



NSFs mangfoldsstrategi



NORSK SYKEPLEIERFORBUND



Innsatsområde 1: Arbeide for økt mangfold blant medlemmer og tillitsvalgte i Norsk Sykepleierforbund



Målet med innsatsområdet:

Mangfold skal forstås som styrke og ressurs som bidrar til bedre beslutninger, bedre kvalitet i tjenestene og større legitimitet for NSF som fagforening. Arbeidet skal også bidra til å forebygge diskriminering, rasisme og trakassering, og skape en organisasjonskultur preget av respekt, trygghet og likeverd.

NSF skal være en inkluderende og mangfoldig organisasjon som speiler medlemsmassen og demografien i befolkningen. Målet er at alle medlemmer, uavhengig av bakgrunn, skal oppleve seg verdsatt og inkludert. Mangfoldet i organisasjonen skal synliggjøres gjennom opplæring av organisasjonsvalgte, kommunikasjon og politisk arbeid. Et tydelig mål er å øke representasjonen av underrepresenterte grupper i organisasjonen.

Målgruppe:

- Medlemmer og potensielle medlemmer
- Tillitsvalgte og valgte medlemmer i verv
- Sykepleierledere
- Nominasjonskomiteer

Delmål 1.1: NSF er en inkluderende fag- og profesjonsorganisasjon

For å oppnå dette må mangfold, inkludering og likestilling være en del av hvordan vi organiserer oss, tar beslutninger, rekrutterer og ivaretar medlemmer, og fremmer samarbeid i organisasjonen. Det handler blant annet om å fjerne barrierer som hindrer aktiv organisasjonsdeltakelse for særskilte grupper. Tiltakene skal gjøre mangfold, inkludering og likestilling synlig i kommunikasjon og verdigrunnlag, og legge til rette for organisasjonsdeltakelse fra grupper som i dag er underrepresentert i organisasjonen.

Aktuelle tiltaksområder:

- Kommunikasjonsstrategi
- Verdigrunnlag og styrende dokumenter
- Kompetanseheving og bevisstgjøring

Delmål 1.2: Medlemmer gis tilgang til kunnskap om mangfold og mangfoldsarbeid

Mangfoldsarbeidet blir sterkere når medlemmene selv har kunnskap og ressurser til å håndtere diskriminering, rasisme, språkutfordringer og kulturforskjeller. NSF bør derfor tilby nettverk, ressursider og gode arenaer for læring om mangfold, inkludering og likestilling. Det er særlig

viktig at sykepleierledere er sikret kunnskap og kompetanse om rasisme, diskriminering og trakassering, og kan ivareta mangfoldsledelse.

Aktuelle tiltaksområder:

- Nettverk og ressursider for mangfold, inkludering og likestilling
- Opplæringstiltak om diskriminering, rasisme og helse
- Kompetansetiltak for sykepleierledere

Delmål 1.3: Valgte medlemmer i NSF har kunnskap og kompetanse om sin rolle i mangfoldsarbeidet

Medlemmer med verv i organisasjonen er viktige for utviklingen av en inkluderende organisasjon. De skal i kraft av sine verv bidra til at hele organisasjonens mangfold blir representert. Derfor er det nødvendig å styrke opplæringen av medlemmer med verv innen temaene mangfold, inkludering og likestilling, samt diskriminering og rasisme. Mentorordninger og nettverk kan bidra til å gi støtte og erfaringsdeling. Et tydelig mandat til nominasjonskomiteene kan sørge for et bredere mangfold blant våre medlemmer med verv.

Aktuelle tiltaksområder:

- Nominasjonsarbeid
- Mentorordninger og nettverk
- Opplæringen av tillitsvalgte

Delmål 1.4: NSF har kunnskap om mangfold og representasjon blant medlemmer og valgte i verv

Et målrettet arbeid forutsetter at vi vet hvem vi representerer, og hvor gapene er. Derfor trenger vi bedre systemer for å hente inn og analysere data om medlemsmassen og organisasjonen vår. Fokusgrupper og samarbeid med fagmiljøer er nødvendig for å få innsikt i erfaringer om barrierer som ikke alltid fanges opp i statistikk. Dette vil gjøre oss i stand til å følge utviklingen over tid, og tilpasse tiltakene til behovene i organisasjonen.

