

Mangfoldighedsindsatsen

Region Midtjylland

Årsberetning 2010





Forord

Hermed præsenteres årsberetning for mangfoldigheds-konsulentens virke i 2010.

Mangfoldighedsindsatsen i Region Midtjylland har tre overordnede indsatsområder:

- ▶ Ligestilling
- ▶ Etnisk ligestilling
- ▶ Handicap

I løbet af 2010 har mangfoldighedsindsatsen været fokuseret på en række projekter og tiltag på regionens arbejdspladser.

I denne årsberetning er der beskrevet en række aktiviteter, der er gennemført i regi af mangfoldighedsindsatsen.

Mangfoldighedsindsatsen

Mangfoldighedsindsatsen i Region Midtjylland blev vedtaget af regionsrådet den 20. april 2009.

Mangfoldighedsindsatsen skal medvirke til at styrke Region Midtjylland som en attraktiv, mangfoldig og rummelig arbejdsplads. Mangfoldighedsindsatsen har tre hovedindsatsområder; ligestilling, etniske ligestilling og handicapområdet.

I denne årsberetning for 2010 vil der blive givet en status på de tre indsatsområder med eksempler fra hverdagen i regionen.



Foto: Tonny Foghmar

Ligestilling

Ligestilling mellem kønnene indebærer, at mænd og kvinder har lige rettigheder, muligheder og pligter. Det er Region Midtjyllands mål at medvirke til at skabe en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd på regionens arbejdspladser på såvel medarbejder - som ledelsesniveau.

Etnisk ligestilling

Etnisk ligestilling betyder, at alle uanset oprindelse og kulturel baggrund har lige rettigheder, muligheder og pligter. Region Midtjylland ønsker at understøtte arbejdet med integration og etnisk ligestilling.

Handicap

Region Midtjylland vil som ansvarlig arbejdsgiver tilstræbe at skabe et rummeligt arbejdsmarked. Det er Region Midtjyllands mål, at fremme mulighederne for beskæftigelse for personer med handicap.

FAKTA

Målgruppen for mangfoldighedsindsatsen

"Alle ansatte i Region Midtjylland er omfattet af mangfoldighedsindsatsen. Mangfoldighedsindsatsen understøtter ligeledes indsatsen for at inkludere ledige, herunder særligt udsatte grupper, som ønsker beskæftigelse på regionens arbejdspladser".

Mangfoldighedsindsatsens hovedindsatsområder er:

- ▶ Ligestilling
- ▶ Etnisk ligestilling
- ▶ Handicap

Konsulentbistand

Til at understøtte regionens arbejdspladser i arbejdet med mangfoldighed er der ansat en mangfoldighedskonsulent i Koncern HR, Regionshuset Viborg. Konsulenten tilbyder konsulentbistand og koordinering til interne og eksterne samarbejdspartnere vedr. såvel projektudvikling som løsning af enkeltssager. Konsulentbistanden tilbydes som udgangspunkt i et tæt samarbejde med de lokale HR enheder og stabene.

Kontakt

Mangfoldighedskonsulent
Anders K. Kristensen
Tlf.: 87 28 54 83
Mobil: 51 27 07 40
e-mail: anders.kristensen@stab.rm.dk

Fakta og tal

Region Midtjylland har i forbindelse med den årlige evaluering af mangfoldighedsindsatsen set på køns- og aldersfordelingen, samt på antal ansatte fordelt efter herkomst på Region Midtjyllands arbejdspladser.

Tabellerne viser, at der stadig er stor forskel på antal ansatte kvinder og mænd på regionens arbejdspladser og at antallet af medarbejdere med etnisk herkomst er steget fra 2010 til 2011.

