



nyhedsbrev

Mangfoldighedsindsatsen Nr. 09 – Juni 2010



Mangfoldighed, CSR og rummelighed

Nyhedsbrev nr. 9 vedr. Mangfoldighedsindsatsen i Region Midtjylland, omtaler denne gang en række initiativer som viser at Region Midtjylland er en rummelig virksomhed.

Mangfoldighedskonsulenten som er tilknyttet Koncern HR tilbyder konsulentbistand til regionens arbejdspladser, institutioner eller stabe, som ønsker at udvikle personalepolitiske tiltag inden for Mangfoldighedsindsatsens tre fokusområder; ligestilling, etnisk ligestilling og handicap. Der kan endvidere ydes rådgivning ved rekruttering og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft og afholdelse af kurser og temadage.

Fremadrettet vil mangfoldighedsindsatsen også arbejde bredt med CSR (**Corporate Social Responsibility**) et begreb som efterhånden har afløst "det rummelige arbejdsmarked".

Se mere om mangfoldighedsindsatsen på Koncern HRs hjemmeside, hvor man også kan finde de tidligere nyhedsbreve: www.rm.dk/via13150.html

Årsberetning og "kort og godt" pjece – fakta om Mangfoldighedsindsatsen side 2

Nyt om mangfoldighedsindsatsens fokusområder side 3-7

Danskuddannelse og fastholdelse af arbejdskraft side 8-11

CSR og frivilligt arbejde på Skejby side 12

►► Årsberetning for mangfoldighedsindsatsen 2009

Årsberetning for mangfoldighedsindsatsen for 2009 er nu udkommet og udsendt til regionens stabe og hospitaler, samt relevante samarbejdspartnere som jobcentre og sprogskoler.



►► Kort og godt – informationspjece om mangfoldighedsindsatsen

I forbindelse med godkendelse af mangfoldighedsindsatsen har arbejdsgruppen foreslået, at der blev udarbejdet en pjece om mangfoldighedsindsatsen og konsulentens muligheder for støtte og bistand.



Man kan rekvirere et eksemplar ved at sende en mail til mangfoldighedskonsulent Anders K. Kristensen eller downloade den på hjemmesiden: www.rm.dk/via13150.html

Mangfoldighedsindsatsen tre fokusområder

Mangfoldighedsindsatsen har tre fokusområder; ligestilling, etnisk ligestilling og handicap. Inden for de tre områder sker der hele tiden udvikling af nye redskaber og initiativer. I nyhedsbrevet bliver udvikling på dette område fulgt tæt og der er herunder beskrevet nogle af de aktuelle tendenser.

►► Nyt vedr. ligestilling

Lønkommissionen

På baggrund af erfaringerne fra overenskomstforhandlingerne i 2008 nedsatte regeringen i efteråret 2008 en lønkommission.

Lønkommissionens opgave har været at kortlægge, analysere og drøfte, om løn-, ansættelses- og ledelsesstrukturer i den offentlige sektor bidrager til at fremme en positiv udvikling af sektoren og til i dialog med medarbejderne at skabe dynamiske og attraktive arbejdspladser med lokale frihedsgrader, der kan tiltrække og fastholde den efterspurgte og kvalificerede arbejdskraft af begge køn.

Med denne redegørelse rapporterer Lønkommissionen sine analyser og konklusioner. Kommissionens redegørelse overgives til de offentlige overenskomster den 28. maj 2010 med henblik på, at den kan indgå som fælles baggrundsmateriale ved kommende overenskomstforhandlinger på det offentlige område.

Se mere på <http://www.lonkommissionen.dk/>

Ændringer af Lov om ligestilling og sammenskrivning af ligestillingsredegørelserne for 2009

Der er sket en del ændringer i loven om ligestilling – som bl.a. betyder at der altid skal indstilles lige mange mænd og kvinder til udvalg, råd og nævn, herudover er der nu lavet en opsamling af ligestillingsredegørelserne for 2009, som for Region Midtjyllands vedkommende kan findes i Årsberetningen for 2009. Se mere om ændringer i Lov om ligestilling og øvrige tiltag på ligestillingsområdet på hjemmesiden for Minister for ligestilling.

