Oslo

Forebygging og håndtering av rasisme og diskriminering i helse- og omsorgstjenestene.

Erfaringer og tiltak i Oslo kommune.

Channeh Maram Joof og
Birgitte Hanssen

Velferdsetaten

17.11.26



Et inkluderende samfunn forutsetter en inkluderende ordbruk

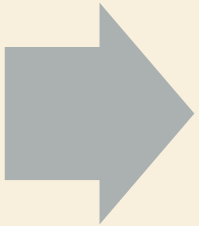
- Oversette
- Bilder
- Tolk
- Klart språk
- Tilrettelegging



Arbeid med inkludering og mangfold 2025-2026

Velferdsetaten er kommunens kompetanseenhet for mangfold- og inkludering. Tjenesteutviklingsseksjonen skal ivareta denne rollen.

Program for inkluderende rekruttering

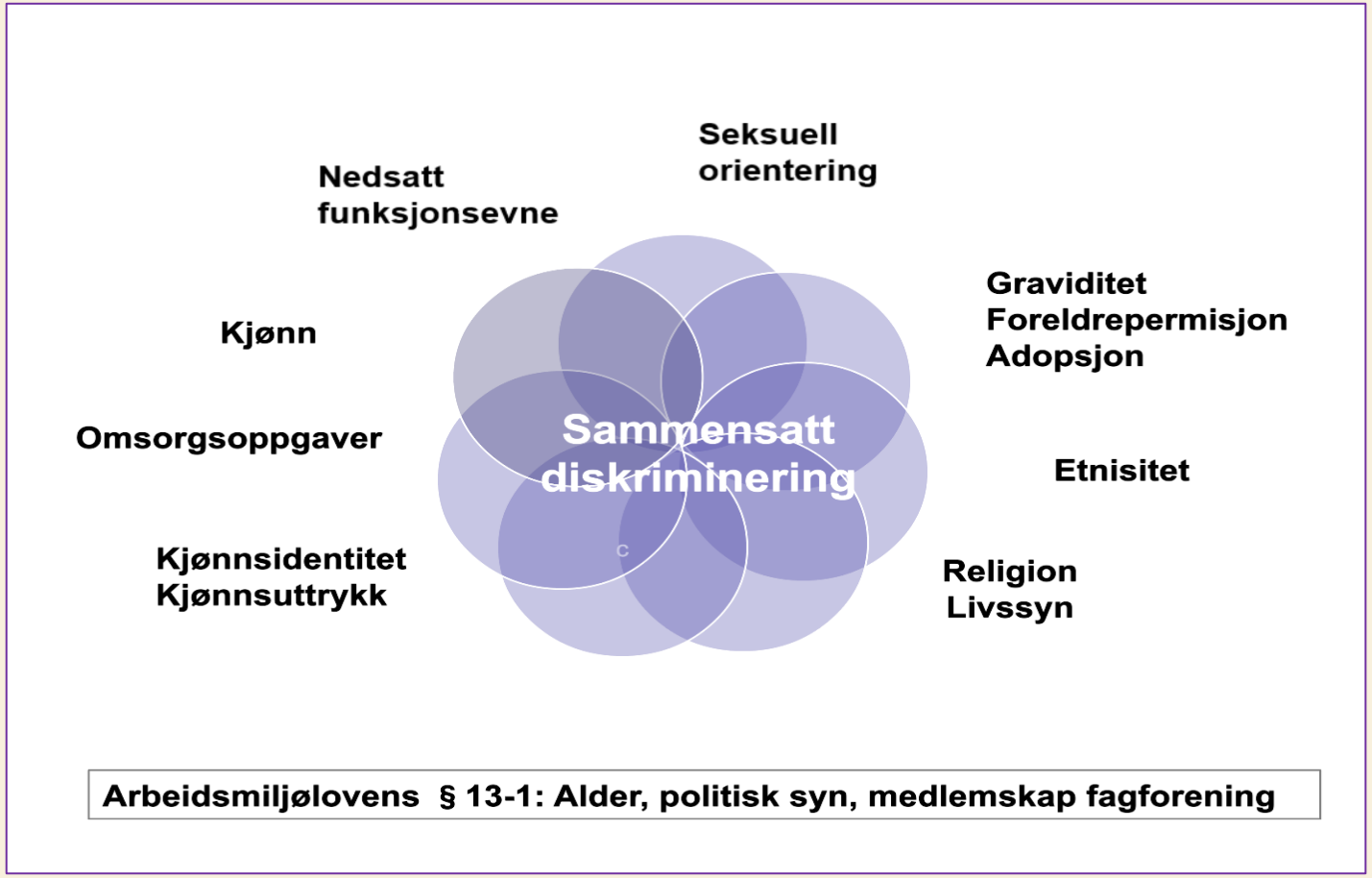


Mangfold (OXLO)

Interseksjonalitet

Interseksjonalitetsbegrepet = Systemer for ulikhet basert på kjønn, rase, etnisitet, seksuell orientering, kjønnsidentitet, nedsatt funksjonsevne, klasse og andre former for diskriminering «krysser» for å skape unike dynamikker og effekter.

(Kimberlé Crenshaw,1989)



Hva vet vi?

14 % opplever dårlig behandling

18 % opplever diskriminerende forskjellsbehandling

Oslos verdigrunnlag

- Alle har lik verdi
- Nei til rasisme og diskriminering
- Ansatte skal speile mangfoldet i befolkningen
- Ansatte og brukere skal behandles likeverdig



Oslo

Strategisk mangfoldsarbeid bidrar til bedre tjenester og en inkluderende arbeidsplass

- Vi leverer tjenester til en mangfoldig befolkning