Måltal: etnisk ligestilling

Region Midtjylland ønsker, at personalesammensætningen afspejler mangfoldigheden i arbejdsstyrken. I samarbejde med Danmarks Statistik bliver der årligt udarbejdet en statistik vedr. etnisk ligestilling. Ved trepartsaftalerne fra 2007 blev det aftalt, at alle regioner og kommuner skal opstille måltal for andel af medarbejdere med anden etnisk baggrund.

Region Midtjylland ønsker, at personalesammensætningen afspejler mangfoldigheden i arbejdsstyrken. Måltallet for Region Midtjylland er i 2010 fastsat til 6,6 %. Måltallet er fastsat på baggrund af arbejdsmarkedsstyrelsens tal for andelen af indvandrere og efterkommere i arbejdsstyrken i den geografiske region midtjylland. Med en andel på 6,0 % ansatte indvandrere og efterkommere, nærmer Region Midtjylland sig generelt målsætningen. Som det fremgår af tabel 3 er andelen af indvandrere og efterkommere inden for nogle faggrupper allerede på niveau med eller over det generelle måltal. I kommende opgørelser af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk vil indgå differentierede måltal, hvor der sondres mellem indvandrere og efterkommere fra henholdsvis vestlige og ikke-vestlige lande. Denne andel er ikke mulig at opgøre ud fra det talmateriale, som Region Midtjylland hidtil har rekvireret fra Danmarks Statistik, men vil indgå i bestillingen i 2012.

Måltallet for Region Midtjylland er i 2010 fastsat til 6.6 %, hvilket svarer til andelen af den samlede arbejdsstyrke.

Tabel 1: Personalesammensætning fordelt på køn og etnisk oprindelse, februar 2010

Køn	Indvandrere	Efterkommere	Personer med dansk oprindelse	I alt	% Indvandrere og efterkommere
Kvinder	1.293	98	27.687	29.078	4,8 %
Mænd	684	35	6.854	7.573	9,0 %
Region Midtjylland i alt	1.977	133	34.541	36.651*)	5,8 %
Befolkningen i Region Midtjylland	75.190	21.274	1.151.268	1.247.732	7,7 %
Arbejdsstyrke i Beskæftigelses Region Midtjylland	38.643	3.470	593.742	635.855	6,6 %

*) Antallet af personer i denne tabel er højere end antallet af fuldtidsstillinger, idet opgørelsen rummer alle personer i lønsystemet inkl. honorarlønnede, jf. definitioner og afgrænsninger sidst i afsnittet.

Tabel 2: Personalesammensætning fordelt på køn og etnisk oprindelse, februar 2011

Køn	Indvandrere	Efterkommere	Personer med dansk oprindelse	I alt	% Indvandrere og efterkommere
Kvinder	1.291	112	27.029	28.432	4,9 %
Mænd	723	37	6.995	7.755	9,3 %
Region Midtjylland i alt	2.014	149	34.024	36.187 *)	6,0 %
Befolkningen i Region Midtjylland	75.190	21.274	1.151.268	1.247.732	7,7 %
Arbejdsstyrke i Beskæftigelses Region Midtjylland	38.643	3.470	593.742	635.855	6,6 %

*) Antallet af personer i denne tabel (36.187) er højere end antallet af fuldtidsstillinger, idet opgørelsen rummer alle personer i lønsystemet inkl. honorar- og timelønnede.

Opgørelse over personalesammensætning i faggrupper fordelt efter oprindelseslandegrupper i Region Midtjylland, er baseret på sammenkørsel af data fra Danmarks Statistik og Silkeborg Løn. Statistikken er opgjort pr. februar 2011.

