



Kompetanse, kunnskap og forskning

*MLM = Mangfold,
likeverd og

Revidert mai 2023

Id	Tiltaksområde	Målgruppe	Tiltak / Beskrivelse	Tidsplan	Ansvarlig Medvirkende
1.1	Nettverk for mangfold, likeverd og migrasjonshelse	Ansatte	Revidere mandat for nettverk for mangfold, likeverd og migrasjonshelse (MLM)	2023	Samhandling og helsefremming
1.2	Nettverk for mangfold, likeverd og migrasjonshelse	Ansatte	Etablere et strategisk råd for MLM, bestående av én representant fra hver divisjon/klinikk (2-4 møter per år).	2023/2024	Samhandling og helsefremming Divisjon/Klinikk
1.3	Mangfoldsledelse i Ahus-lederskolen	Ledere	Innføring i MLM i <i>Ny som leder</i> .	Løpende	HR Medisin og helsefagdivisjonen
1.4	Mangfoldsledelse i Ahus-lederskolen	Ledere	Implementere mangfoldsledelse i Ahus-lederskolen. - Integreres i lederutvikling trinn 1 og som en videreutvikling av Ahus-lederskole. - Utvikle digitale mangfoldsverktøy - Vurdere muligheter for egne mangfoldsmoduler for ledergrupper.	Oppstart 2023	HR Samhandling og helsefremming
1.5	Mangfoldsledelse i Ahus-lederskolen	Ledere	MLM-perspektiv ivaretas i arbeid med inkluderende arbeidsliv på Ahus (IA-bedrift). (Ref eget ansvarsområde i HR.)	Løpende	HR
1.6	Systematisk arbeid med MLM-kompetanse	Ansatte	"Kompetansetilbud" som kan benyttes på fagdager, inngå som en del av fagprogram, internundervisning mm. <u>Aktuelle tema:</u> Helsekompetanse (e-læringskurs) Den eldre pasient med innvandrerbakgrunn Tro og livssyn Mangfold og likeverd Kultur og kultursensitivitet (ev workshop i BAFA BAFA) - i somatikk og psykisk helsevern Seksualitet og kjønn/ kjønnsidentitet Tolk (Bestilling av tolk /Kommunikasjon via tolk/Tolking til døve, døvblinde og hørselshemmende pasienter) Rasisme, diskriminering, likestilling og (seksuell) trakassering Kan legges på Kompetansebroen, Intranett, i egne mapper på fellesområdet.	Løpende	Samhandling og helsefremming Kompetanse og utd. HR Divisjon/klinikk
1.7	Systematisk arbeid med MLM-kompetanse	Ansatte	Gjennomføre tematiske innsatsmåneder, inkl f.eks. - Frokostmøter / Lunsjmøter / Webinar/ Personalmøter mm. - Artikler på Intranett (temasaker, ansatt-/pasienthistorier) <u>Aktuelle tema:</u> Tolk - Kommunikasjon via tolk og tolkebestilling (april 2022) Tro og livssyn (høst 2022) Seksualitet og kjønn/kjønnsidentitet Rasisme, diskriminering og likestilling Mangfold og mangfoldsledelse Pasienter utenfor norske folketrygden, mm.	Løpende (2 ganger årlig)	Samhandling og helsefremming Kompetanse og utd. HR Kommunikasjon
1.8	Systematisk arbeid med MLM-kompetanse	Ansatte	Innføringskurs i mangfold, likeverd og migrasjonshelse; undervisning for 200-400 kursdeltakere per år. Åpent for ansatte i kommuner/bydeler Psykisk helsevern 1 dag vår / Somatikk 1 dag høst.	Løpende (2 ganger årlig)	Samhandling og helsefremming DPH Kommunikasjon
1.9	Systematisk arbeid med MLM-kompetanse	Ansatte Primærhelsetjenesten	Styrke samhandling og kompetanse i primærhelsetjenesten gjennom emnekurs i MLM for fastleger i kommuner/bydeler.	1 gjennomføring i perioden	Samhandling og helsefremming
1.10	Systematisk arbeid med MLM-kompetanse	Ansatte	Kurs (refleksjon) i mangfold, likeverd og migrasjonshelse for Leger i spesialisering (LIS 2/3). Knyttet til Felles kompetanemål (FKM 2/3). Gjennomføres 4/g årlig.	Løpende	Samhandling og helsefremming Kompetanse og utd.
1.11	Systematisk arbeid med MLM-kompetanse	Ansatte	Inkludere MLM-tematikk i nyansattopplæring, for å synliggjøre at dette er viktig for Ahus. Digitalisering av nyansattprogram, modul for mangfold, likeverd, migrasjonshelse og tolk.	2022/2023	Kompetanse og utd.