- Mangfoldige medarbeidere er en viktig ressurs for Oslo kommune
- Mangfold er ikke bare er en leders ansvar, men først og fremst er en ***leders mulighet***.
- Vi må ha ledere og medarbeidere som kan diskutere saker ut ifra ulike perspektiver og ståsted, og som kjenner de vi produserer beslutninger for.
- Ivareta medarbeidere i deres arbeidshverdag.
- ***Hente ut verdien av mangfoldet!***



Verktøy

- Aktivitetsplikt
- Rapportering
- Erfaringsdeling
- Strategiske planer
- OXLO-kontakt

Oslo



Byrådsplattform og tildelingsbrevmål og innsatsområder i handlingsplanene:

«Ord betyr noe» handlingsplan mot hat, fordommer, rasisme og diskriminering

«Stolt og fri» for kjønns- og seksualitetsmangfold

Handlingsplan for å styrke rekruttering av ledere, ansatte og styremedlemmer med minoritetsbakgrunn

Ord betyr noe

- Planen handler om mer enn ord.
- Den handler om hvordan ord blir til holdninger
- Hvordan holdninger blir til praksis
- Hvordan praksis blir til erfaringer i møte med kommunens tjenester.



Direkterapportering

- Forebygge diskriminering
- Gi trygge og inkluderende miljø
- Alle ansatte skal møtes med respekt og likeverd



Oslo

Fra verdier til praksis: Oslo kommunes arbeid mot rasisme og diskriminering i møte med innbyggere og ansatte

Hvorfor er dette et helse- og omsorgstema?

