



*Sykepleiere som opplever rasisme og  
diskriminering på jobb*

*Erfaringer og anbefalinger fra en  
ressursgruppe*

Presentert av  
Abha Johar, Simone Belfon og Ragnhild  
Storstein Spilker

---

NSFs Faggruppe for migrasjonshelse og flerkulturell sykepleie

# Bakgrunn

---

- Takk til OMOD som satte dagsorden
- Sykepleiens undersøkelse publisert i september 2020
- Tildeling av aktivitetsmidler fra NSF Sentralt fagforum



NYHETER | PUBLISERT 21.02.2019

## Ber NSF ta et oppgjør med rasisme



MISTRIVSEL: Utenlandske sykepleiere utsettes stadig for kommentarer om sin bakgrunn fra pasienter, rapporterer Organisasjon mot statlig rasisme. (NB: Bildet er av studenter og tatt i en annen sammenheng) Foto: Kari Anne Dolonen

**Fagforeningene må anerkjenne at det finnes rasisme på norske arbeidsplasser, sier Akhenaton Oddvar de Leon i Organisasjon mot offentlig diskriminering. Nå har NSF fått brev fra organisasjonen.**

Ellen Mortland  
Journalist



Utenlandske sykepleiere må stadig finne seg i kommentarer som oppleves som rasistiske fra pasientene. Når lederne ikke anerkjenner at dette er et problem, blir problemet usynlig, mener Akhenaton Oddvar de Leon i Organisasjon mot offentlig



NYHETER | PUBLISERT 06.09.2020

Undersøkelse om diskriminering:

## Mener hets mot minoritetssykepleiere ofte bagatelliseres av ledere



FORDOMMER: – Mennesker med fordommer finnes naturlig nok også blant pasienter på sykehus og sykehjem, sier leder av Organisasjon mot offentlig diskriminering, Akhenaton Oddvar de Leon. Foto: Privat

**– Uansett om det er snakk om reell rasisme eller ikke, så er det viktig at ledere anerkjenner opplevelsen til sykepleiere som utsettes for dette og tar det på alvor, understreker OMOD-lederen.**

Ingvald Bergsagel  
Journalist



– Når en sykepleier går inn til en pasient med et ønske om å hjelpe og så blir avvist utelukkende på grunn av sin hudfarge, etnisitet eller religion, kan det oppleves som et psykisk slag i ansiktet.



**Mange sykepleiere i Norge opplever diskriminerende og hatefulle ytringer fra pasienter på grunn av sin hudfarge eller utenlandske opprinnelse. Det viser en fersk spørreundersøkelse blant 2600 NSF-medlemmer.**