Id	Tiltaksområde	Målgruppe	Tiltak / Beskrivelse	Tidsplan	Ansvarlig <i>Medvirkende</i>
1.12	Systematisk arbeid med MLM-kompetanse	Studenter og lærlinger	Fremme mangfoldskompetanse blant studenter og lærlinger m/ praksis i Ahus, ved at det inngår i opplæringsplanen. Lage undervisningsopplegg for studenter/lærlinger. Styrke kompetanse og bevissthet blant praksisveiledere.	2024	Kompetanse og utd.
1.13	Forskning	Ledere	Legge til rette for inkludering av pasienter med mangfoldsbakgrunn i studier. Kompetanseheving og bevisstgjøring av forskere. Pasientstudier på Ahus skal bidra til ny kunnskap og bedre behandling av pasienter med ulik kulturell og etnisk bakgrunn. Oversettelser, bruk av tolk og bevisst kultursensitiv tilnærming.	Løpende	Forskning <i>Samhandling og helsefremming</i>
1.14	Forskning	Pasienter og pårørende	Kvalitativ undersøkelse av hvordan pårørende blir møtt / ønsker å bli møtt på sykehuset. Ev. legge til rette for masteroppgave via f.eks Vitenskapsbutikken	2024	Samhandling og helsefremming <i>Brakerutvalget</i>
1.15	Tro og livssyn	Pasienter og pårørende	Etablere samtalepartnertjeneste ved Ahus, for å legge til rette for at pasienter og pårørende kan få ivarettatt tro- og livssynsbehov i møte med sykehuset. Gjøre tilbud kjent i organisasjonen.	2022	Prestetjenesten <i>Samhandling og helsefremming</i>
1.16	Tro og livssyn	Ansatte	Gjøre EQS-retningslinje om åndelig og eksistensielle behov kjent i sykehuset. Kobles mot "innsatsmånedene" <i>tro og livssyn</i>	2022/2023	Prestetjenesten <i>Samhandling og helsefremming</i>
1.17	Styringssystemer	Organisasjon	Etablere avviskategori i HMS-systemet knyttet til diskriminering, rasisme og (seksuell) trakassering for å sikre overholdelse av rutiner, prosedyrer og lovverk (underkategori vold/trusler).	2023	HR Kvalitet og pasientsikkerhet
1.18	Styringssystemer	Organisasjon	Utarbeide risikovurdering knyttet til diskriminering og (seksuell) trakassering for å forebygge hendelser knyttet til diskriminering, rasisme og (seksuell) trakassering.	2023	HR Foretaksrevisjon
1.19	Styringssystemer	Organisasjon	Formalisere samarbeid rundt avvik på MLM-tematikk (tolk/kommunikasjon, diskriminering) mellom sentrale stabsenheter og klinikk.	2022/2023	Kvalitet og pasientsikkerhet
1.20	Styringssystemer	Organisasjon	Utrede bruk av / tilpasse verktøyet Equality and Diversity Impact Assessment Toolkit. Verktøy for å for å sikre at ingen grupper utelates ved overgripende vedtak. F.eks sikre at universell utforming ivaretas. Pilot på en klinisk avdeling og Avdeling samhandling og helsefremming.	2025	Samhandling og helsefremming
1.21	Styringssystemer	Ansatte	Rapportere på arbeidet med likestilling i årsberetningen (i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten)	Løpende, hvert år	HR
1.22	Systematisk arbeid med MLM-kompetanse	Ansatte	Arbeidsmiljøutvalgene skal ha fokus på mangfold og likestilling i bred forstand. Minst ett tema i året. (<i>ref punkt 3.4</i>)	Løpende	AMU/HR/BHT
1.23	Systematisk arbeid med MLM-kompetanse	Pasienter Ansatte	Holdningsskapende arbeid/holdningskampanjer som retter oppmerksomhet mot sensitivitet for pasienters kjønnsidentitet. Henvise til diskrimineringslovverket der det er aktuelt.	Løpende	Samhandling og helsefremming
1.24	Systematisk arbeid med MLM-kompetanse	Pasienter Ansatte	Arrangere kurs i "Rosa kompetanse" som forebyggende tiltak for ivaretagelse av LHBTIQ+ pasienter, fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.	1-2 ganger per år	Samhandling og helsefremming