Tabel 3: Personalesammensætning i faggrupper fordelt efter oprindelseslandegruppe (februar 2011)

Faggrupper	Danmark	EU-lande	Europa i øvrigt	Afrika	Nord-amerika	Syd- og Mellem-amerika	Asien	Oceanien	Uoplyst	I alt
Sygeplejersker	9.204	148	112	17	10	8	71	2	1	9.573
Social- og sundheds-personale	4.084	75	87	34	3	14	80	1	1	4.379
Yngre læger	2.067	170	98	17	9	9	198	1	0	2.569
Lægeselektrikerer	2.276	16	13	0	1	0	4	0	0	2.310
Kontor- og it-personale	1.554	17	12	6	1	4	10	0	1	1.605
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	1.441	23	19	7	1	4	15	0	0	1.510
Akademikere	1.402	57	25	2	6	2	5	2	0	1.501
Pædagogisk personale m.v.	1.364	26	13	3	1	3	5	1	0	1.416
Overlæger, lægelige chefer mv.	1.185	69	29	2	4	0	16	0	0	1.305
Servicemedarbejder, assistent	1.184	17	23	13	1	5	38	0	0	1.281
Bioanalytikere	1.054	10	11	3	0	2	24	0	0	1.104
Ledere, Sundheds-kartellet	789	8	1	0	0	0	0	1	0	799
Rengøringsassistenter	619	20	16	23	2	2	50	0	0	732
Fysioterapeuter	579	9	6	0	1	0	3	1	0	599
Ergoterapeuter	408	4	1	0	0	0	3	0	0	416
Jordemødre	366	4	4	2	0	0	2	0	0	378
Radiografer	209	7	19	2	1	0	11	0	0	249
Øvrige grupper	4.239	71	54	19	4	3	69	2	0	4.461
I alt	34.024	680	489	131	41	53	535	9	3	36.187*

* Antallet af personer i denne tabel er højere end antallet af fuldtidsstillinger, idet opgørelsen rummer alle personer i lønsystemet inkl. honorarlønnede, jf. definitioner og afgrænsninger sidst i afsnittet.

Af ovenstående tabel 3 fremgår det, at i gruppen af indvandrere og efterkommere, som er ansat i Region Midtjylland, kommer langt den største andel fra EU-lande (35 %), Europa i øvrigt (25 %) og Asien (28 %), mens kun 12 % kommer fra Afrika, Nordamerika, Syd- og Mellemamerika samt Oceanien. Den store andel af indvandrere og efterkommere fra andre EU-lande og det øvrige Europa er ikke så overraskende, da det er de lande, der geografisk ligger tættest på Danmark.

Definitioner og afgrænsninger:

Indvandrere

Indvandrere er født i udlandet. Ingen af forældrene er både danske statsborgere og født i Danmark. Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene, og personen er født i udlandet, opfattes personen som indvandrer.

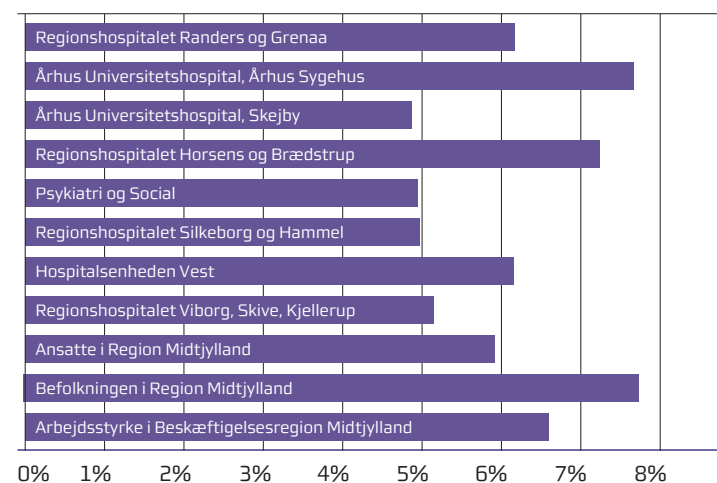
Efterkommere

Efterkommere er født i Danmark. Ingen af forældrene er både danske statsborgere og født i Danmark. Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene, og personen er udenlandsk statsborger, opfattes personen også som efterkommer.