**Ingvald Bergsagel**  
Journalist

*«Kollega kommer ikke inn hos brukere på grunn av hudfarge.»*

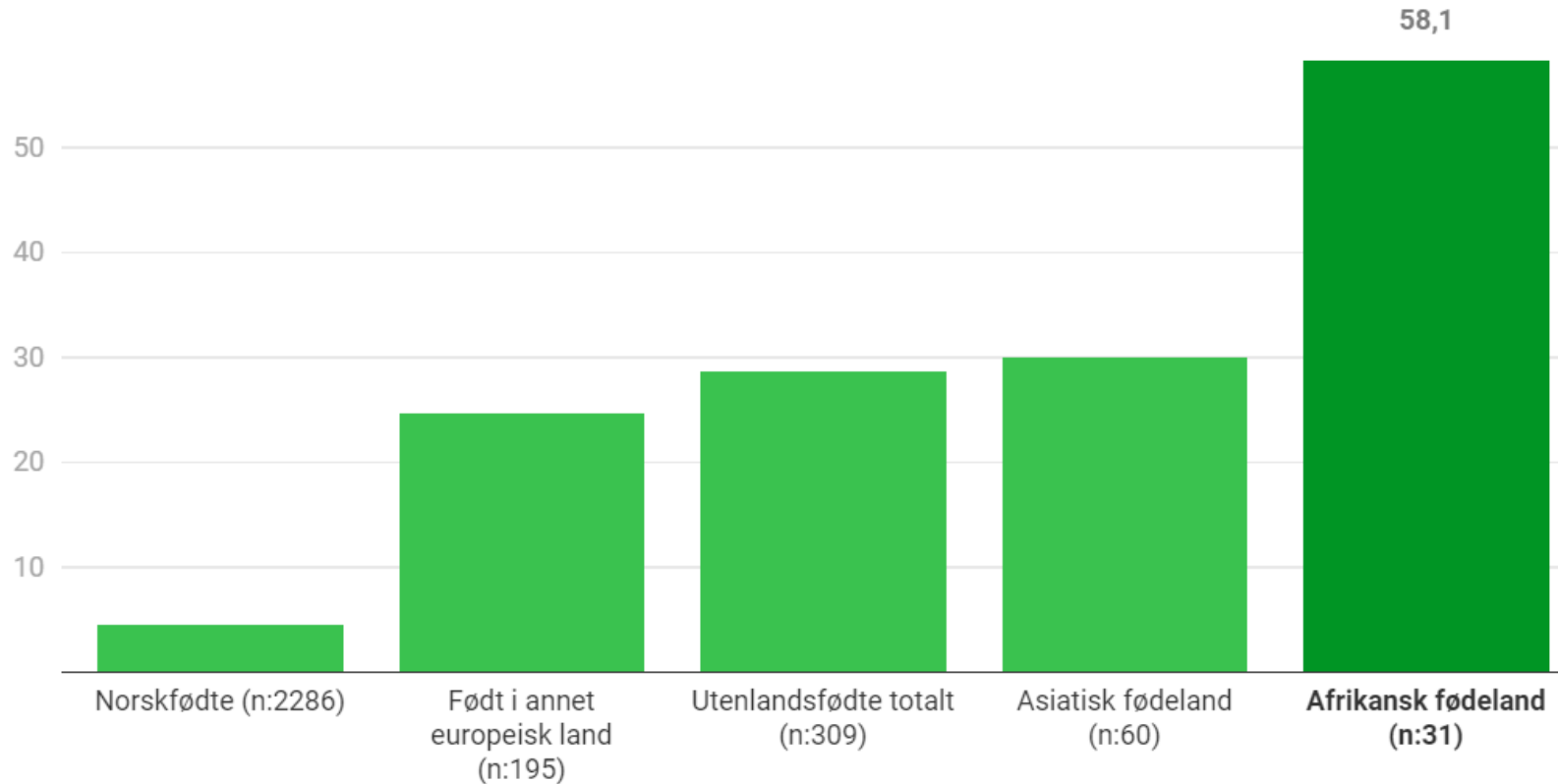
*«Pasient uttrykker at hen er glad for å ha 'hvit pleier'.»*

*«Det ble sagt at landet jeg kommer fra forbindes med fluer og elendighet. At det er ikke noe vits å lære barna mine mitt morsmål.»*

Dette er noen få av kommentarene som har kommet inn i en spørreundersøkelse Sykepleien nylig har gjennomført for å kartlegge ulike former for diskriminering av sykepleiere i jobbsammenheng.

## Diskriminerende og hatefulle ytringer etter fødeland

Diagrammet viser andelen sykepleiere med ulik nasjonal opprinnelse som oppgir at de det siste året har opplevd diskriminerende eller hatefulle ytringer på grunn av hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, religion, livssyn, seksuell legning eller nedsatt funksjonsevne i jobbsammenheng.