<http://www.lige.dk/>

Genusforskning – en ny dimension i ligestillingsdebatten

Oftest er debatten om ligestilling lidt snæver, med dette tema om "Genus - forskning" håber jeg at debatten kan nuanceres. Arbejdsgruppen bag mangfoldighedsindsatsen har netop drøftet den anderledes tilgang som den såkaldte Genusforskning har tilført debatten. Genusforskning er af svensk oprindelse og kan oversættes som kønsforskning. I Sverige har man især set på hjertesygdomme. Forskning i hjertesygdomme har hidtil handlet mest om mænd, men nu har den svenske hjertespecialist Karin Schenck-Gustafsson opbygget et forskningsinstitut, der skal give forklaringer på de store kønsforskelle.

Mænd og kvinder reagerer forskelligt på hjertesygdomme på flere områder. Mens blodprop i hjertet, hjerteinfarkt, stort set altid har samme klare symptomer hos mænd, er de ofte langt mere diffuse hos kvinder. Mens mænd mener, deres hjerteinfarkt skyldes et stresset job, er kvinder tilbøjelige til at give sig selv og deres livsstil skylden. Tilmed kan selve blodproppen have et helt andet fysiologisk billede hos kvinder end hos mænd. Hos kvinder ser man ofte blødninger omkring den bristede aflejrning, mens det sjældent ses hos mænd.

Karin Schenck-Gustafsson har iagttaget de store forskelle gennem mange år som hjertespecialist, og hun har undret sig over, at forskningen næsten altid udførtes på mænd – ikke så ofte på kvinder.

Det undrer også Karin Schenck-Gustafsson, at der stadig er så stor almen uvidenhed om kvinder og hjertekarsygdomme.

- *"Folk tror fortsat, at kvinder dør af brystkræft"*. Hvert år dør der ca. 40 millioner mennesker af hjerteinfarkt i Europa. Cirka 54 procent af dem er kvinder. Tallene for brystkræft er 5 procent. Trods den opmærksomhed brystkræft får, er hjerteinfarkt med andre ord en ti gange så hyppig dødsårsag.

På Centrum for Genusmedicin er der cirka 40 projekter i gang om kønsforskelle – og det handler langt fra alt sammen om hjertekarsygdomme. Et projekt kigger på forskelle i kvinders og mænds hjerner. Fx reagerer hjernerne forskelligt på lidelsen skizofreni og på lugte.

Mænd og kvinder oplever lugte helt forskelligt, og homoseksuelle mænds hjerner reagerer på lugte nøjagtig ligesom heteroseksuelle kvinders, mens lesbiske kvinder reagerer som lidt af hver.

Centret for Genusforskning i Sverige er blevet en videnbank med eget forskningsmiljø med fem fastansatte forskere og bred støtte til forskning i hormoner, reumatiske følger af hjertesygdomme, stressreaktioner ved hjertesygdomme, genetiske analyser af hovedpine, østrogenbehandlinger alt sammen i et køns -perspektiv.

Også en dansk kampagne!

Sanne Salomonsen er sammen med en række andre kendte kvinder ambassadør for Hjerteforeningens kampagne "Kvinder Længe Leve"!, som arbejder for at skaffe midler til forskning i kvinder og hjertekarsygdomme. Stik imod, hvad de fleste tror, er hjertekarsygdomme nemlig den hyppigste dødsårsag blandt kvinder. Hvert år dør omkring 9.000 kvinder af hjertekarsygdomme.

Hjerteforeningens formand, overlæge, dr. med. Peter Clemmensen, Rigshospitalet, gav et bud på årsagerne til hjertekardødeligheden blandt kvinder ved hjerteugens åbning.

- "I årevis har hjertekarsygdomme været betragtet som en mandesygdom. Men efterhånden er kvinder begyndt at leve som mænd - og jeg må beklage, at det betyder, at flere og flere kvinder ryger, drikker, spiser og arbejder sig til et rigtig dårligt hjerte", sagde Peter Clemmensen.