Id	Tiltaksområde	Målgruppe	Tiltak / Beskrivelse	Tidsplan	Ansvarlig <i>Medvirkende</i>
2.1	Tolk	Ansatte	Undervisning i kommunikasjon via tolk og tolkesbestilling. (Tilbys ved forespørsel)	Løpende	Samhandling og helsefremming <i>Tolkesentralen</i>
2.2	Tolk	Ansatte	Opplæring i digital kommunikasjon med tolk (skjermtolking/videokonsultasjoner). Tilbys ved behov.	Løpende	Samhandling og helsefremming <i>IKT og Tolkesentralen</i>
2.3		Ansatte	Innsatsområde skjermtolking; - Pilot med bruk av skjermtolking i utvalgte avdelinger, inkl utprøving av adekvat teknisk utstyr. - Delta i arbeidsgruppe/prosjekt for skjermtolking ledet av Tolkesentralen.	2023-2026	Samhandling og helsefremming <i>IKT og Tolkesentralen</i>
2.4	Tolk	Ansatte	Utvikle påbyggingsmodul til kurs " Klinisk kommunikasjon - Fire gode vaner " med tema flerspråklige pasienter og bruk av tolk. Deltakere må ha tatt grunnkurs i Klinisk kommunikasjon. Modulen skal også inneholde elementer for å fremme kultursensitiv kompetanse gjennom simulering og ferdighetstrening. 3-4 ganger per år.	2022-2024 Evaluering og justering: Kontinuerlig etter oppstart.	Samhandling og helsefremming Kompetanse og utd.
2.5	Tolk	Organisasjon	Større satsing på tolk til våre døve, døvblinde, og hørselshemmende pasienter. Etablere tettere samarbeid med Tolketjenesten i Oslo (NAV) med regelmessige samarbeidsmøter. Informasjon om bestilling og bruk av tolk i denne målgruppen skal være en del av undervisning om tolk.	2023	
2.6	Pasientinformasjon	Ansatte	Klarspråk kafé - arrangeres 2 ganger per semester	Oppstart 2023	Kommunikasjon
2.7	Pasientinformasjon	Organisasjon	Etablere arbeidsgruppe for klarspråk av pasientinformasjon som skal oversettes (Klarspråk), bestående av formalisert samarbeid med representanter fra Kommunikasjon, Samhandling og helsefremming og andre.	Oppstart 2023	Samhandling og helsefremming Kommunikasjon
2.8	Pasientinformasjon	Pasienter og pårørende	Etablere en egen budsjettpost ("oversetterpott") sentralt organisert, som avdelinger kan bruke ved oversettelser av pasientinformasjon. Ref tidligere utredning, inntil 1 mill kr per år. (Kvalitetsforbedringsprosjekt). Sikre kvalitativt gode oversettelser.	2023	Økonomi Samhandling og helsefremming <i>Kommunikasjon</i>
2.9	Pasientinformasjon	Pasienter og pårørende	Systematisk arbeid for å sikre god kvalitet på oversettelser av pasientinformasjon: Delta i nasjonal anskaffelse av oversettelsestjenester.	2023-2026	