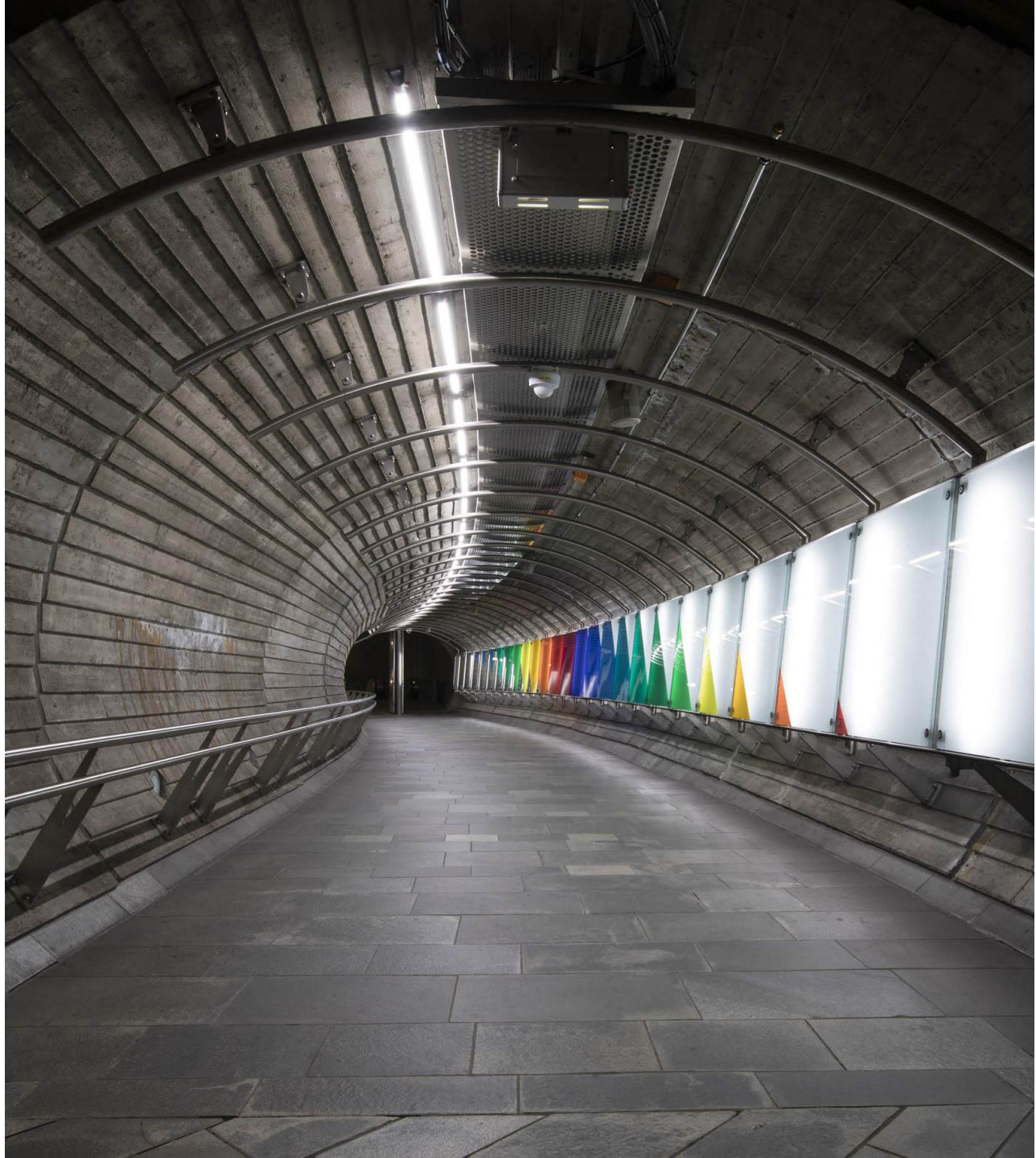
Tillit • Helse • Arbeidsmiljø • Rekruttering • Tjenestekvalitet

- Kompetanse
- Ledelse
- Kultur
- Likeverdige tjenester

Hvordan jobbe med psykologisk trygghet?

Professor Amy Edmondson:

- En felles oppfatning av at teamet er trygt for "mellommenneskelig risikotaking."
- Skape et klima hvor ansatte kan ta opp vanskelige temaer og være ærlige uten frykt for skyld, skam eller ekskludering.