Sanne Salomonsen, sanger og aktiv i kampagnen.

"I 2006 blev jeg ramt af en blodprop i hjernen. Jeg var en af de heldige, der fik den rette behandling, så jeg har det godt i dag. Derfor støtter jeg Hjerteforeningens kampagne *Elsk Hjertet!*

Læs mere om Genusforskning på hjemmesiden:
<http://ki.se/ki/jsp/polopoly.jsp?d=8993&l=sv>

Om den danske kampagne kan man finde flere informationer og små filmklip på hjemmesiden: <http://www.elskhjertet.dk>

►► Nyt vedr. etnisk ligestilling

Med baggrund i den store indvandring af udenlandsk arbejdskraft, har Folketinget vedtaget en ændring af integrationsloven så denne imødekommer en række krav som f.eks. bedre dansk undervisning og bedre vejledning.

L 187 - Lov om ændring af integrationsloven

(Udvidelse af personkredsen, styrket indsats over for ægtefælleforsørgede m.v.).

Resumé

Med lovforslaget ændres integrationslovens formålsbestemmelse, så den enkelte ansvar for sin egen integration understreges. Personkredsen for integrationsindsatsen udvides til bl.a. at omfatte arbejdskraftindvandrere og deres medfølgende familiemedlemmer.

Samtidig udvides det kommunale integrationstilbud til to spor: et integrationsprogram rettet mod flygtninge og familiesammenførte, som i hovedtræk viderefører det nugældende introduktionsprogram, og et introduktionsforløb rettet mod den typisk mere ressourcestærke gruppe af arbejdskraftindvandrere m.v.

Desuden indføres der et kursus i danske samfundsforhold og dansk kultur og historie og en medborgerskabsprøve, som får betydning for adgangen til at opnå tidsbegrænset opholdstilladelse.

Derudover får kommunerne pligt til at give udlændinge, der forsørges af deres ægtefælle, beskæftigelsesrettede tilbud, så de pågældende får en målrettet hjælp til at opnå beskæftigelse.

Endelig får herboende udlændinge - bortset fra nordiske, og EU-statsborgere - fremover først kommunal og regional valgret og valgbarhed efter 4 års uafbrudt fast bopæl i Danmark mod 3 år i dag.

Facts og nye tiltag:

•Demografisk udfordring: færre på arbejdsmarkedet

–Øge beskæftigelsen for herboende

–Kvalificeret arbejdskraft udefra

•Ændret indvandringsmønster kræver tilpasning af lovgivning

–Kun 8 pct. af nyankomne omfattet af integrationsloven

•Mere arbejdsmarkedsrettet dansk

–Alle har ikke brug for den store pakke

•Afgørende for fastholdelse: familiens trivsel

–Job til ægtefælle og relevante tilbud til evt. børn

–"Indvandrere" bliver fra 1/8 2010 også omfattet af integrationsloven

•To spor i integrationsloven

–Integrationsprogram for flygtninge og familiesammenførte – og arbejdskraftindvandrere – frivilligt

•"Værtsordning"

–Hjemmel for kommunen til at afholde mindre udgifter til værtsfamilier

•Vejlederfunktion for arbejdskraftindvandrere

–Svarer til eksisterende mentorfunktion

►► **Nyt vedr. handicapområdet**

Center for Ligebehandling af Handicappede samarbejder med jobcentre om at udgive fleksjobpecen i særudgave. Flexjobpecen, som i fremtiden kun bliver udgivet på Center for Ligebehandling af Handicappedes hjemmeside, er fortsat efterspurgt.

Derfor har Center for Ligebehandling af Handicappede (CLH) indledt et samarbejde med flere jobcentre om at trykke en særudgaver. Rekvirer pjecen ved henvendelse ved det lokale jobcenter eller ved Det Sociale Kapitel ved Region Midtjylland.

Ligebehandlingsnævnet udsender ny pjece om forskelsbehandling og klager til nævnet. Ligebehandlingsnævnet udsender nu en pjece som led i forsøget på at gøre bedre opmærksom på mulighederne for at klage over forskelsbehandling.



www.ligebehandlingsnaevnet.dk

Kunsten at mestre arbejdspladsdansk?

