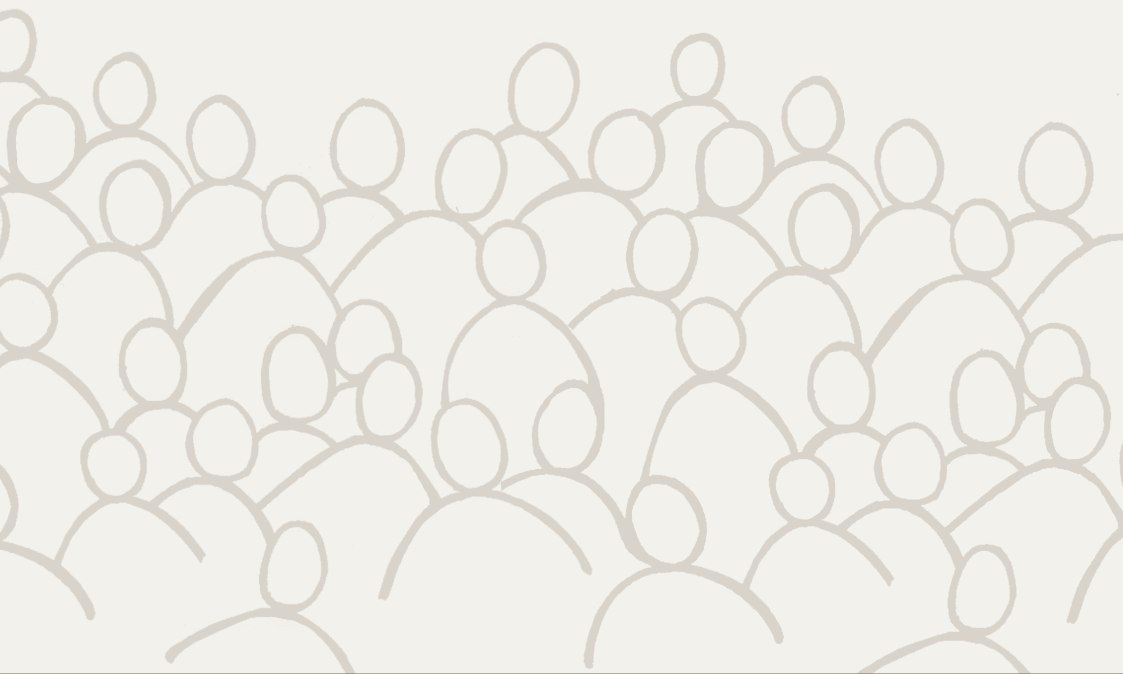


Mangfoldighedsindsatsen

– kort og godt





FORORD

Region Midtjylland ønsker, at personalesammensætningen afspejler mangfoldigheden i arbejdsstyrken. Mangfoldighedsindsatsen skal medvirke til at styrke Region Midtjylland som en attraktiv, mangfoldig og rummelig arbejdsplads.

Denne pjece er en kort udgave af mangfoldighedsindsatsen i Region Midtjylland, som er behandlet i MEDsystemet og godkendt af regionsrådet i maj 2009.

Mangfoldighedsindsatsen for Region Midtjylland skal ses i sammenhæng med den overordnede fælles personalepolitiske ramme, som fremgår af Ledelses- og Styringsgrundlaget, MEDaftalen og personalepolitikken.

Pjecen henvender sig til alle, som er interesseret i at få en kort orientering om arbejdet med mangfoldighed; herunder ligestilling, etnisk ligestilling og handicap, som er de tre hovedindsatsområder i mangfoldighedsindsatsen for Region Midtjylland.

Rapporten vedr. mangfoldighedsindsatsen kan ses i sin fulde udstrækning, inkl. forskelligt supplerende materiale på hjemmesiden:

<http://www.rm.dk/om+regionen/organisation/koncern+hr>

Begrebet mangfoldighed dækker over forskel i alder, etnisk baggrund, køn, seksuel orientering, handicap, helbred og race ¹. Mangfoldighed omfatter også uddannelsesbaggrund, livssituation, erhvervserfaring, geografisk tilhørsforhold mv.

¹ Definitionen er et uddrag fra Lov om Ligebehandling

FORMÅL

Mangfoldighedsindsatsen har to væsentlige aspekter:

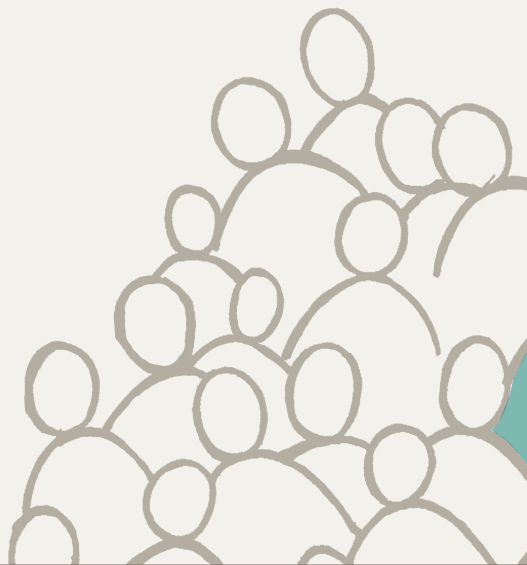
Personalepolitisk handler det om at fremme en mangfoldig arbejdspladskultur, som prioriterer ligestilling, etnisk ligestilling og handicap. Denne målsætning bygger dels på en tankegang om lige ret for alle og dels en forestilling om, at mangfoldighed vil være en styrke for Region Midtjylland.