Personer med dansk oprindelse

Personer, - uanset fødested/land - der har mindst én forælder, der både er dansk statsborger og født i Danmark.

Indvandrere og efterkommere på hospitalerne i Region Midtjylland december 2010



Gode eksempler fra mangfoldighedsindsatsen

Mænd i traditionelle kvindefag

Mænd i traditionelle kvindefag og kvinder i traditionelle mandefag, er en af metoderne til at skabe mere ligestilling.

På Århus Universitetshospital, Århus sygehus har man gjort noget ved sagen. Det ses hos serviceassistenternes på Neurologisk afdeling, hvor man har valgt at deles om opgaverne, *"det giver en mere varieret hverdag og et mindre sygefravær"* udtaler serviceleder Jonna Ledet Thomsen.

Førhen beskæftigede en del af serviceassistenternes sig med rengøring, nogle især mandlige medarbejdere med portør-opgaver og andre med forskellige serviceopgaver. Med serviceassistentprojektet har alle serviceassistenternes fordelt opgaverne, så alle har mulighed for at prøve kræfter med forskelligartede opgaver, dette giver medarbejderne en mere varieret arbejdsdag og et bedre arbejdsmiljø.

Der var dog en del modstand i starten af forløbet. Vi oplevede stor modstand i starten. Der var holdninger som *"piger kan da ikke lave forflytninger og tunge løft som portører"* og *"en mand gider da ikke at gøre rent"* fortæller servicelederen.

En af de medarbejdere som var skeptisk i starten, er Søren Hammer (foto) der tidligere udelukkende har haft arbejde som portør. Søren var nok mest ked af at miste kontakten og snakken med de patienter, som han dagligt bragte til og fra operation eller til andre afdelinger. Men Søren føler i dag at de nye opgaver giver en mere varieret arbejdsdag, da han kan undgå tunge løft og ensidigt arbejde men samtidig kan han faktisk godt have en kontakt med patienterne. Samtidig udtaler Søren, at han har fået større respekt for de andres arbejdsopgaver og kan se at arbejdet som serviceassistent er en fælles opgave.



Søren Hammer (tv.) og Jason Anthony (th.) har som serviceassistenter fået en mere varieret arbejdsuge.

Foto: Michael Haarder

Mangfoldighedsindsatsen og det sociale kapitel -et frugtbart samarbejde

Foto: Lise-Lotte Overgaard, medicinsk afdeling



Jeg er ikke vandt til at give op!

Lise-Lotte Overgaard, som i dag er ansat i skånejob på Regionshospitalet Viborg, har haft fast arbejde i hjemmeplejen i over 25 år. Hun fik sent i livet konstateret Kronisk Obstruktiv Lungesygdom og havde flere uheld bl.a et brækket ben. En længere sygdomsperiode medførte, at hun ikke længere kunne bibeholde sit job og blev afskediget. Efter en længere ledighedsperiode med forskellige arbejdsprøvninger, fik Lise-Lotte tilkendt førtidspension. Men Lise-Lotte ville ud og arbejde og have en hverdag med mening i. Der blev etableret en arbejdsprøvning på medicinsk afdeling på Regionshospitalet Viborg, og her prøvede Lise-Lotte "at gøre sig selv uundværlig", som hun selv udtrykker det.

Lise-Lotte er i dag fastansat i et skånejob, og meget glad for at hun ikke gav op, og at Regionshospital Viborg udviste social ansvarlighed - en historie Lise-Lotte gerne vil dele med andre.

Foto: Nørremarkens Trykkeri



Foto: Nørremarkens Trykkeri

Grafisk Service har fundet nye veje i en travl hverdag

Grafisk Service har i samarbejde med institutionen Nørremarken i Viborg, fundet en social ansvarlig samarbejdspartner til udførelse af grafisk produktion. Nørremarkens formål er at give ledige med bl.a. psykiske lidelser, mulighed for at skabe sig et udviklende arbejdsliv. Grafisk Service er glade for samarbejdet, og den ydelse som Nørremarken leverer, er af meget høj kvalitet. "Vi har samtidig en god mavefornemmelse, da vi med samarbejdet kan give en gruppe ledige en værdig beskæftigelse". Fortæller Martin Mossin Langgaard fra Grafisk Service.