Integration eller inklusion på arbejdsmarkedet? Hvordan integreres udenlandske medarbejdere på en dansk arbejdsplads? Drejer det sig om, at de udenlandske medarbejdere skal lære at tale dansk og "gøres danske", eller opfattes mangfoldigheden som et udviklingspotentiale?

Af Marianne Jensen, Lærdansk Århus.

"Integration eller inklusion på arbejdsmarkedet" er et varmt emne i disse år. Desværre er diskussionen præget af mange myter og forestillinger om, hvad der kræves for at få adgang til og blive et ligeværdigt medlem af en dansk arbejdsplads. På uheldig vis bliver der ofte sat lighedstegn mellem danskundskaber og succesfuld integration på arbejdsmarkedet.

Mange kompetencer skal i spil

Skal integrationen lykkes, er det imidlertid nødvendigt at have fokus på de mange andre kompetencer (end de rent sproglige), som en udenlandsk medarbejder må besidde for at blive inkluderet på en dansk arbejdsplads. Derfor er tilrettelæggelse og afvikling af undervisning i arbejdspladsdansk af helt central betydning.

At starte på en ny arbejdsplads i et land, der ikke er ens eget, kræver en lang række kompetencer: kommunikative (sproglige og ikke-sproglige), fagrelaterede, personlige, sociale og interkulturelle kompetencer. Man skal kort sagt kunne beherske sproget i mange forskellige kommunikations-situationer.

Mangfoldighed som en ressource

Udover at integration på arbejdspladsen kræver en række kompetencer af den udenlandske medarbejder, er arbejdspladsens holdning til den udenlandske medarbejder også afgørende for en succesfuld integration. Hvad er arbejdspladsens holdning til det at være en mangfoldig arbejdsplads – og hvilket værdsæt ligger bag?

"Mangfoldighed på virksomheder er en innovativ og økonomisk ressource".

(Forsknings- og Innovationsstyrelsen)

Hvordan tilegnes de forskellige kompetencer – mellem teori og praksis? I tilegnelsen af de vitale kompetencer spiller begrebet 'arbejdspladsdansk' en afgørende rolle. Arbejdspladsdansk er et specielt tilrettelagt danskundervisningsforløb relateret til en konkret arbejdsplads.

Praksisrummet er det sted, hvor sproget anvendes som en del af ens arbejdsliv, og læringsrummet er det sted, hvor der arbejdes med sproglige og kulturelle erfaringer/oplevelser, og hvor læringsstrategier udvikles.

Lærings- og praksisrum i virkeligheden - lægedansk

I praksis ses disse overvejelser eksempelvis taget i brug under tilrettelæggelse af et konkret danskundervisningsforløb for udenlandske læger. Lægedansk omfatter både et sprogligt, lægefagligt, kommunikativt og sociokulturelt aspekt.

Med hensyn til det almene dansksproglige aspekt skal den udenlandske læge kunne beherske alment dansk på et sådan niveau, at en samtale med patienter kan gennemføres på en for begge parter succesfuld måde. Der er tale om en beherskelse af sproglige nuancer og en sproglig præcision.

Desuden skal lægen besidde en lægefaglighed i dansk kontekst, hvilket bl.a. omfatter det fagsprog, der anvendes i kommunikationen med kolleger. Udover det fagsproglige aspekt omfatter lægefagligheden desuden alt det, der kræves for at virke som læge i Danmark, fx en forståelse for lægerollen og patienttyper.

Samarbejde er afgørende

Alt i alt må man konkludere, at der kræves en lang række kompetencer af den udenlandske læge, der skal virke som læge i en dansk kontekst.

Under tilrettelæggelsen og i selve afviklingen af undervisningen skal man stræbe mod at skabe sammenhæng mellem læringsrum og praksisrum. En forudsætning for at skabe en sådan sammenhæng er et velfungerende samarbejde imellem de involverede parter (arbejdsplads, medarbejder og underviser).