Arbejdsmarkedspolitisk og samfundsøkonomisk handler det om at virkeliggøre et samfundsmæssigt ansvar. Eksempelvis i forhold til en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder, integration og fastholdelse af medarbejdere med en anden etnisk baggrund, samt at fremme mulighederne for at beskæftige personer med nedsat arbejdsevne/handicap på regionens arbejdspladser.

For at fremme opfyldelsen af disse målsætninger vil Region Midtjyllands mangfoldighedsindsats bidrage til mangfoldighed inden for alle områder.

Målgruppen for mangfoldighedsindsatsen

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

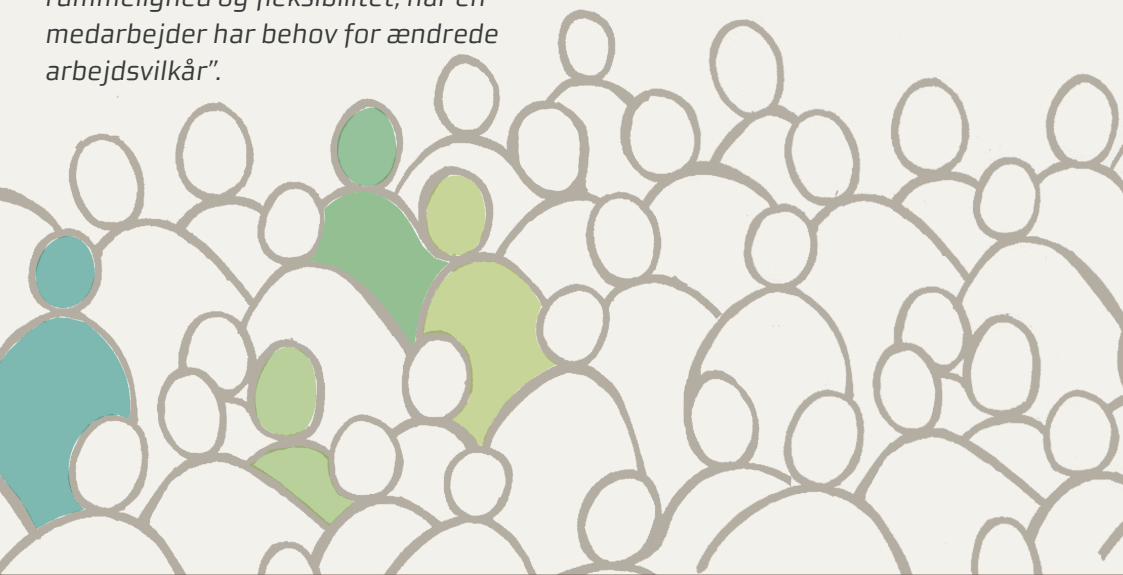


POLITIKKEN

Mangfoldighedsindsatsen tager udgangspunkt i personalepolitikken. Region Midtjylland ønsker ligestilling på alle områder, og at ledere og medarbejdere medvirker til at fremme og forankre dette.

Personalepolitikken understreger:
"Mangfoldighed i personalegruppen giver os viden, erfaring og inspiration til at opgaverne løses mest hensigtsmæssigt. Derfor har vi behov for ansatte i alle aldre og med forskellig baggrund. Vi respekterer, at menneskers vilkår varierer i forskellige livsfaser og livssituationer. Både ledere og medarbejdere viser derfor stor rummelighed og fleksibilitet, når en medarbejder har behov for ændrede arbejdsvilkår".

Arbejdet med mangfoldighed er en vekselvirkning mellem at arbejde med mangfoldighed i bred betydning og samtidig være opmærksom på særlige målgrupper. Udfordringen er således at kombinere den generelle indsats med den mere specifikke indsats rettet mod særlige grupper.



HOVEDINDSATSRÅDER

Ligestilling

Ligestilling mellem kønnene indebærer, at mænd og kvinder har lige rettigheder, muligheder og pligter. Med henblik på at Region Midtjylland skal arbejde helhedsorienteret med kønsligestilling, er det vigtigt at se på kønsfordelingen ved ansættelser.

Det er Region Midtjyllands mål:

- ▶ at medvirke til at skabe en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd på regionens arbejdspladser,
- ▶ at arbejde med nye initiativer, f.eks. fokus på rekruttering af mænd i typiske kvindefag,
- ▶ at følge udviklingen vedr. kønsligestilling.

Etnisk ligestilling

Etnisk ligestilling betyder, at alle uanset oprindelse og kulturel baggrund har lige rettigheder, muligheder og pligter.

Det er Region Midtjyllands mål:

- ▶ at andelen af medarbejdere med anden etnisk baggrund skal afspejle det lokale arbejdsmarked og de enkelte fagområder,

- ▶ at fremme en positiv holdning til ansættelse af medarbejdere med en anden etnisk baggrund,
- ▶ at følge udviklingen vedr. etnisk ligestilling.