2.10	Nettverk for mangfold, likeverd og migrasjonshelse	Ansatte Organisasjon	Formalisere bruk av ansattes mangfoldskompetanse, gjennom å etablere et ressursnettverk som kan bidra til å verdsette verdier i mangfold og ansattes kompetanse, dannet gjennom en frivillig registrering av mangfolds- og språkkompetanse. Inspirert av erfaringer fra Haukeland/Stavanger. Ved å benytte ansattes mangfoldskompetanse for å fasilitere hverdagskommunikasjon, øke pasientsikkerhet og skape en god og trygg relasjon mellom helsepersonell og pasienter/pårørende med begrensede norskkunnskaper. Skal ikke erstatte profesjonelle tolker, og skal ikke benyttes i medisinske samtaler/behandlingsrelatert sammenheng. Ansatte som inngår i ordningen får opplæring og bruken av disse registreres i en database og evalueres. Dette ressursnettverket vil også kunne benyttes for kvalitetssikring av oversatt materiale, om de er kvalifisert og ønsker det.	2023/2024	Samhandling og helsefremming <i>Divisjoner/Klinikker</i> <i>Kommunikasjon</i>
2.11	Kommunikasjon og inkludering	Pasienter og pårørende Ansatte	Implementere digitalt oversetterverktøy til bruk i hverdagskommunikasjon mellom helsepersonell og pasient/pårørende (OUS/HSØ). Verktøyet skal bidra til økt gjensidig forståelse og fremme inkludering.	2023/2024	Samhandling og helsefremming
2.12	Kommunikasjon og inkludering	Pasienter og pårørende Ansatte Organisasjon	Jobbe for inkluderende (ikke diskriminerende språk) i sykehuset. Gjøre <i>ordlister for inkluderende språk</i> kjent, gjennom tilbud om undervisning, og bruk av formidlingskanaler som Intranett og Kompetansebroen.	2023	Kommunikasjon Samhandling og helsefremming Kompetanse og utd.
2.13	Kultursensitivitet i pasientforløp	Pasienter og pårørende Ansatte	Fremme kultursensitivitet i behandlingsløpet, ved hjelp av samvalg og behandlingsplaner. Legge til rette for at samvalgsverktøyet tilpasses (oversettes) til språklig og kulturelt mangfold. Utarbeides i samarbeid med HSØ.	2024	Samhandling og helsefremming <i>Kompetanse og utd.</i> <i>Brukerutvalget</i>
2.14	Kommunikasjon og inkludering	Ansatte	Klartlegge eventuelle behov for norskopplæring på Ahus.	2023	Samhandling og helsefremming
2.15	Kommunikasjon og inkludering	Pasienter og pårørende	Utrede mulighet for at Ahus får foretaksvergrepene brukerundersøkelse, som også oversettes til utvalgte språk. Bistå med oversettelser / funksjonalitet ved utvikling og implementering.	2023/2024	Kvalitet og pasientsikkerhet <i>Samhandling og helsefremming</i>
2.16	Pasientinformasjon	Ansatte	Ansatte som har særlig ansvar for utarbeidelse av pasientinformasjon deltar på kurs i Klarspråk / tar e-læringskurs i Klarspråk (Den gyldne pennen) eller tilsvarende.	2023	Kommunikasjon <i>Ledere</i> <i>Divisjoner/klinikker</i>
2.17	Pasientinformasjon	Organisasjon	Synliggjøre på <i>forsiden av intra-/internett</i> hvor man finner oversatt informasjon og sykehusets ressursider innen MLM.	2023	Kommunikasjon <i>Samhandling og helsefremming</i>
2.18	Pasientinformasjon	Pasienter	Pilot Brevprosjekt. Innkallingsbrev på utvalgte språk/utvalgte pilotavdelinger.	2023	