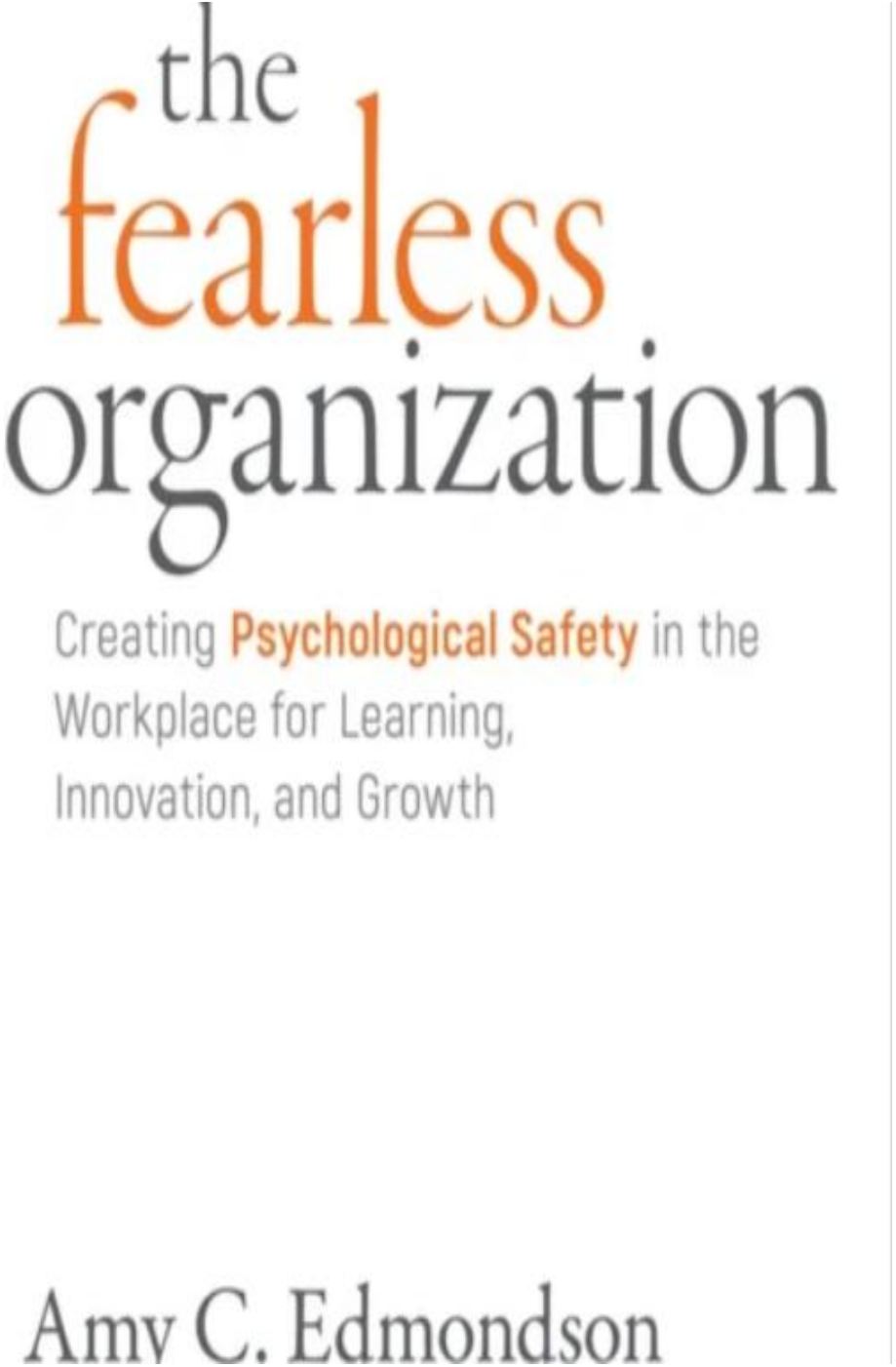
Oslo

Konkrete grep

- Sett rammene – vi ønsker alles innspill
- Inviter til deltakelse – gi rom for uenighet
- Produktiv tilbakemelding, ikke straff eller kritikk

Forsket på helsevesenet:

Fant at team med høy trygghet turte å si fra – noe som igjen ga færre hendelser



Kontinuerlig forbedring

Hendelse → Melding → Oppfølging → Læring → Forbedring



Oppsummert

Handlingsplanen heter *Ord betyr noe*.

I helse- og omsorgssektoren er dette særlig viktig fordi tillit er en forutsetning for god hjelp.

Derfor er arbeidet mot rasisme og diskriminering ikke bare et spørsmål om inkludering.

Det er et spørsmål om kontinuerlig forbedring, psykologisk trygghet for ansatte, pasientsikkerhet og likeverdige tjenester.



Takk for oss!!