Handicap

Region Midtjylland vil som ansvarlig arbejdsgiver tilstræbe at skabe rummelige arbejdspladser, som kan bidrage til, at handicappede har en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Det er Region Midtjyllands mål:

- ▶ at fremme mulighederne for beskæftigelse for personer med handicap,
- ▶ at bruge personalepolitikens muligheder aktivt, herunder Det Sociale Kapitel,
- ▶ at bidrage til, at der ikke findes fysisk og holdningsmæssig barriere for handicappedes lige adgang til regionens arbejdspladser, bygninger og elektroniske medier.

ROLLER OG ANSVAR

Organisationen Region Midtjylland har ansvar for i videst muligt omfang at skabe hensigtsmæssige rammer og støttemuligheder, således at mangfoldighedsindsatsen kan omsættes såvel regionalt som lokalt på de enkelte arbejdspladser.

Ledelsens ansvar understreges i Ledelses- og Styringsgrundlaget. God ledelse, velkvalificerede medarbejdere, nytænkning og et velfungerende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere er altafgørende for, at regionen kan nå sine mål og dermed fremstå som en markant aktør i den offentlige sektor. Ledelsen skal i samarbejde med medarbejderne sørge for at ansætte kvalificerede medarbejdere, der kan løse de fremtidige opgaver og samtidig bidrage til at fremme mangfoldigheden.

Medarbejderne bør udvise medansvar for, at mangfoldighedsindsatsen lykkes. Det sker bl.a. ved, at medarbejderne inddrages i rekrutteringen, introduktionen og i særdeleshed i det daglige samarbejde med den nye medarbejder, hvilket fordrer rummelighed og fleksibilitet i opgavevaretagelsen.

På en social ansvarlig arbejdsplads har lederne og medarbejderne **et fælles ansvar** for trivsel og udvikling på arbejdspladsen. Det fælles ansvar gælder også, når mangfoldighedsindsatsen skal føres ud i livet.



Foto fra Århus Universitetshospital, Skejby's folder om personalepolitik
Foto: John Kristensen, Århus Universitetshospital, Skejby

FAKTA

Konsulentbistand

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

Mangfoldighedskonsulenten kan understøtte aktiviteter på Region Midtjyllands arbejdspladser, igangsætte initiativer og projekter f.eks. etablering af erfa-grupper, afholdelse af kurser og temadage eller indgå som sparringspartner i konkrete arbejdspladsprojekter.

Kontakt mangfoldighedskonsulenten

Anders K. Kristensen
Region Midtjylland, Koncern HR
Skottenborg 26, 8800 Viborg
Tlf. 87 28 54 83 – 51 27 07 40
Mail: anders.kristensen@stab.rm.dk
www.hr.rm.dk



Revideret mangfoldighedspolitik/-strategi - procesplan og mulige fokusområder

Region Midtjylland har en mangfoldighedspolitik (mangfoldighedsindsats), vedtaget af regionsrådet i 2008, som har fokus på ligestilling, etnisk ligestilling og handicap. På baggrund af regionsrådets behandling af ligestillingsredegørelsen 2015 vedtog regionsrådet, at der skal udarbejdes en revideret mangfoldighedspolitik/-strategi for Region Midtjylland inden udgangen af indeværende valgperiode.

Nedenfor beskrives den foreløbige procesplan samt nogle foreløbige overvejelser om indhold.



Foreløbig procesplan

1. Input til procesplan og indhold drøftes i Regions-MEDudvalgets følgegruppe vedr. mangfoldighed mv. 26. maj 2016
2. Regions-MEDudvalget orienteres om det forestående arbejde med at udforme en revideret mangfoldighedspolitik/-strategi på døgnsminaret 9-10. juni 2016.
3. Koncern HR udformer oplæg til procesplan og foreløbige overvejelser om indhold.
4. Direktionen drøfter oplæg til procesplan mv.
5. Koncern HR anmoder om input til politikken/strategien fra:
 - HR-/Personalechefkredsen (31. august)
 - Strategisk HR-forum (8. september)
 - Regions-MEDudvalget (15. september)
 - HMU-formandskaber (via mail efter 15. september)
 - Regionsrådet (temamøde 21. november)
 - Eventuelle relevante eksterne samarbejdspartnere/organisationer
6. Udkast til politik/strategi drøftes i Regions-MEDudvalgets følgegruppe vedr. mangfoldighed mv. ultimo november 2016
7. Udkast til politik/strategi drøftes i Regions-MEDudvalget december 2016
8. Udkast sendes til høring i HMUerne december 2016 med høringsfrist i marts 2016
9. Opsamling på høringssvar i Regions-MEDudvalget april 2017
10. Udkast til politik/strategi forelægges for regionsrådet til godkendelse maj/juni 2017

Dato 15.08.2016
Anders K. Kristensen

andkri@rm.dk
ESDH 1-01-77-15-09

Side 1

Foreløbige overvejelser om fokus/indhold

Det skal overvejes, hvilke aspekter omkring mangfoldighed og ligestilling den fremtidige politik/strategi bør fokusere på. Den nuværende mangfoldighedspolitik har primært en beskæftigelsespolitisk tilgang til mangfoldighedsbegrebet med fokus på kønsligestilling, etnisk ligestilling og jobmuligheder for personer med handicap.

