

Langtidsplan for mangfold, likeverd og migrasjonshelse

2022-2026

22.03.2022



1. Bakgrunn

Denne langtidsplanen er et arbeidsverktøy for Akershus universitetssykehus HF (Ahus). Hensikten er å videreutvikle et likeverdig, helhetlig og kvalitetsmessig godt tilbud til pasienter og pårørende. Den skal også styrke utviklingen av ansattes ressurser for å fremme mangfold, inkludering og tilpasning på Ahus som arbeidsplass.

Mellom 15-18 % av befolkningen i Norge har en funksjonsnedsettelse (synlig eller usynlig), og cirka 7 % av befolkningen antas å være ikke-heterofil (LHB+). Vi har også en voksende andel eldre; andelen 67 år i opptaksområdet forventes å øke med 14 % -19 % frem mot 2035. En betydelig andel ansatte og hver femte pasient har flerkulturell bakgrunn. Innvandrerbefolkningen (innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre) utgjør godt over 50 % av befolkningen i bydelene i sykehusets opptaksområde og opp til 30 % i noen kommuner.

Det er dokumentert forskjeller i helsetilstanden til majoritets- og minoritetsbefolkningen. Det gjelder blant annet sykdomsbilde, risikofaktorer, opplevelse av sykdom, opplevd diskriminering, språkforståelse, kommunikasjonsformer eller pasientens helsekompetanse og behandlingsresultat.

Oppmerksomheten rundt mangfold, likeverd og migrasjonshelse ved Ahus styrkes nå ytterligere gjennom presiseringer i revidert Utviklingsplan 2035 og i denne langtidsplanen.

Mangfold og inkludering: Mangfold handler om å møte andre mennesker som den de er, uten diskriminering. Vi snakker om *mangfold* i bred forstand; språklig og kulturelt mangfold, kjønns- og seksualitetsmangfold og funksjonsmangfold. Mangfold skal anerkjennes som en ressurs og settes i system. *Inkludering* er en del av begrepet mangfold og innebærer at den enkelte deltar på like vilkår i sosiale fellesskap, har like muligheter for å lykkes og har reel innflytelse. Dette inkluderer blant annet universell utforming.

Likeverd: Likeverd handler om å ta hensyn til at folk er forskjellige og har ulike behov. Dette ivaretas gjennom å tilpasse systemer, rutiner og måten pasienter og ansatte møtes på. Tjenester skal være av like god kvalitet, like tilgjengelig og gi resultatlikhet for alle.

Migrasjonshelse: Migrasjonshelse er kunnskap om hvordan migrasjonsprosesser og migrantbakgrunn kan påvirke migranters helsetilstand og forekomst av sykdom. Det påvirker også tilgang til og kvalitet på helsetjenester.

1.2. Strategiske føringer for arbeidet med mangfold, likeverd og migrasjonshelse ved Ahus

Arbeid med mangfold, likeverd og migrasjonshelse er forankret i strategiske og styrende dokumenter:

- Ahus' visjon og verdier
- Utviklingsplanen 2035
- Relevante lover og konvensjoner, oppdragsdokumentet fra Helse Sør-Øst RHF, Nasjonale strategier og handlingsplaner, og avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)



2. Mål for arbeidet med mangfold, likeverd og migrasjonshelse

- a) Ahus skal tilby gode, tilpassede og likeverdige helsetjenester uavhengig av alder, kjønn, kjønnsidentitet, seksuell orientering, bosted, sosioøkonomiske forutsetninger, språk, etnisk bakgrunn, tro- og livssyn, helsekompetanse og funksjonsevne.
- b) Ahus skal gjennom systematisk arbeid på mangfold, likeverd og migrasjonshelse bidra til å styrke pasienten, og legge til rette for gode og trygge pasientforløp.
- c) Ahus skal ha personell med rett kunnskap og kompetanse, som kommuniserer på en trygg og sikker måte med pasienter, pårørende og kollegaer.
- d) Ahus skal bidra til at forskning og innovasjon ivaretar mangfoldsperspektivet, slik at sykehuset er bedre rustet til å møte pasienter og pårørendes behov.
- e) Ahus skal ha et arbeidsmiljø som verdsetter mangfold, fremmer inkludering og forebygger diskriminering av ansatte.
- f) Ahus skal sørge for at mangfold, likeverd og migrasjonshelse ivaretas i foretakets strategiske og styrende dokumenter.