Aktuelle tiltaksområder:

- Systematisk kartlegging av medlemsmangfoldet
- Innsikt fra fokusgrupper
- Samarbeid med faggruppene
- Nominasjonsarbeid



**Innsatsområde 2:
Arbeide for mangfold, inkludering og
likestilling blant ansatte og valgte i
heltidsverv i Norsk Sykepleierforbund**



Målet med innsatsområdet:

Generalsekretærens styringsdokument for 2024 har målsettinger om medarbeider- og lederutvikling samt mangfoldig rekruttering. Mangfoldsstrategien har også delvis overlapp med den overordnede strategiens punkt 6: «Vi er ett lag».

NSFs overordnede HMS-mål er at alle skal trives på sin arbeidsplass. Arbeidet med mangfold har hatt sin ramme i dette. Med mangfold på arbeidsplassen legger vi til rette for å skape en mer robust og tverrfaglig virksomhet. En av målsetningene i styringsdokumentene er at våre medarbeidere er virksomhetens viktigste ressurs. I det ligger det måloppnåelse i form av en god organisasjonskultur og ikke kun kvantitative mål.

Målgruppe

- Ansatte
- Ledere
- Valgte i heltidsverv

Mål 2.1: NSF har et inkluderende arbeidsmiljø og –kultur

I hovedstrategiens innsatsområde 6: «Vi er ett lag» ligger mye av arbeidet allerede i driften. Det er kartlagt et behov for tydeligere styringslinjer og god ansvarsfordeling i virksomheten.

Eksempler der dette har fremkommet er knyttet til internkontroll, HMS og psykologisk trygghet. Herunder kommer også NSFs delte styringslinje med én politisk og én administrativ linje på flere nivåer i virksomheten. Yrkesfaglig mangfold er viktig på en arbeidsplass for å ha riktig kompetanse i arbeidsprosessene; «faget i front» i eget hus. Arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø og medarbeiderskap vil også motvirke og forebygge ubevisst diskriminering.

Aktuelle tiltaksområder:

- Ansvarsavklaringer og styringslinjer
- Kompetansebaserte arbeidsprosesser
- Kulturarbeid - ubevisst diskriminering

Mål 2.2: NSF gir like muligheter ved rekruttering og i utvikling av ansatte

Rekrutteringsfagfeltet er allerede under utvikling da styringsdokumentene i NSF har lagt føringer om mangfoldig rekruttering i virksomheten. NSF som arbeidsgiver ser nytte av tettere samarbeid

med NAV arbeidslivssenter for å kunne inkludere søkergrupper som i dag ofte kan ekskluderes i intervjuprosesser. Det er ut ifra kompetanseperspektivet viktig å åpne opp for å revidere stillingsprofiler og kvalifikasjonskrav. I tillegg er det nødvendig å sikre ansattes utviklingsmuligheter i virksomheten.

Aktuelle tiltaksområder:

- Rekruttering
- Utviklingsarbeid mellom partene

Mål 2.3: NSF ivaretar sine ansatte og valgte i heltidsverv slik at de skal kunne stå i arbeid eller verv

I et samfunnsperspektiv er det nødvendig at flest mulig deltar i arbeidslivet, ettersom vi allerede opplever, og i fremtiden vil oppleve, mangel på arbeidskraft. Det er derfor viktig å både rekruttere og beholde så mange som mulig i arbeid. Arbeidstakere bruker mellom 70 000–90 000 timer på jobb i løpet av livet. Helsefremmende arbeidsplasser handler om hvordan jobben utvikler og styrker oss. Det er derfor viktig at arbeidsplassen NSF skal være en god arbeidsplass for alle.

Aktuelle tiltaksområder:

- Livsfasearbeid mellom partene
- Virksomhetsstrategi

Mål 2.4: Ansatte, ledere og valgte i heltidsverv gis kunnskap og kompetanse om mangfold, inkludering og likestilling

Kompetansen er knyttet til forebygging og vern mot rasisme, diskriminering og trakassering. NSF som virksomhet vil gi rolletilpasset e-læring om mangfold, inkludering og likestilling til sine ansatte, ledere og valgte i heltidsverv, i tillegg til å inkorporere mangfold, inkludering og likestilling som en sentral del av organisasjonens organisasjonskultur og virke. Dette vil bli en viktig del av mangfoldsopplæringen av ansatte, ledere og valgte i heltidsverv, også som del av onboardingprogrammet. Lederutvikling er et særskilt område under strategiens punkt 6 «Vi er ett lag».