Det kan i den sammenhæng overvejes, hvor vidt politikken/strategien i højere grad også bør adressere nogle arbejdsgiver- og medarbejderperspektiver.

Nedenfor er oplistet en række eksempler på mulige temaer samt henvisninger til aktuelle data/statistik i bilag 1 vedr. udvalgte emner.



1. Lige karrieremuligheder og en personalesammensætning der afspejler arbejdsmarkedet

Side 2

a) **Ligestilling i forhold til karrieremuligheder** uanset køn, etnisk baggrund, handicap mv., inklusiv mangfoldighed i ledelse på alle niveauer (Statistik om nuværende personalesammensætning på faggrupper og ledelsesniveauer præsenteres i bilag 1). Det kan overvejes at formulere måltal/pejlemærker, der sigter mod at hæve andelen af det underrepræsenterede køn og andelen af personale med anden etnisk baggrund i forhold til udvalgte grupper. Det kan overvejes at udforme en mere detaljeret årlig personale-redegørelse/statistik på dette område, f.eks. omkring faggruppers og ledelsesniveaues fordeling på køn og etnicitet.

b) **Måltal for personalesammensætningen mht. etnisk baggrund**, der sigter mod at afspejle den regionale arbejdsstyrke. Regionsrådet har fastsat og følger årligt måltal på området. Måltallene er stort set opfyldt, jf. bilag 1. Som supplement til de samlede måltal for Region Midtjyllands arbejdspladser kan det overvejes at "opdele" måltallene på HMU-områder og følge udviklingen lokalt.

c) **Samarbejde med udvalgte uddannelsesinstitutioner om at tiltrække og uddanne en mangfoldig gruppe af studerende**, inkl. "markedsføring" af uddannelserne i forhold til en bred målgruppe og kommunikation om mangfoldigheden på Region Midtjyllands arbejdspladser (Bilag 1 viser udpluk af statistik fra VIA vedr. optaget af studerende på udvalgte fagområder).

2. Nuværende og fremtidige rekrutteringsudfordringer gør det relevant at have strategisk fokus på mangfoldighed i arbejdsstyrken, inkl. rekruttering/fastholdelse af alle aldersgrupper (særligt seniorer som følge af længere middellevetid og stigende pensionsalder) og rekruttering/fastholdelse af sundheds-personale med anden etnisk baggrund (særligt læger, jf. Region Midtjyllands vakance opgørelser og den løbende rekruttering af læger med udenlandsk baggrund).

3. **Inkluderende kultur uden diskrimination af medarbejdere og borgere/patienter.** Er der på nogen områder behov for nye tiltag for at fremme en inkluderende kultur og rammer om arbejdet, der ikke virker diskriminerende i forhold til f.eks. alder, køn, etnisk oprindelse, seksuel orientering, religiøst tilhørsforhold eller handicap? Er der f.eks. behov for yderligere fokus på fysiske rammer/indretningen af byggeri? (Forhold omkring diskrimination og ligestilling er ofte reguleret gennem lovgivning og overenskomster. Udgangspunktet er, at ansatte uanset køn, alder, etniske baggrund, handicap, seksuel orientering og religion ikke må diskrimineres eller chikaneres).

Foreløbige overvejelser om form

En revideret politik/strategi bør være fremadskuende og kort og indeholde nogle konkrete pejlemærker. Den kan eventuelt opbygges, så beskrivelsen af de temaer der medtages struktureres efter:

- 1) "Vi vil..." (mål/intentioner/pejlemærker)
- 2) "Vi gør..." (midler/metoder/handlinger/værtøjer)

Baggrundsinfo

Som baggrundsinformation kan der henvises til den oprindelige mangfoldighedsindsats og pjecen "mangfoldighedsindsatsen kort og godt" (www.hr.rm.dk) samt beskrivelsen af Region Midtjyllands øvrige indsatsområder omkring bæredygtighed og samfundsansvar, inkl. Det Sociale Kapitel (www.rm.dk/om-os/organisation/regionens-politikker/agenda-21/).

Udvalgt statistik om kønsfordeling, etnicitet og aldersfordeling på basis- og lederstillinger samt optag på uddannelsesinstitutioner i Region Midtjylland

Kønsfordelingen for udvalgte faggrupper inkl. ledere

Som det fremgår af personaleredegørelsen 2015 har Region Midtjylland en relativt skæv kønsfordeling, idet der samlet set i november 2015 var 80,6 % kvinder og 19,4 % mænd. Det er dog ikke overraskende, da en række store faggrupper som sygeplejersker, social- og sundhedspersonale og lægesekretærer, der tidligere har været regnet som "kvindefag", udgør næsten halvdelen af alle ansatte i Region Midtjylland. Udviklingen i kønsfordeling har i perioden november 2008 til november 2015 ændret sig en anelse, da andelen af mænd er steget fra 18,9 % til 19,4 %.

Tabel 1 nedenfor viser kønsfordelingen for medarbejdere i udvalgte faggrupper – og den tilsvarende kønsfordeling for ledere indenfor faggruppen.