3. Strategiske satsningsområder og tiltak i perioden 2022–2026

Det skal i perioden 2022-2026 særlig jobbes innenfor tre strategiske satsingsområder knyttet til mangfold, likeverd og migrasjonshelse:

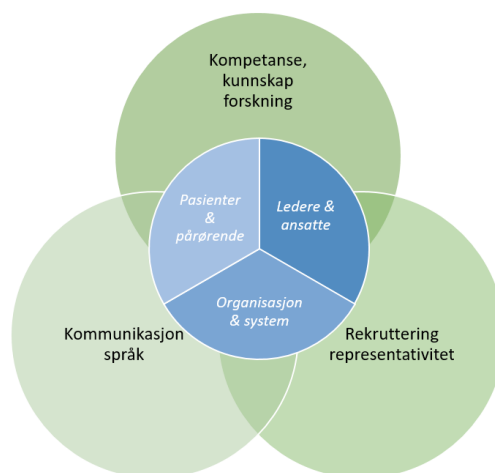
- 1) kompetanse, kunnskap og forskning
- 2) kommunikasjon og språk
- 3) rekruttering og representativitet.

De strategiske satsingsområdene henger sammen og kan være overlappende. Enkelte tiltak vil derfor kunne bidra til å styrke ett eller flere av satsingsområdene.

Tiltakene er rettet mot tre målgrupper:

- **Pasienter og pårørende** (inkludert barn som pårørende) for å sikre likeverdig behandling gjennom hele pasientforløpet.
- **Ledere og ansatte** for å sikre at ressursene i Ahus sitt mangfoldige arbeidsmiljø blir verdsatt og benyttet.
- **Organisatorisk-/systemnivå** for å sikre forankring og oppfølging på foretaksnivå.

På neste side finnes en oversikt over de strategiske satsingsområdene. En detaljert tiltaksplan samler periodens definerte aktiviteter. Disse er å finne som vedlegg til dette dokumentet.





3.1 Kompetanse, kunnskap og forskning

Kompetanse handler om kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle oppgaver i tråd med definerte krav og mål. Dette er det særlig viktig å utvikle i møtet med andre mennesker, det være seg kollega, pasient eller pårørende. Kompetanse innen flerkulturelt mangfold, kjønns- og seksualitetsmangfold og funksjonsmangfold blir ulikt ivaretatt i profesjonsutdanningene, og kan innebære kompetansehull hos ferdig utdannet helsepersonell. Kunnskap om migrasjonshelse er avgjørende for sykehusets evne til å ivareta pasientsikkerhet og møte pasienter og pårørende med verdighet og respekt. Forskning bidrar til ny og viktig kompetanse.

Tiltaksområder

- Videreutvikle nettverk for mangfold, likeverd og migrasjonshelse (MLM) til å være en strategisk og operativ ressurs i tiltak knyttet til kompetanse og kunnskap
- Implementere mangfoldsledelse i Ahus-lederskolen
- Utarbeide kompetansepakker som kan benyttes på fagdager, i oppfølging av arbeidsmiljø og i styrking og utvikling av medarbeiderskap i den enkelte enhet etc.
- Legge til rette for inkludering av pasienter med mangfoldsbakgrunn i studier
- Legge til rette for at pasienter og pårørende får ivaretatt tro- og livssynsbehov i møte med sykehuset



3.2 Kommunikasjon og språk

Kommunikasjon er limet i samfunnet vårt, det som muliggjør samhandling og fremmer tillit. Vi har pasienter som ikke har felles språk med helsepersonell som møter dem. Årsaken kan være begrensede norskerferdigheter eller sanselige funksjonsnedsettelse. Språkbarrierer kan forsterke kulturelle forskjeller, komplisere kommunikasjonen mellom pasient og helsepersonell eller mellom kolleger/ledelse og bidra til misforståelser. Dette kan gå ut over pasientsikkerheten og kvaliteten på helsetjenester. Det kan også ha konsekvenser for inkludering i arbeidsmiljøet. Kommunikasjon og informasjon må tilpasses den enkeltes forutsetninger.

Tiltaksområder

- Bruke kvalifiserte tolker og øke ansattes kompetanse om bruk av tolk
- Legge til rette for god og tydelig pasientinformasjon (inkl. klarspråk)
- Benytte ansattes mangfoldskompetanse
- Fremme kultursensitivitet, forståelse og inkludering
- Ta i bruk digitale verktøy



3.3. Rekruttering og representativitet

Det er viktig med bevisste ansatte og ledere som synliggjør og anerkjenner mangfold, inkludering og likeverd. Dette må også gjenspeiles i sykehusets styringssystemer.

Tiltaksområder

- Synliggjøre at Ahus satser på og ivaretar mangfold gjennom å øke bevissthet, styrke organisasjonskultur og styrke omdømme
- Ahus skal ha en rekrutteringspolitikk som sikrer mangfold
- Etablere og videreutvikle samarbeid med relevante organisasjoner og ressurspersoner

Spørsmål? Kontakt Avdeling for samhandling og helsefremmende, Avdeling kompetanse og utdanning eller HR

Akershus universitetssykehus HF

Besøksadresse: Sykehusveien 25, Lørenskog
Postadresse: Postboks 1000, 1478 Lørenskog
Telefon: 67 96 00 00
Epost: postmottak@ahus.no