Samarbejde med sprogcentrene i regionen

Region Midtjylland søsatte for et år siden et stort sprog- og videreuddannelsesprojekt for udenlandske læger under navnet YLVA – Yngre Lægers Videreuddannelsesaktiviteter for udenlandske læger – med fokus på sprog, kommunikation og hospitalskultur.

Projektet har været et samarbejde mellem Århus Universitetshospital, Århus Sygehus, Regionshospitalet Viborg, Lægeforeningen i Region Midtjylland, konsulentvirksomheden Inside Denmark, Sprogcenter Viborg, Lærdansk Århus og Region Midtjylland. Sprogcenter Viborg og Lærdansk i Århus modtog i den forbindelse EU's sprogpris i september 2010. Prisen gives for nyskabende initiativer, som fremmer sprogindlæring.

Introduktionen af nyt udenlandsk sundhedspersonale

Anæstesiologisk afdeling på Regionshospitalet Horsens har i samarbejde med Region Midtjylland og Inside Denmark undersøgt, hvordan man som afdeling kan tilrettelægge introduktionen af nyt udenlandsk personale, så man får sprog, kommunikation og hospitalskultur med i processen. For introduktion til at arbejde på et dansk hospital er en proces, og det er vigtigt at være bevidst om, at ting tager tid. Erfaringen fra Horsens viser bl.a. at:

- det betaler sig at afsætte tid til en grundig introduktion
- der er behov for en struktureret, forpligtende og bred introduktion
- der skal sættes fokus på den udenlandske læges ekspertise fra starten – dårligt dansk er ikke lig med dårlig faglighed. Man kan godt være medicinsk ekspert og nybegynder i dansk sprog
- der skal laves en afdækning af den udenlandske læges behov for kompetenceudvikling fx ved at lade en lægelig supervisor følge med i starten

Læs mere i brochuren "*bedre veje til introduktion og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft*".

Brochuren kan findes på: www.hr.rm.dk



Region Midtjylland deltager i integrationsministeriets toplederboard om forretningsdrevet mangfoldighed

Direktør Lars Hansson deltager i Integrationsministeriets toplederboard vedr. strategisk ledelse af mangfoldighed. En række topchefer fra offentlige og private virksomheder deltager i toplederboardet for at inspirere hinanden og andre virksomheder til at arbejde strategisk med mangfoldighedsledelse. Samtidig med at toplederboardet mødes til dialogmøder, deltager mangfoldighedskonsulenten i en HR-konsulentgruppe for at understøtte arbejdet i toplederboardet, og inspirere

HR-konsulenter til at arbejde med forretningsdrevet mangfoldighed.

Direktør Lars Hansson er til dagligt direktør i Region Midtjylland med særligt ansvar for Regional Udvikling og Koncern HR og er bl.a. formand for en følgegruppe vedr. mangfoldighedsindsatsen og Det Sociale Kapitel.