Tabel 1: Kønsfordeling på udvalgte faggrupper – basis- og ledende personale

Overenskomstområde	Antal personer	Personer Kvinder	Personer Mænd	Andel % Kvinder	Andel % Mænd
Region Midtjylland i alt	31.033	24.874	6.159	80,2 %	19,8 %
Akademikere, Regioner	1.821	1.173	648	64,4 %	35,6 %
Chefer, Regioner*	104	38	66	36,5 %	63,5 %
(*) hovedparten fra AC-overenskomsten.					
Lægesekretærer	2.122	2.115	7	99,7 %	0,3 %
Ledende lægesekretærer	58	58	0	100,0 %	0,0 %
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.368	528	840	38,6 %	61,4 %
Cheflæger	10	2	8	20,0 %	80,0 %
Ledende overlæger/professorer	114	47	67	41,2 %	58,8 %
Overlæger, løntrinaflønnede	1.037	435	602	41,9 %	58,1 %
Underordnede læger (reservelæger)	2.140	1.287	853	60,1 %	39,9 %
Afdelingslæger, overenskomstansatte	460	233	227	50,7 %	49,3 %
1. reservelæger	399	245	154	61,4 %	38,6 %
Reservelæger	1.048	655	393	62,5 %	37,5 %
Syge- og sundhedspersonale, ikke ledende	12.629	12.056	573	95,5 %	4,5 %
Syge- og sundhedspers., ledere, Regioner	651	607	44	93,2 %	6,8 %
Sygeplejersker	9.112	8.825	287	96,9 %	3,1 %
Ledende sygeplejersker	443	422	21	95,3 %	4,7 %
Bioanalytikere	1.084	1.021	63	94,2 %	5,8 %
Ledende bioanalytikere	83	77	6	92,8 %	7,2 %
Ergoterapeuter	341	324	17	95,0 %	5,0 %
Ledende bioanalytikere	21	19	2	90,4 %	9,6 %
Fysioterapeuter	481	417	64	86,7 %	13,3 %
Ledende fysioterapeuter	38	29	9	76,3 %	23,7 %
Socialrådgivere, Regioner	98	88	10	89,8 %	10,2 %
Socialrådgivere, ledere	8	6	2	75,0%	25,0 %

Der er for alle faggrupper en mindre andel af kvinder i de ledende stillinger end i basisstillingerne. Tendensen er særligt tydelig inden for gruppen af chefer omfattet af cheftaalen. For lægegruppernes vedkommende er der især på afdelingslæge- og cheflægeniveau (/lægefaglige direktører), en mindre andel af kvinder, som er ledere, i forhold til de øvrige faggrupper inden for lægeområdet.

Andelen af kvinder er steget i de senere år i gruppen af underordnede læger/ynge læger samt akademikere. Dette må antages at få en forsinket effekt på udviklingen i andelen af kvinder i gruppen af overlæger og lægelige chefer samt ansatte på cheftaalen, idet rekrutteringslaget vil omfatte flere kvinder end tidligere.

Andelen af indvandrere og efterkommere inden for udvalgte faggrupper

Tabel 2 viser personalesammensætningen i Region Midtjylland fordelt på faggrupper og etnisk oprindelse. Som det fremgår, er der markant forskel på, hvor stor andelen af indvandrere og efterkommere er inden for de forskellige faggrupper. Dette hænger bl.a. sammen med, at der også er forskel på, hvor mange med anden etnisk baggrund end dansk, der uddannes inden for de forskellige fagområder.

Tabel 2: Personalesammensætning fordelt på faggrupper og etnisk oprindelse

Udvalgte faggrupper	Indvandrere og efterkommere mar-16	Personer med dansk oprindelse mar-16	I alt mar-16	% Indvandrere og efterkommere mar-16	% Indvandrere og efterkommere mar-15	% Indvandrere og efterkommere Udvikling
Sygeplejersker	359	9.164	9.523	3,77%	3,85%	-0,08%
Social- og sundhedspersonale	218	3.033	3.251	6,71%	6,05%	0,66%
Yngre Læger	505	2.251	2.756	18,32%	18,22%	0,10%
Lægesekretærer	32	2.174	2.206	1,45%	1,68%	-0,23%
Akademikere	117	1.682	1.799	6,50%	6,42%	0,08%
Overlæger, lægelige chefer mv.	232	1.457	1.689	13,74%	13,00%	0,74%
Administration og it mv., Regioner	60	1.462	1.522	3,94%	3,49%	0,45%
Pædagogisk personale og huskoldn.led., døgninst.	47	1.344	1.391	3,38%	3,78%	-0,40%
Bioanalytikere	87	1.023	1.110	7,84%	7,92%	-0,08%
Omsorgs- og pædagog-medhjælpere	33	964	997	3,31%	3,33%	-0,02%
Service-medarbejder, assistent	78	898	976	7,99%	6,62%	1,37%
Ledere, Sundhedskartellet	7	652	659	1,06%	1,17%	-0,11%
Rengørings-assistenter	92	517	609	15,11%	16,17%	-1,06%
Fysioterapeuter	19	506	525	3,62%	4,41%	-0,79%
Jordemødre	11	458	469	2,35%	2,48%	-0,13%
Ergoterapeuter	15	388	403	3,72%	1,82%	1,90%
Radiografer	44	306	350	12,57%	14,03%	-1,46%
Øvrige grupper	365	4.543	4.915	7,43%	6,55%	0,88%
Region Midtjylland i alt	2.321	32.822	35.150	6,60%	6,40%	0,20%

Ser man på de største medarbejdergrupper, udgør andelen af indvandrere og efterkommere 3,77 % af sygeplejerskerne. I den næststørste faggruppe, social- og sundhedspersonale, er andelen af indvandrere og efterkommere 6,71 %. Ser man på den samlede lægegruppe (lægelige chefer, overlæger og Yngre Læger), som tilsammen er den tredje største faggruppe, så udgør andelen af indvandrere og efterkommere tilsammen 16,58 %.