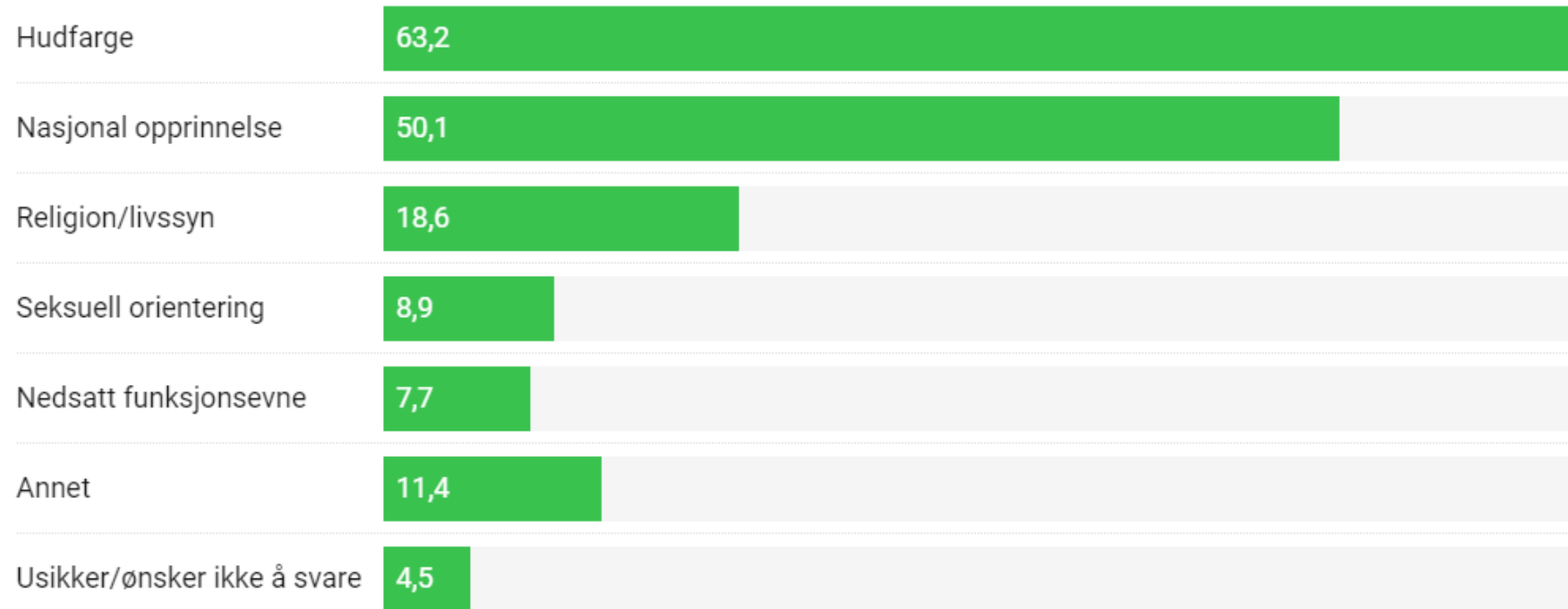
Basert på Sykepleiens diskrimineringsundersøkelse 2020.

Grafikk: Sykepleien v/Ingvald Bergsagel • Kilde: [Sykepleien](#) • Created with [Datawrapper](#)



# Motivasjon bak diskriminerende eller hatefulle ytringer

Diagrammet viser svarfordelingen på spørsmålet «Tenk på sist en sykepleier på din arbeidsplass ble utsatt for diskriminerende eller hatefulle ytringer [...]: Hva mener du var motivasjonen [...]? (Flere alternativer mulig.)»



Basert på Sykepleiens diskrimineringsundersøkelse 2020. (n:673)

