasism. En öppen arbetsmiljökultur innebär att samtal om rasism inte undviks och att personal och chefer agerar och erbjuder stöd när rasism förekommer.

Det behövs organisatoriska strategier och policyer mot rasism. Det handlar exempelvis om att hantera frågorna som ett systematiskt problem samt att utmana normer som tillåter förekomsten av rasism.

Det krävs noggranna avvägningar för att dels respektera äldres rätt till självbestämmande, dels motverka diskriminering och rasism. Det kräver organisatoriskt stöd och tydliga riktlinjer för både chefer och personal.

## Referenser

Clavier, Linda och Palle Storm, ”Mellan omsorg och arbetsmiljö: Chefers hantering av vardagsrasism inom äldreomsorgen”. *Arbetsliv i omvandling*, nr 1 (2025): s. 147-166.

[Länk](#).

Lill, Linda. ””Jag skämtar mycket om mig själv!”: Erfarenheter av vardagsrasism i äldreomsorgsarbetet”. I *Ojämlika arbetsplatser: hierarkier, diskriminering och strategier för jämlikhet*, redigerad av Kristina Boréus, Anders Neergaard och Lena Sohl. Lund: Nordic academic press, 2021, 115-133.

Storm, Palle. ”Rasism inom hemtjänsten – erfarenheter, tolkningsramar och möjligheter till förändring”. I *Socialt arbete med äldre människor: att se både utmaningar och möjligheter*, redigerad av Hanna Mac Innes och Helena Bjurbäck, första upplagan. Stockholm: Liber, 2025.

Sametinget och Länsstyrelsen Stockholm. ”Äldreomsorg”. 3 juli 2025. [Länk](#).

Torres, Sandra och Finnur Magnússon, red. *Äldrevård och omsorg i migrationens tidevarv*. Första upplagan. Lund: Studentlitteratur, 2021

## Tips!

Forum för levande historia utformar kontinuerligt kostnadsfria material, utbildningar och fortbildningar för kompetensutveckling för personal inom offentlig verksamhet. Läs mer på [Forum för levande historia](#).

Länsstyrelsen Stockholm har publicerat en handbok om aktiva åtgärder mot diskriminering i relation till hudfärg. Handboken ger förslag på praktiska metoder, verktyg och åtgärder för ett aktivt och långsiktigt motverkande av diskriminering. Handboken ger begreppsförklaringar som är nödvändiga att känna till i detta arbete. Handboken hittas [här](#).



DISKRIMINERINGSBYRÅN  
HUMANITAS



Länsstyrelsen  
Södermanlands län