Personaleredegørelsen 2015 viser uddybende statistik om oprindelseslande, kønsfordeling og udviklingen siden 2009 (Redegørelsen kan ses på www.hr.rm.dk)

Tabel 3 viser, at for alle nedenstående faggrupper er der en mindre andel af indvandrere og efterkommere i de ledende stillinger end i basisstillinger. Eksempelvis er der ingen indvandrere og efterkommere på cheftalen til trods for, at den tilsvarende andel for akademikere er 6,50 %.

Inden for sundhedskartellets område er andelen af indvandrere og efterkommende for basispersonalet 4 gange stå stor, som hos lederne i sundhedskartellet.

Tabel 3: Ansatte i Region Midtjylland (marts 2016) fordelt efter herkomst, oprindelseslandegruppe og overenskomstområde

OVERENSKOMSTOMRÅDE	Indvandrere og efterkommere			Personer med dansk oprindelse	Uoplyst herkomst	I alt	Andel Indvandrere og efterkommere	Andel vestlige	Andel ikke vestlige
	Vestlige lande	Ikke-vestlige lande	I alt						
I alt	485	402	887	6.824	2	7.952	11,15%	6,10%	5,06%
Akademikere, Regioner	88	29	117	1.682	1	1.800	6,50%	4,89%	1,61%
Chefer, Regioner	-	-	-	105	-	105	0,00%	0,00%	0,00%
Underordnede læger (reservelæger)	246	259	505	2.251	-	2.756	18,32%	8,93%	9,40%
Overlæger, lægelige chefer m.v.	135	97	232	1.457	1	1.922	12,07%	7,02%	5,05%
Syge- og sundhedspersonale, ikke ledende	264	297	561	12.522	2	13.085	4,29%	2,02%	2,27%
Syge- og sundhedspers., ledere, Regioner	6	1	7	652	-	666	1,05%	0,90%	0,15%

Samlet set er andelen af indvandrere og efterkommere blandt medarbejdere i Region Midtjylland 6,6 %, hvilket er helt på niveau med sammensætningen for beskæftigede i den geografiske Region Midtjylland, hvor andelen af indvandrere eller efterkommere ligeledes udgør 6,6 %. Regionsrådets målsætning om, at andelen af indvandrere og efterkommere ansat i Region Midtjylland skal være på niveau med andelen af beskæftigede i den geografiske region Midtjylland er dermed opnået i den senest opgjorte periode.

Som supplement til det ovenfor omtalte måltal på 6,6 %, der afspejler alle beskæftigede indvandrere og efterkommere, har Regionsrådet besluttet at specificere dette måltal yderligere for indvandrere og efterkommere fra henholdsvis vestlige og ikke vestlige lande. Måltallet for indvandrere og efterkommere fra vestlige lande er senest fastsat til 3,0 % og tilsvarende er måltallet for indvandrere og efterkommere fra ikke vestlige lande fastsat til 3,6 %. Region Midtjylland havde ved den seneste opgørelse henholdsvis 3,1 % og 3,5 % indvandrere og efterkommere fra vestlige og ikke vestlige lande.

Optag på uddannelsesinstitutionerne fordelt på køn og etnisk baggrund

I tabel 4-6 nedenfor gengives udvalgte statistikker fra VIA vedrørende optaget på uddannelsesinstitutionerne i de seneste år. Statistikkerne viser bl.a., at der fortsat kun optages meget få mænd på sygeplejerstudiet og relativt få med anden etnisk baggrund end dansk.

Tabel 4 Optagelse på sygeplejerskeuddannelsen 2015/2016 fordelt på køn og alder

Mænd									
	<21 år		21-25 år		26-30 år		>30 år		I alt mænd
	antal	%	antal	%	antal	%	antal	%	antal %
Optag 2015	4	12,5 %	16	50 %	4	12,5 %	8	25 %	32 4 %
Optag 2016	1	2 %	20	49 %	11	27 %	9	22 %	41 5 %
Kvinder									
	<21 år		21-25 år		26-30 år		>30 år		I alt kvinder
	antal	%	antal	%	antal	%	antal	%	antal %
Optag 2015	210	29 %	379	52 %	60	8 %	80	11 %	729 96 %
Optag 2016	199	27 %	390	54 %	65	9 %	72	10 %	726 95 %
VIA Sygeplejerske total (mænd og kvinder)									
	<21 år		21-25 år		26-30 år		>30 år		I alt
	antal	%	antal	%	antal	%	antal	%	antal
Optag 2015	214	28 %	395	52 %	64	8 %	88	12 %	761
Optag 2016	200	26 %	410	53 %	76	10 %	81	11 %	767