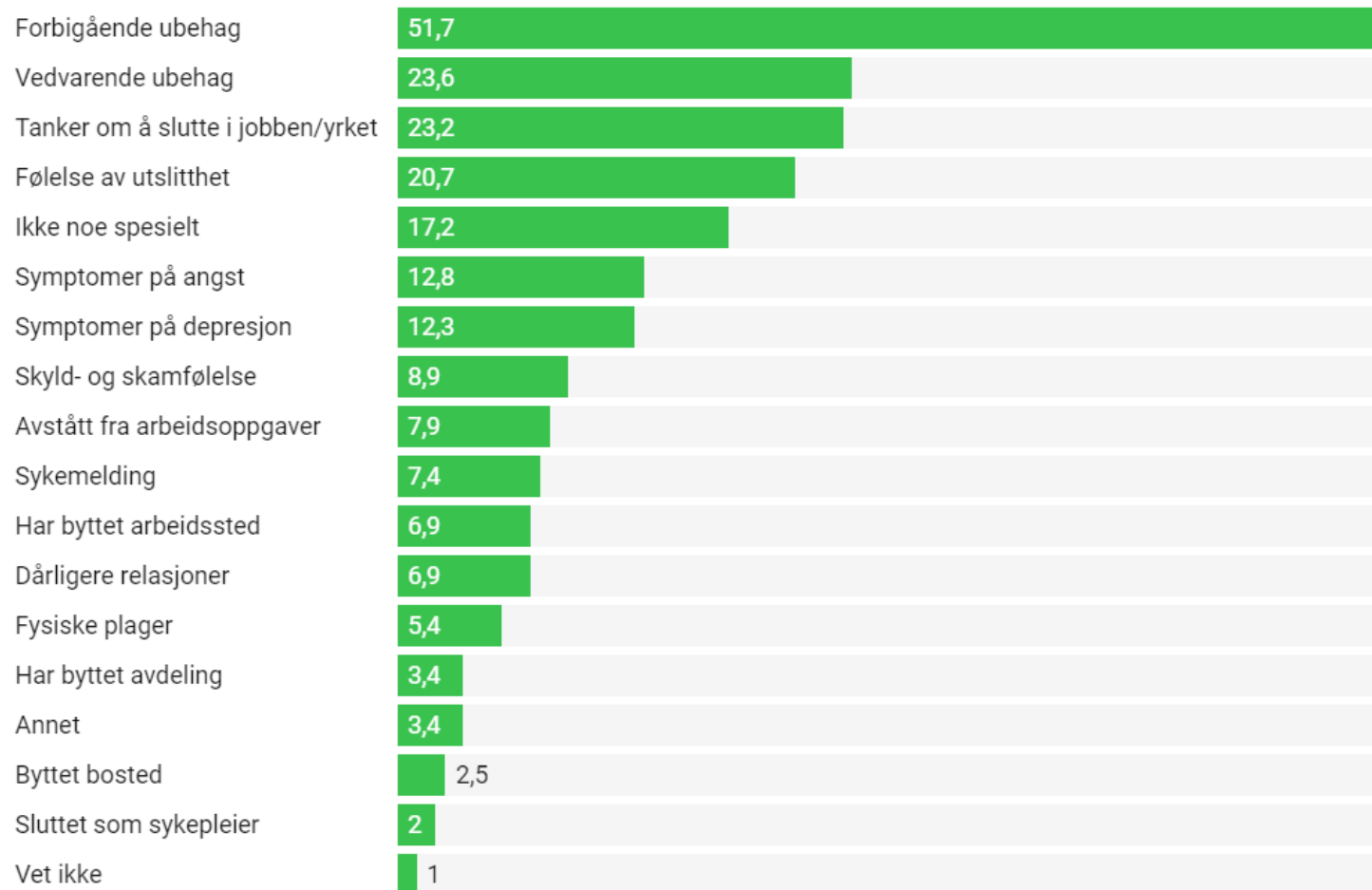
Grafikk: Sykepleien v/Ingvald Bergsagel • Kilde: [Sykepleien](#) • Created with [Datawrapper](#)





## Konsekvenser

Sykepleiere som har opplevd diskriminerende eller hatefulle ytringer i jobbsammenheng, svarer slik på spørsmålet «Hva har hendelsen medført for deg personlig?» (Det var mulig å krysse av for flere svaralternativer.)



Basert på Sykepleiens diskrimineringsundersøkelse 2020. (n:203)



# En mindretall varsler

---

- 2 av 3 sykepleiere som har opplevd diskriminerende eller hatefulle ytringer fra pasienter, varslet ikke noen om hendelsen ifølge undersøkelsen.
- På spørsmål om hvem som står bak diskrimineringen, svarer litt over halvparten at det var en bruker/pasient, mens 20 prosent svarer pårørende. 40 prosent oppgir at en kollega sto bak, mens 24 prosent svarte at det var en leder.
- 38 prosent av dem som ikke varslet, oppgir som grunn at pasienten ikke kunne holdes ansvarlig for sine handlinger. 37 prosent mente det ikke var noe å varsle om, mens 28 prosent ikke trodde det ville blitt tatt tak i.

