



Fra ord til handling

Hvorfor mangfold er like viktig i 2025

NASJONALT

SPESIALISERT KOMPETANSE

Vi har et tilbud der en liten gruppe pasienter har behov for høyspesialisert kompetanse eller bruk av spesialisert medisinsk utstyr.

UNIVERSITETS- SYKEHUS

Vi samarbeider tett med Universitet i Oslo, OsloMet og flere høyskoler om forskning og om utdanning av helsepersonell.



ØST- OG SØRLANDET

BEREDSKAPSSYKEHUS

Beredskapssykehus for Helseregion Sør-Øst, og har enkelte nasjonale beredskapsoppgaver.

OSLO (OG AKERSHUS)





LOKALSYKEHUS-FUNKSJONER

område- og lokalsykehusfunksjoner for sykehusområde Oslo.




- + ambulansetjeneste
- + 113-sentralen
- + luftambulans og pasientreiser

OUS: Hele Norges bakvakt

Mye skjer i løpet av et døgn på OUS:

-  3300 pasienter behandles
-  5 forskningsartikler publiseres
-  400 ambulanseoppdrag
-  1800 pasienttransporter

25 000 medarbeidere med over 100 nasjonaliteter

-  15 000 mennesker er på jobb
-  2160 middager serveres
-  15 tonn sengetøy og uniformer vaskes

Bli kjent Oslo universitetssykehus

OUS med antropologiske briller

På stammespråket kalles vi for OUS



Store og små landsbyer å utforske



Store avstander | Over 40 adresser



Hierarkisk med en flat struktur



Stort nettverk av slektskap



Mangfold, men ikke i blant høvdingene



OSLO UNIVERSITETSSYKEHUS



Hvor var vi?

Gode på mangfold?

- > Nominert og vunnet mangfoldsprisen
- > Tidlig ute med sykehus-hijab
- > Norsk kurs for ansatte
- > Flerkulturelt lederprogram

Hjem > Nyheter > Nytt > Ny sykehus-hijab ved OUS

Nytt | Utg 01-09.01.2020

Ny sykehus-hijab ved OUS

Av Redaksjonen - 20.12.2019



Radiograf Marukh Ul Haq på Rikshospitalet viste forrige måned sykehusets nye jobb-hijab. Stadig flere som jobber i Norge har trospraksis i ikke-vestlige religioner, med særskilt kleskode.

Foto: Nina E. Gausdal Try

Oslo universitetssykehus har fått en ny sykehus-hijab med fleksibel passform og tynnere stoff. Plagget er tilgjengelig for alle som bruker hijab på jobb.

"Jeg drikker kun rød saft, gul saft er for homser!>>



"Det handler om alle de små stikkene som skaper en følelse av annerledeshet og ekskludering."

– De får holde ut med meg, det er min vakt



NEI TIL DIKTERING: – Det er feil at pasientene skal få diktere hvem som skal behandle dem, sier Hilal Shide Gure. Nå jobber hun på Ahus. Foto: Sunniva Tønsberg Gaski

Unge leger opplever etnisk diskriminering på jobb

Mange leger med minoritetsbakgrunn sier de blir latterliggjort for bakgrunnen sin. Det viser tall fra Equality check, et forum der ansatte kan vurdere arbeidsplassen sin anonymt.



Leger med minoritetsbakgrunn tør ikke å si fra om diskriminering på jobb. Bildet er et illustrasjonsfoto. FOTO: EIRILL WIJK / NTB



Hina Jalil
Journalist

Publisert 18. apr. 2021 kl. 13:17
Oppdatert 18. apr. 2021 kl. 20:39



Artikkelen er mer enn to år gammel.



VIS BILDETEKST

«Jeg vil ikke bli stukket av deg. Du får hente en hvit.»

Bioingeniørene ved Lovisenberg diakonale sykehus har fått opplæring i hvordan de skal møte rasisme fra pasienter. – Et arbeidsgiveransvar som flere burde ta, mener verneombud Jessica Stenholm.