Aktuelle tiltaksområder:

- Læringssystemer
- Lederutvikling
- Kompetanseplanlegging



Innsatsområde 3: Norsk Sykepleierforbund er pådriver for mangfold, inkludering og likestilling i utdanning, helse- og omsorgssektoren og samfunnet



Målet med innsatsområdet:

NSF er en viktig samfunnsaktør som kan påvirke myndigheter, sette søkelys på ulike problemstillinger og drive med holdningsskapende arbeid. Til tross for forankring i grunnloven, og annen lovgivning, er det i dagens samfunn fremdeles utfordringer knyttet til inkludering, mangfold og likestilling. Blant annet viser forskning at minoritetsgrupper har en økt risiko for å komme dårligere ut i helse- og levekårsundersøkelser enn majoritetsbefolkningen.

NSF skal påvirke myndigheter, politikere og arbeidsgivere slik at minoritetsgrupper ikke skal oppleve diskriminering og ulik behandling i møte med helsetjenesten, i utdanningen eller i samfunnet. Som et ledd i arbeidet blir det viktig å benytte nettverk med andre arbeidstaker- og interesseorganisasjoner og utdanningsinstitusjoner.

Målgruppe:

- Offentlige myndigheter, politikere, organisasjoner, utdanningsinstitusjoner og arbeidstakerorganisasjoner
- Medlemmer og potensielle medlemmer
- Ansatte, medlemmer i verv og sykepleierledere

Delmål 3.1: NSF er kjent for sitt engasjement for mangfold, inkludering og likestilling i samfunnet, utdanning og helse- og omsorgssektoren.

NSF skal være kjent for sitt engasjement for mangfold, inkludering og likestilling i samfunnet, og i helse- og omsorgssektoren. Det er nødvendig å adressere utfordringer med rasisme og diskriminering og anerkjenne at dette er en utfordring i et folkehelseperspektiv.

Støtte gjennom politikk, fag og synlighetsarbeid er særlig viktig, for at både medlemmer og pasienter skal kunne kjenne seg igjen og oppleve seg anerkjent av NSF. For å få dette til vil det være nødvendig med utadrettet kommunikasjonsarbeid forankret i egne verdier.

Aktuelle tiltaksområder:

- Kommunikasjon(-strategi)
- Folkehelse
- Verdiverdi og yrkesetiske retningslinjer

Delmål 3.2: NSF er en relevant samarbeidspartner knyttet til mangfoldsarbeid for aktuelle aktører innen helse- og omsorgssektoren

Norge skal ha helsetjenester som jobber personsentrert, rettighetsbasert og forholder seg til internasjonale forpliktelser om menneskerettigheter, er i tråd med konvensjonen for rettigheter til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD).

For å oppnå delmålet vil det være nødvendig å etablere kontakt og dialog med andre forbund, arbeidsliv og organisasjoner for erfaringsutveksling og felles innsats for å ivareta mangfold, inkludering og likestilling

Aktuelle tiltaksområder:

- Utdanningsinstitusjoner og arbeidsgivere
- Fag- og profesjonsorganisasjoner og andre relevante organisasjoner
- Nettverksarenaer og møteplasser

Delmål 3.3: NSF arbeider for forebygging, vern og ivaretagelse knyttet til rasisme, diskriminering og trakassering i helsetjenestene, utdanning og arbeidsliv

Vi skal ha et likestilt og inkluderende samfunn, helsetjeneste, utdanning og arbeidsliv. NSF mener alle mennesker skal vernes mot alle former for rasisme, trakassering og diskriminering, med særlig oppmerksomhet rettet mot utsatte grupper.

For å få dette til må det etableres strategi og verktøy for å forebygge og håndtere rasisme, trakassering og diskriminering i helsetjenestene, utdanningen og arbeidslivet.

Aktuelle tiltaksområder:

- Meldesystemer og trygge strukturer
- Barrierer
- Strukturell diskriminering
- Utdanning

**Strategien ble vedtatt av forbundsstyret i
Norsk Sykepleierforbund 6. november 2025**



NORSK SYKEPLEIERFORBUND