Sykepleien 2020





*– Jeg lurer på hvordan dette oppleves for andre. Når jeg opplever det, er det helt sikkert andre som også gjør det. Dette er noe jeg mener vi må snakke om.*

*Jasmine Mordal*

# Organisering og gjennomføring

---

- 15 sykepleiere fra ulike deler av helsetjenestene; spesialisthelsetjenester somatikk og psykisk helsevern og rus, kommunale pleie- og omsorgstjenester
- Fire samlinger: 5/12-22, 18/1-23, 1/3-23 og 10/5-23 i OMODs lokaler
- Et samarbeid med psykologspesialist Winnie Nyheim-Jomisko (Senter for interseksjonalitet) og professor Jonas Debesay (OsloMet)

# Erfaringer

---

*Den bitre delen er at kollegaer og ledelse bagatelliserer! Det forandrer ikke opplevelsen. Det skjer ikke noe endring.*

*Jeg får det sjokket – «du er ikke norsk». Født i Norge, men blir ikke akseptert som norsk.*

*Bare rister på hodet og går videre. Bare svelge den ballen å gå videre. Men det er en påkjønning.*

*Alle ordene man får høre, at man er woke, krenkbar, hårsår..*

*Jeg orker ikke være aktivist 24/7. Jeg utsettes for rasisme og skal jeg løse problemet også... Hele tiden ta ansvar for å si fra. «The angry black woman»*

*Det er ikke mange ledere som tar det opp. Hvem skal man ta det opp med?*



# Erfaringer

---

*Det er to typer rasisme, synlig og usynlig. Jeg eier mine opplevelser og følelser.  
Når leder ikke vil reagere, ikke vil vise forståelse da er hun rasist i mine øyne.  
Det koker inni meg. Det som blir «sagt» indirekte er det som dreper meg.*

*Jeg blir fortsatt så sint. Det er så toksisk.*

*Det er ikke et rom for å snakke om dette. Du får ikke rom. Jeg blir ikke ivaretatt.*

*Det er ingen hjelp å få hos tillitsvalgte. Hva gjør NSF? Dette er jo ikke noe nytt.*

*Hvorfor er det sånn?*

# Utdanningsinstitusjonene

---

## *Utfordringer*

- Det mangler undervisning om migrasjonshelse og det å være (synlig) minoritet.
- Ansatte trenger flerkulturell kompetanse.
- Det er mangel på empatisk forståelse og kunnskap
- Studenter må ivaretas bedre i praksis

## *Tiltak*

- Økt flerkulturell kompetanse og kunnskap om maktasymmetri
- Mangfoldsledelse og rutiner for håndtering av rasisme
- Fora hvor man kan ta opp og diskutere hverdagsrasisme og institusjonell og strukturell rasisme.
- Rasisme og diskrimineringsombud i utdanningsinstitusjonene og hos NSF.
- NSF Student bør være mer aktive / proaktive. Det samme gjelder Studentsamskipnaden i Oslo (SiO)
- Forberede studenter på at det kan bli flere utfordringer på grunn av deres bakgrunn og støtte og myndiggjøre dem



# Arbeidsplasser

---

## *Utfordringer*

- Bagatellisering av problemet
- Mangel på anerkjennelse gjør at problemene blir usynliggjort. Det er stor mangel på kunnskap om hvordan det er å ha flerkulturell bakgrunn / synlig minoritetsbakgrunn.
- Man opplever direkte diskriminerende og nedlatende uttalelser om helsepersonell med flerkulturell bakgrunn.
- Det er en mangel på ledelse med flerkulturell bakgrunn

## *Tiltak*

- Det må foreligge rutiner og retningslinjer for håndtering av saker.
- Ledelsen må utvise tydelige holdninger mot rasisme. Eksempel: synlige plakater i avdelingene.
- Man ikke kan velge bort en sykepleier basert på hudfarge/ etnisitet/ religion.
- Bruke mediene i grove saker
- Kampanje for å få flere flerkulturelle tillitsvalgte

# Organisasjon- og ledelsesnivå, NSF og andre fagforeninger

---

## *Utfordringer*

- Arbeidsgivere og NSF privatiserer i stor grad ansvaret
- Mye berøringsangst og mangel på kunnskap og forståelse
- Tillitsvalgte har lite kunnskap/kompetanse om rasisme
  
- Kunnskap og bevissthet om rasisme kommer ikke ved å trykke seg gjennom et digitalt kurs...
- Det mangler retningslinjer og konkrete tiltak som kan iverksettes når sykepleiere utsettes for rasisme
- Ledelse og tillitsvalgte gjenspeiler ikke ansatte og befolkningen i tilstrekkelig grad