PUBLISERT 02.06.2023 ENDRET 02.06.2023

Hvor er vi nå?



HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFOLD

En trygg og inkluderende arbeidsplass for alle våre medarbeidere



Mangfold inn i alle opplæringsprogrammer

- > Ledermobiliseringsprogram, lederopplæring og nyansattdag
- > Lanserer snart en egen modulopplæring i mangfoldsledelse

Mangfold og inkludering

Temaside om likestilling, inkludering og mangfold



Oslo universitetssykehus har en [handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold](#) som gir retning til arbeidet i form av konkrete tiltak og ansvarsområder.

Sykehuset skal jobbe målrettet for at alle medarbeidere gis like rettigheter og mulighet til jobbutvikling uavhengig av etnisitet, funksjonsevne, alder, kjønn og seksuell orientering.

E-håndboksdocumentet [Likestilling, inkludering og mangfold](#) gir en sammenstilling av regler og retningslinjer på området.

I tillegg til denne intranettsiden finnes det en samleside på hjemmeside for OUS. Denne siden er en åpen side for interne og eksterne: [En trygg og inkluderende arbeidsplass](#)

Satsningsområder

I perioden fra 2023 til 2026 skal det jobbes aktivt med tre satsningsområder.

Hvert satsningsområde har tiltak som konkretiserer hva sykehuset skal jobbe med i perioden.



[Kompetanse og verktøy](#)



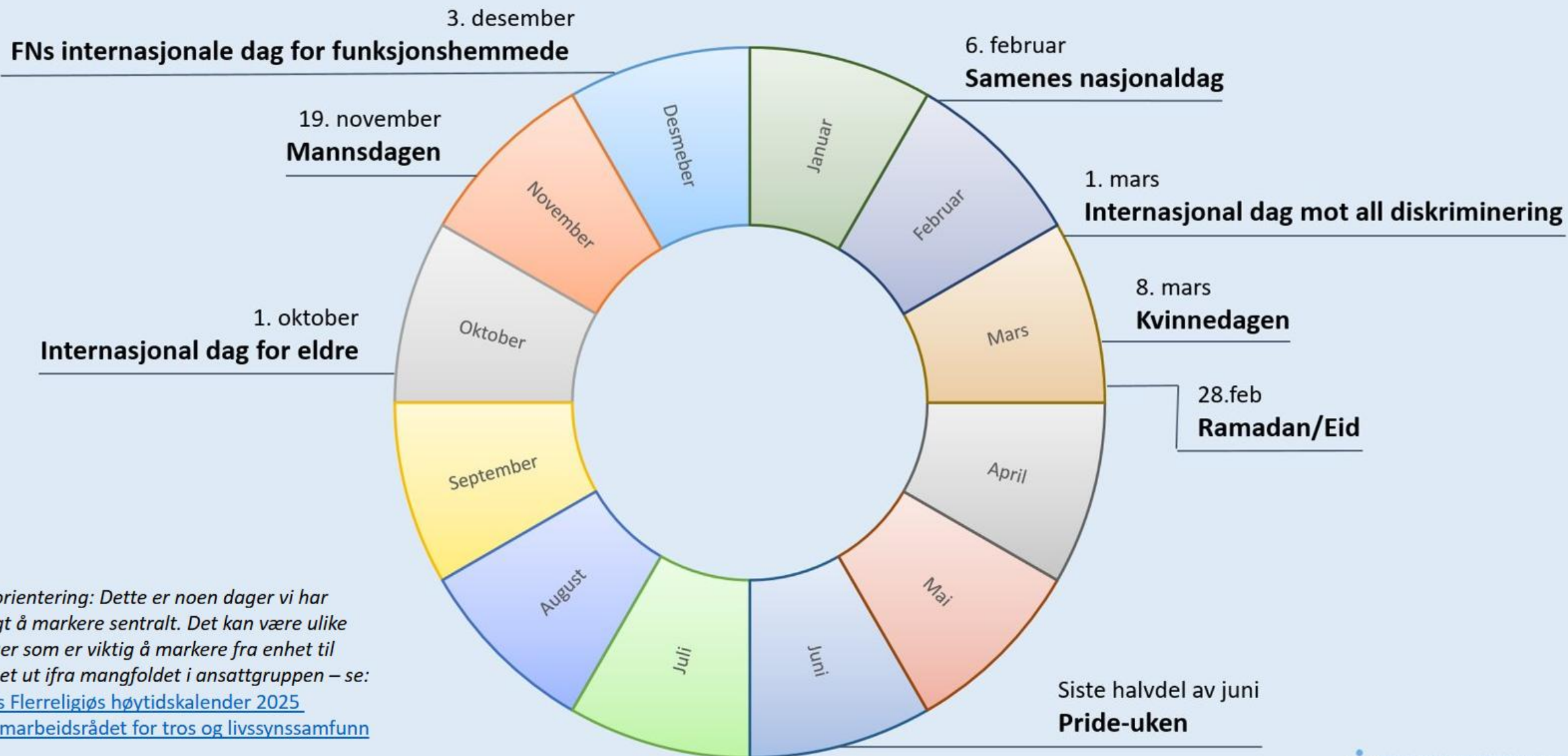
[Kommunikasjon og språk](#)