Direktør Lars Hansson



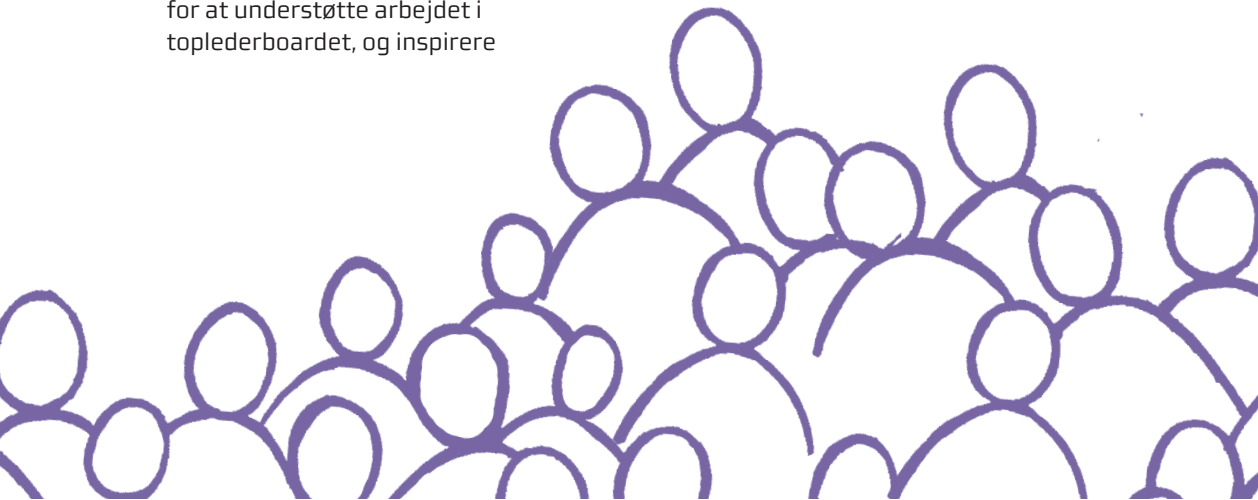
Foto: 'Når mangfoldighed skaber værdi' udgivet af Integrationsministeriet og Foreningen Nydansker.

Mangfoldighed på bundlinjen

På Århus Universitetshospital, Århus Sygehus, er ansatte med udenlandsk baggrund ikke blot en nødvendig arbejdskraft, men også et stort aktiv i forhold til udvikling af sygehusets patientservice. Patientgruppen bliver mere og mere mangfoldig, og derfor er medarbejdere med udenlandske rødder en vigtig nøgle til bedre pleje og udvikling.

"Det giver en tryghed for patienterne, at der er nogen, der forstår dem og kan oversætte – hvad enten det handler om sprog eller kultur", fortæller oversygeplejerske på Geriatrik afdeling, Kirsten Rahbek.

En af nøglemedarbejderne på afdelingen er fysioterapeuten Hatef Tahmasbyrad Hansen, der oprindeligt kommer fra Iran. *"Vi har mange ældre fra forskellige lande, og vi kan tale deres sprog. Når jeg møder dem, bliver de virkelig glade for, at der er en, der kan deres sprog og forstår dem. Sproget er jo ikke kun snak, men også kultur – hvordan du tiltaler dem og behandler dem. Det giver simpelthen et andet forløb for de ældre på afdelingen",* fortæller Hatef.



Eksempler på aktiviteter i 2010

- ▶ Konsulentbistand vedr. rekrutteringsindsatsen indenfor psykiatrien
- ▶ Konsulentbistand vedr. integrations – og Oplæringsstillinger
- ▶ Konsulentbistand vedr. procedurer for ansættelse med løntilskud
- ▶ Gennemførelse af YLVA projektet, danskuddannelse for udenlandsk sundhedspersonale
- ▶ Afholdelse af fundraisingkurser
- ▶ Konsulentbistand vedr. patientinformationsfilm
- ▶ Projekt vedr. interkulturel kommunikation på Århus Universitetshospital, Århus Sygehus,
- ▶ Projektudvikling for Alkohol og Trafikkonsulent enheden
- ▶ Jobrotation på MidtVask
- ▶ Temadag vedr. mangfoldighed på Regionshospitalet Viborg
- ▶ Konsulentbistand i forhold til MIDTLAB Innovationsservice
- ▶ Konsulentbistand i forhold til Integrationsministeriet mangfoldighedsprojekt
- ▶ Konsulentbistand vedr. fastholdelse af udenlandsk sundhedspersonale - Danske Regioner
- ▶ Konsulentbistand vedr. rekruttering med Dansk Sygepleje Råd
- ▶ Konsulentbistand vedr. HR samarbejde med Århus kommune
- ▶ Konsulentbistand i forhold til mentor-projekt med Center For Aktiv Beskæftigelsesindsats
- ▶ Afholdelse af kulturkurser
- ▶ Konsulentbistand vedr. internationaliseringsprojekt, Skejby Sygehus
- ▶ Konsulentbistand vedr. udvikling af CSR tiltag
- ▶ Konsulentbistand vedr. LMU grundkurser
- ▶ Kursus vedr. diskriminationslovgivning for personalekonsulenter og HR jurister
- ▶ Forberedelse og deltagelse i Den Personalepolitisk Messe 2010.