Den fulde artikel kan læses på hjemmesiden: <http://nyheder.iu.dk>

Mere information om danskuddannelse

Vil man have mere viden om undervisning af læger i dansk og samfundsforståelse, kan man kontakte Lærdansk Århus som i lighed med Sprogcenter Viborg og Sprogcenter Midt har kørt en del forløb for regionens hospitaler med stor succes.

Man kan få yderligere oplysninger om danskuddannelse på integrationsministeriets hjemmeside ved at følge dette link:

<http://www.nyidanmark.dk/da-dk/Search.htm?keywords=danskuddannelse&language=da-DK>

Opskrift på rekruttering af udenlandsk arbejdskraft

På trods af snakken om finanskrisen og sparerunder i regioner og kommuner, var der stor opbakning til konferencen om "Udenlandsk sundhedspersonale rekruttering, integration og fastholdelse" på Teknologisk Institut i Århus d.15.-16. april. 2010.

Repræsentanter fra regionerne, kommunerne, rekrutteringsbureauer, sprogskoler, Work in Denmark, Patientforeningen og Dansk Sygeplejeråd var mødt op for at udveksle erfaringer og diskutere fremtidens udfordringer ved rekruttering af udenlandsk arbejdskraft. Ordstyrer Anders Kristensen, mangfoldighedskonsulent i Region Midtjylland åbnede konferencen ved at fastslå, at der givetvis også bliver brug for udenlandsk arbejdskraft i fremtiden pga. de demografiske udfordringer, og det er derfor nødvendigt at bruge hinandens erfaringer til at forberede sig på "Version 2", dvs. den næste rekrutteringsrunde af udenlandsk arbejdskraft i fremtiden. Anders pointerede, at udfordringen er at tænke i fastholdelse før rekruttering, og dermed var debatten sat i gang.

Hvis udviklingen fortsætter som nu, forudser Gert Petersen, næstformand i Dansk Sygeplejeråd, at der vil mangle over 7000 sygeplejersker i 2015 og det samlede danske sundhedsvæsen vil i samme år mangle 35.000 medarbejdere. I det danske sundhedsvæsen har man i mange år arbejdet med rekruttering af udenlandsk arbejdskraft, og udfordringen er at fastholde disse medarbejdere, der desværre vælger at rejse hjem igen efter få år i Danmark.

De kulturelle og sproglige barrierer viser sig at have stor betydning for integration af udenlandsk arbejdskraft i dag, og her kan mødet med "System Danmark" derfor være overvældende og uigennemskueligt for mange. Work in Denmark har taget udfordringen op og sætter fokus på de lavpraktiske problemstillinger ved at bosætte sig i Danmark. Her kan udfordringerne være alt fra indkøb, bolig, skat, valg af bank til "hvilke dør man går ind af i bussen". Her er forberedelsen af rekrutteringen afgørende og et godt samarbejde mellem rekrutteringsbureau, arbejdsgiver og medarbejdere essentielt. I Region Syddanmark har man haft stor succes med rekruttering af østrigske læger, hvilket kan tilskrives en stor anerkendelse af forberedelsen af forløbet, opbakning fra

hospitalet og personalet, forventningsafstemning og et meget struktureret integrationsforløb, hvor sprogundervisningen er yderst vigtig. Region Syddanmark har derfor et tæt samarbejde med sprogskolerne, hvor de østrigske læger får 2,5 måneders sprogundervisning som en del af uddannelsesforløbet.

Erfaringerne viser, at det er nødvendigt for sundhedspersonalet at opnå et B2 niveau på danskundervisningen for at begå sig på de danske hospitaler i dag. Gode sprogkunderskaber er nødvendigt, når man skal kommunikere med patienterne, da fejlinformation og misforståelser kan få fatale konsekvenser i et behandlingsforløb. Derfor har mange sprogskoler i dag skræddersyede danskprogrammer til læger og sygeplejersker, hvor alt fra lægejournaler til patientsamtaler bliver indøvet. Det er dog vigtigt, at sproget ikke bliver en barriere for ansættelsen af udenlandsk arbejdskraft, men at det bliver tænkt ind i et struktureret integrationsforløb.