[Rekruttering, inkludering og arbeidsgiverprofilering](#)



OUS' årshjul for markering og synliggjøring av mangfold i 2025



Til orientering: Dette er noen dager vi har valgt å markere sentralt. Det kan være ulike dager som er viktig å markere fra enhet til enhet ut ifra mangfoldet i ansattgruppen – se: [STLs Flerreligiøs høytidskalender 2025](#) - Samarbeidsrådet for tros og livssynssamfunn



Profesjonell og rettferdig rekruttering

- > Rekrutteringsstrategi og tiltaksplaner
- > Verktøy, veiledninger
- > Annonsegrunnlag og mangfoldserklæring
- > Bilder og representasjon



54 000
søknader



4 400
rekrutteringer



7 500
stillinger



6 700
ansettelser



Rasisme og diskriminering på agenda

- > Nulltoleranse
- > Film
- > Kompetansepakke



Kompetansepakker:

- > Kjønn- og seksualitetsmangfold
- > Inkludering i et flerkulturelt arbeidsmiljø
- > Diskriminering og rasisme
(kommer i 2025)



"Flere medarbeidere med innvandrerbakgrunn har kommet til meg å turt å snakke mer om hva de har opplevd rundt inkludering og ekskludering på jobb. Mange visste ikke at dette var en tematikk OUS var opptatt av, og følte en anerkjennelse i at dette ble tatt opp som tema."

Sitat fra leder etter gjennomført kompetanepakke om inkludering på en flerkulturell arbeidsplass



Hvor er vi på vei?



"Det er forferdelig at et så viktig og flott arrangement som Oslo Pride må avlyses. Oslo universitetssykehus skulle deltatt i dagens parade for å støtte og vise at vi er stolte av mangfoldet. Vit at det skal vi også gjøre framover."

Administrerende direktør, Bjørn Atle Lein Bjørnbeth

Trygg og inkluderende arbeidsplass

- > Hvordan vi møter hverandre, påvirker hvordan vi møter pasienter og pårørende

#VierOUS



Mangfold er like viktig i 2025!

1. Rammeverk
2. Lederforankring
3. Alle må med



*"Kultur er det omskiftelige
meningsfellesskapet som
gang på gang etablereres
og forandres når mennesker
gjør noe sammen."*

Thomas Hylland Eriksen 1962 -2024



Takk for oss!



Sara Kornelius

HR, Stab
virksomhetsstyring

hansar@ous-hf.no

Legg meg til på LinkedIn



Maja G. Kielland

Mangfold og likeverdige
helsetjenester

majkie@ous-hf.no

Legg meg til på LinkedIn



[Hjemmeside OUS -
mangfold og inkludering](#)



[Hjemmeside - likeverdige
helsetjenester](#)