## *Tiltak*

- Formidle og gjøre kjent resultatene fra Sykepleiens undersøkelse fra 2020 i NSF og ledelse i helsetjenestene
- Ha et meldesystem i NSF der man kan melde saker om diskriminerende atferd for å få kunnskap om omfang og typer
- Belyse behovet for et mer mangfoldig NSF og med en flerkulturell profil
- Tydelig NSF-politikk rettet mot arbeidsgivere når det gjelder rasisme
- Krav om kurs om rasisme på arbeidsplasser



# Rasisme og diskriminering er et folkehelseproblem!



The screenshot shows the top navigation bar of the FHI website with the logo and links for 'Innhold A til Å', 'Kontakt oss', and 'English website'. Below the navigation is a search bar and a 'Meny' button. The breadcrumb trail reads 'Forside > Nyheter fra FHI > 2022 > Rasisme og diskriminering kan påvirke helsen'. The article title is 'Rasisme og diskriminering kan påvirke helsen' under the 'FORSKNINGSFUNN' category, published on 08.09.2022. The text states that exposure to racism and discrimination can negatively affect both mental and physical health, citing international studies and a specific study from Norway. It mentions Ragnhild Storstein Spilker, a senior advisor at the Migration Health Unit at FHI. The article is categorized under 'Knyttet til psykiske plager' and discusses how discrimination can be harmful to health in various ways, both direct and indirect, with a specific mention of a link between discrimination, self-perception, and depression in international studies.

Forside > Nyheter fra FHI > 2022 > Rasisme og diskriminering kan påvirke helsen

**FORSKNINGSFUNN**

## Rasisme og diskriminering kan påvirke helsen

Publisert 08.09.2022

Å bli utsatt for rasisme og diskriminering kan påvirke både psykisk og fysisk helse negativt, viser en rekke internasjonale studier. Det har vært mindre oppmerksomhet om denne problemstillingen i Norge.

← Del/tips    🖨️ Skriv ut

Personer som opplever rasisme og diskriminering, rapporterer om mer psykiske plager enn de som ikke gjør det. Diskriminering kan også få konsekvenser for den fysiske helsen.

Dette er et av temaene som omtales i Folkehelse rapportens kapittel om [helse blant personer med innvandrerbakgrunn](#).

– Sammenhengen mellom rasisme, diskriminering og helse er godt dokumentert i studier fra andre land, men det vært lite oppmerksomhet om denne problemstillingen i Norge, sier Ragnhild Storstein Spilker, seniorrådgiver ved Enhet for migrasjonshelse ved Folkehelseinstituttet (FHI).

### Knyttet til psykiske plager

Diskriminering kan være skadelig for helsen på flere måter, både direkte og indirekte. Det er blant annet påvist en klar sammenheng mellom diskriminering, selvfølelse og depresjon i internasjonale studier.



- Pasienter og pårørende som opplever rasisme og diskriminering i helsetjenesten
- Sykepleiere og andre helsepersonell som opplever rasisme og diskriminering på jobb

# Anbefalinger

---

- ✓ Rasisme og minoritetsstress er en folkehelseutfordring
- ✓ NSF bør være mer oppsøkende og utadrettet om utfordringene
- ✓ Vi må sikre at kollegaer med minoritetsbakgrunn ikke får ansvaret for opplæring og rasismebevissthet på arbeidsplassen
- ✓ Tilbud om kurs til alle ansatte, tillitsvalgte og ledere om rasisme, konsekvenser det kan ha og hvordan støtte de som blir utsatt for det og håndtering av situasjoner som oppstår
- ✓ Ha gode rutiner på plass for håndtering av hendelser knyttet til rasisme
- ✓ Sørge for at tillitsvalgte har tilstrekkelig kompetanse
- ✓ Mangfold i stab og ledelse
- ✓ Et psykososialt tilbud til oss som blir utsatt for rasisme og diskriminering
- ✓ *Bevisstgjøring av egne holdninger og atferd blant majoriteten*

# Veien videre i faggruppa og NSF

---

- Videreføring av ressursgruppa
- Prosjekt med Faggruppe for sykepleieledere
- Nasjonal konferanse om rasisme, diskriminering og helse 26.10.23
- Nettverk og samarbeid med andre aktører
- Søke nye prosjektmidler
- **Øke bevissthet og innsats når det gjelder antirasisme og mangfoldsledelse i hele NSF**