Rekruttering og representativitet

*MLM = Mangfold,
likeverd og

Revidert mai 2023

Id	Tiltaksområde	Målgruppe	Tiltak	Tidsplan	Ansvarlig Medvirkende
3.1	Omdømme	Organisasjon Ledelse	Administrerende direktør setter mangfold på agendaen og synliggjør tematikken løpende i sitt lederskap. Relevant tematikk inngår som element i allmøter. Minst ett allmøte i året skal synliggjøre mangfold, likeverd og migrasjonshelse knyttet til løpende aktiviteter i foretaket.	2022-2026	Adm. Dir <i>Samhandling og helsefremming Kommunikasjon</i>
3.2	Omdømme	Organisasjon Ledelse	Administrerende direktør spiller inn en liten videohilsen, som legges på inter-/intranett, SOME mm. for å synliggjøre at Ahus verdsetter mangfoldet i organisasjonen. (Mangfoldserklæring/Ahus' mål for arbeid med MLM mm)	2023	Adm. Dir <i>Samhandling og helsefremming Kommunikasjon</i>
3.3	Omdømme	Organisasjon	Bevisst bruk av illustrasjoner som speiler mangfoldet. (Brosjyrer, informasjonsskriv, nettsider, sosiale medier, e-læring mm).	2022-2026	Kommunikasjon
3.4	Omdømme	Ansatte Organisasjon	Fremme likestilling og forebygge diskriminering og hverdagsrasisme gjennom å ha fokus på ansattes historier. Øke bevissthet, styrke organisasjonskultur og omdømme gjennom å dele de gode historiene. Alle divisjoner / klinikker skal legge fram en god historie som får fram hvordan mangfoldskompetanse er en styrke. Historiene samles og publiseres én gang per år, i interne og eksterne kanaler.	2022-2026	Samhandling og helsefremming HR <i>Kommunikasjon Divisjoner/klinikker</i>
3.5	Omdømme	Organisasjon	Videreutvikle samarbeid med relevante organisasjoner og ressurspersoner for å fremme omdømme, tilpasse tjenester og utvikle samarbeidsprosjekter. Arrangere dialogmøter med relevante organisasjoner og ressurspersoner 1 g/ årlig. Fokusgruppemøter, undervising, dialog.	Løpende	Samhandling og helsefremming
3.6	Inkludering	Organisasjon	Ahus deltar i nasjonale og internasjonale merkedager for å synliggjøre støtte til mangfold. Markeringer i SOME og fysisk på sykehuset, v/ f.eks religiøse høytider, Pride-uka, Verdens dag for kulturelt mangfold, Urfolks dag - Samenes dag, kvinnedagen, FN-dag mot all diskriminering, tegnspråkdagen mm. Kan inkludere særskilte temadager i kantina.	2022-2026	Samhandling og helsefremming <i>Kommunikasjon Kjøkkenet/Kantina HR</i>
3.7	Inkludering	Organisasjon	Anerkjenne mangfold og fremme inkludering ved å omdøpe noen AGV-roboter, da alle har etnisk norske navn.	2023	Facility Management divisjonen
3.8	Inkludering	Organisasjon	Mer inkluderende inngangspartier ved Ahus. Ønske velkommen til sykehuset på flere språk. Kan benytte infoskjermer, lage malerier/poster mm. / Kunstprosjekt (konkurranse)	2023	Kommunikasjon <i>Eiendom Medisin og helsefagdivisjonen</i>
3.9	Rekruttering	Ledere	Opplæring av ledere i verktøy for rekruttering (pågående). Tema: Mangfold, etisk vurdering, 5%-mål mm.	Pågår	HR
3.10	Rekruttering	Ansatte (fremtidige)	Legge til rette for å innlemme personer som har falt ut av arbeidslivet. Samarbeid mellom Ahus og NAV. Avtaler og forpliktelser inngått, rapporteringsplikt. (Språk, hull i CV (5%), funksjonsnedsettelse)	Pågår, løpende	HR
3.11	Rekruttering	Ansatte	Menn i helse; samarbeid med utdanningsvirksomheter om å rekruttere flere menn inn i helsesektoren	2023/2024	HR Kompetanse og utdanning
3.12	Rekruttering	Ansatte	Mangfoldserklæringen skal ligge i alle stillingsutlysninger på sykehuset.	Kontinuerlig	HR