Specielt i de mindre kommuner arbejder man hårdt med at opnå succes med udenlandsk rekruttering pga. stor personalemangel. På Sygehus Thy-Mors har man i en årrække rekrutteret udenlandsk arbejdskraft og i dag har man en hel røntgenafdeling, hvor der kun er polske læger, derudover har man mange andre læger fra de østeuropæiske lande. Her har man succes med at fastholde lægerne, og det skyldes en stor opbakning fra kollegaerne og hospitalets ledelse. Det frivillige mentorkorps har haft stor betydning, da der her arbejdes med at skabe relationer mellem udenlandsk og dansk personale gennem forskellige personalearrangementer, hvor der skabes personlige og sociale relationer på tværs af familierne. Sygehus Thy Mors er meget opmærksom på hele familiens trivsel og integration i lokalsamfundet, fordi man af erfaring ved at ægtefællens manglende trivsel eller integration er årsag til, at man forlader Danmark. Opskriften på succes med rekruttering af udenlandsk arbejdskraft synes derfor at være: Forberedelse med fokus på forventningsafstemning mellem alle parter, et struktureret integrationsforløb med fokus på sprogundervisning og den danske kultur, samt skabelse af sociale relationer på og udenfor arbejdspladsen, ikke mindst i forhold til hele familiens trivsel. Konferencen gav deltagerne mulighed for at lære af hinandens erfaringer og skabe nye samarbejdspartnere.

Artiklen er udarbejdet af speciale studerende, Christine Winding-Lauritzen og Maria Rydahl Ahlgreen.

►► CSR og en frivillig / social indsats – historie fra Skejby og midtVask

Skejby bruger tomme operationsstuer til humanitært arbejde



Foto: Søren Osgood/ Dagens Medicin

Den hollandske børnehjertekirurg Carin van Doorn, der arbejdede 20 år i Storbritannien, før hun i 2009 fik fastansættelse på Universitetshospitalet Skejby.– har med sin indsats vist at en social profil er vigtig og her går Skejby Sygehus foran

Uddannet i Holland og Storbritannien, engageret i frivilligt, kirurgisk arbejde i Afrika og ansat på Skejby Sygehus. Mød Carin van Doorn – hjertekirurg og global pendler – med et imponerende arbejdspensum og en besked til os andre: Husk de fattige i denne verden. Hun har netop hentet en 16-årig dreng fra Uganda til operation på Skejby, alt er sket på frivillig basis.

Sygehusets thoraxkirurgiske afdeling har p.t. ledig operationskapacitet, og derfor var det heller ikke svært for cheflæge Kristjar Skajaa at sige ja til en forespørgsel fra nødhjælpsorganisationen 'Chain of Hope' om at operere drengen.

»Vi er glade for, at vi har engagerede læger, der laver frivilligt, humanitært arbejde. Det vil vi gerne støtte dem i, og da vi p.t. har ledig kapacitet inden for thoraxkirurgien, var vi kun glade for at kunne bidrage ved at stille vores resourcer til rådighed,« siger Kristjar Skajaa.

At organisationen 'Chain of Hope' bad netop Skejby Sygehus om at operere den ugandiske dreng skyldes, at overlæge Carin van Doorn på hjerte-lunge-karkirurgisk afdeling de sidste seks år har lavet frivillig, ulønnet hjertekirurgi for organisationen i en række afrikanske lande. Se mere på <http://www.chainofhope.org/>

I Region Midtjylland er mangfoldighedskonsulent Anders K. Kristensen med i en national arbejdsgruppe vedr. frivilligt socialt arbejde og her er midtvask bl.a. repræsenteret med deres arbejde ifht. Kræftens Bekæmpelse og ulandsbistand ifht. brugt hospitalslinned, arbejdstøj og udstyr.

Læse mere om CSR og Corporate Volentering på: www.cabiweb.dk

God sommer



Næste nyhedsbrev forventes udsendt september 2010