Tabel 5 Optagelse på sygeplejerskeuddannelsen 2015/2016 fordelt på etnisk baggrund

	DK		Uden for DK, inden for EU/EØS		Uden for EU/EØS		I alt
	antal	%	antal	%	antal	%	antal
Optag 2015	732	96 %	8	1 %	21	3 %	761
Optag 2016	739	96 %	17	2 %	11	2 %	767

Tabel 6 Optagelse på Social og sundhedsuddannelserne 2014 fordelt på køn og nationalitet

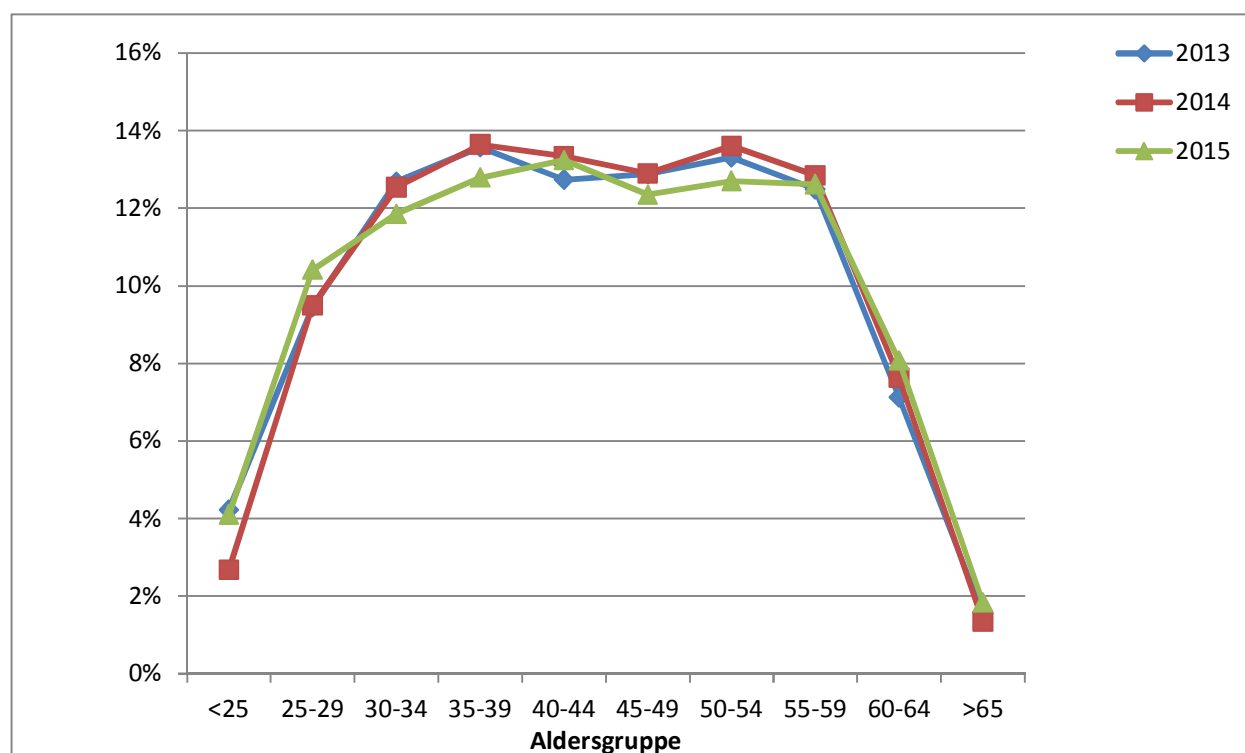
	Mænd		Kvinder	
	Dansk	Udenlandsk	Dansk	Udenlandsk
Social- og sundhedsuddannelsen (eud)	166	63	1.428	329
Sygeplejerske prof. Bach.	34	< 5	705	28

Aldersfordeling og udvikling i gennemsnitsalder

Jf. Personaleredegørelsen 2015 var gennemsnitsalderen i Region Midtjylland for alle ansatte i november 2015 44,0 år. Gennemsnitsalderen har været ret konstant gennem de seneste år, dog med en svagt stigende tendens, der skal ses i sammenhæng med, at pensionsalderen også er stigende.