©Mark Film 2011

Illustration: Mark Film aps, Viborg

Patientinformationsfilm

Region Midtjyllands netværk vedr. patientkommunikation har produceret en informationsfilm om at være indlagt på et dansk hospital. En vigtig målgruppe for filmen er herboende personer med anden etnisk herkomst end dansk, men filmen kan også anvendes, hvis personalet oplever et behov for at informere andre patientgrupper, om det at være indlagt på et hospital.

Informationsfilmen vil medvirke til at opfylde Den Dansk Kvalitetsstandard 2.1.4. om *"at der skal foreligge retningslinjer for, hvordan afdelingen forholder sig til religiøse og kulturelle behov"*. Filmen kommer nydanske patienter og pårørende i møde ved at informere om bl.a. uskrevne regler og forventninger, men også andre borgere som for første gang henvender sig til hospitalet.

Filmen er lavet som en animationsfilm, så den ikke fremstiller et specifikt hospital eller specifikke personer. Filmen findes på flere sprog.

Der er ligeledes lavet et skriftligt støttemateriale til brug for at udbrede kendskabet til filmen.

Se f.eks. en arabisk udgave på: www.arabisk.rm.dk

Visioner 2011

Planlagte aktiviteter

Der skal igen i 2011 sættes et særligt fokus på videreudvikling af mangfoldighedsindsatsens tre udvalgte hovedindsatsområder:

- ▶ Ligestilling
- ▶ Etnisk ligestilling
- ▶ Handicap.

Udvidet samarbejde med Det Sociale Kapitel

I 2011 skal der i samarbejde med konsulenterne i Det Sociale Kapitel gennemføres en række projekter vedr. etablering af løntilskudsansættelser og jobrotationsprojekter. I forbindelse med besparelserne bistår mangfoldigheds-

konsulenten sammen med konsulenterne i Det Sociale Kapitel, med omplacering af afskedigede medarbejdere.

Temadage og kurser

En del af aktiviteterne i mangfoldighedsindsatsen er afholdelse af kurser og temadage. Ligesom i 2010 vil mangfoldighedskonsulenten udbyde en række kurser og temadage f.eks. kulturkurser for sundhedspersonale.

Arbejdspladsprojekter

Udover de allerede planlagte aktiviteter og temadage, vil mangfoldighedskonsulenten fortsætte udviklingen af

igangværende projekter på regionens arbejdspladser og iværksætte nye initiativer.

Herunder er der beskrevet et par udvalgte arbejdspladsprojekter:

Projektudvikling af sprog og kulturkurser i samarbejde med hospitalenheder, sprogskoler og øvrige relevante aktører.

Rekruttering og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft i samarbejde med HR-enheden ved Psykiatri og Social.

Nyhedsbreve

Koncern HR udgiver kvartalsvist et nyhedsbrev, som orienterer om mangfoldighedsindsatsen i Region Midtjylland.

Nyhedsbrevet har en bred læserkreds af såvel eksterne aktører, som ansatte ved regionshusene og hospitalerne i Region Midtjylland.

Læs mere på: www.hr.rm.dk