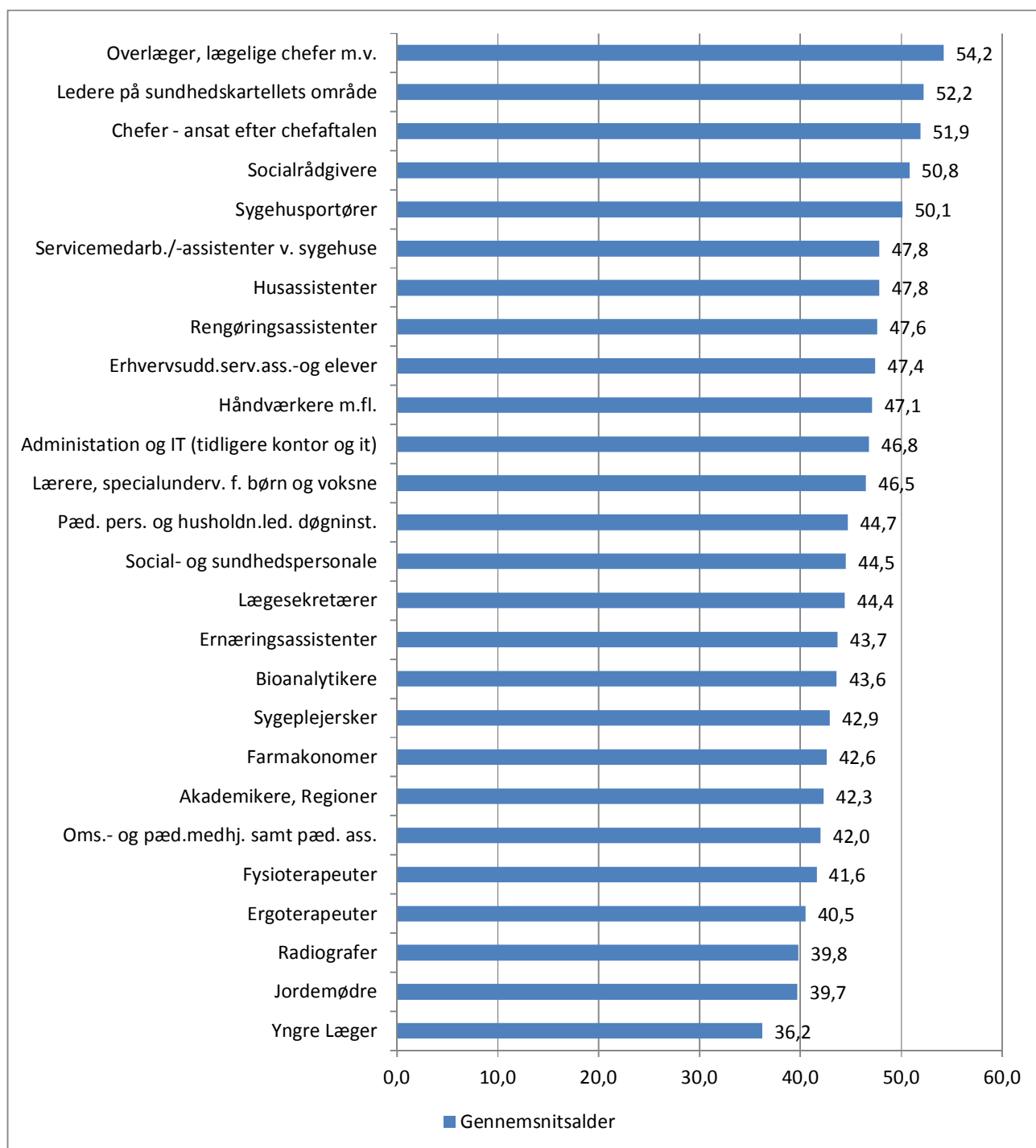
Figur 1 nedenfor viser fordelingen på aldersintervaller for alle ansatte i Region Midtjylland i november 2015. Det kendetegnende ved aldersfordelingen er, at der er en meget jævn fordeling af ansatte i aldersintervallerne fra 30 år til 59 år.

Figur 1 Aldersfordeling for ansatte i Region Midtjylland



Figur 2 viser gennemsnitsalderen fordelt på de enkelte faggrupper, og Tabel 7 viser udviklingen i gennemsnitsalderen for de store ledergrupper sammenholdt med udviklingen i gennemsnitsalderen for alle ansatte i Region Midtjylland.

Figur 2 Gennemsnitsalder fordelt på faggrupper



Tabel 7: Udvikling i gennemsnitsalder pr. overenskomst

Overenskomst	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Overlæger, lægelige chefer	54,1	54,4	54,3	54,2	54,1	54,2
Ledere, Sundhedskartellet	50,5	51,1	51,3	51,6	51,7	52,2
Cheftalen	50,3	51,2	51,1	51,2	51,6	51,9
Alle ansatte	43,4	43,6	43,7	43,8	43,9	44,0

Inden for overlægegruppen, hvor der inden for nogle specialer har været rekrutteringsudfordringer gennem mange år, har gennemsnitsalderen været ret konstant de seneste år.

Dette skal ses i sammenhæng med, at faggruppen er steget med knap 200 ansatte – fra 1150 til 1350, hvilket kan have påvirket gennemsnitsalderen i nedadgående retning, da yngre ansatte har haft flere muligheder for at blive ansat i de ledende stillinger.

Modsat er antallet af ledere under sundhedskartellet faldet med ca. 150 ansatte (fra 820 til 650 bl.a. som konsekvens af strukturændringer, der har medført sammenlægning af afdelinger), og derfor har tilgangen af nye ledere været lav, hvilket får gennemsnitsalderen til at stige. Samme tendens ses i forhold til ansatte på cheftalen, hvor antallet er faldet fra 130 til 105.

Sammenholdt med at der er en relativ lav personaleomsætning for disse faggrupper må der fremadrettet forventes en stigning i gennemsnitsalderen pga. højere pensionsalder.

Samlet set vurderes der ikke at være generelle udfordringer omkring høj gennemsnitsalder i Region Midtjylland. Tallene kan dog godt dække over lokale udfordringer inden for nogle faggrupper.