

Rapport om *lige adgang og trivsel* 2024

Indhold

Indledning	4
Deltagende aktører	5
Data og metode	6
Lige adgang 2024	7
Trivsel 2024	8
Resultater per segment	9
Koncertsteder og koncertarrangører	10
Festivaler	11
Musikforlag og musikselskaber med forlagsservices	12
Bookingagenturer og musikselskaber med bookingservices	13
Labels og musikselskaber med label services	14
Management og musikselskaber med management services	15
Uddannelse, undervisning og talentudvikling	16
Interesse-, genre- og brancheorganisationer	17
Støtteuddelende organisationer	18
Fagforeninger	19
Forvaltningsselskaber	20
Medier	21
Orkestre og ensembler	22
Tillæg om alder	23

Et *bæredygtigt musikliv* for nuværende og kommende generationer

Musiklivets Partnerskab for Bæredygtig Udvikling er en branchealliance og fælles platform for forandringsledere på tværs af musiklivet, der siden 2022 har arbejdet for at fremme bæredygtig udvikling i musikken – socialt, miljømæssigt og ledelsesmæssigt. Gennem indsigt og forpligtende samarbejde repræsenterer vi viden, erfaringer og handlekraft, som vi bringer i spil for at løse de komplekse problemer, musiklivet står overfor.

Læs mere om partnerskabet på www.musiklivetspartnerskab.dk

Indledning

For anden gang udgiver Musiklivets Partnerskab en fælles måling baseret på data fra partnere og andre aktører, der frivilligt har rapporteret på deres arbejde med lige adgang og trivsel. Det er et vigtigt skridt i retning af at etablere en branchemåling, hvor vi sammen skaber et datagrundlag, der kan bruges til at forstå udviklingen og effekten af indsatser.

Da rapporten udkom for første gang sidste år, deltog 47 aktører. I år står rapporten på data fra 79. Det er positivt, at så mange aktører i branchen frivilligt har valgt at dele deres data. Det vidner om en fælles vilje til at skabe indsigt og udvikling. Når flere bidrager, styrkes både kvaliteten og relevansen af målingen. Det gør det muligt at identificere tendenser, sammenligne på tværs og arbejde mere målrettet med konkrete områder. Samtidig er det afgørende, at vi fastholder momentum og fortsat får flere aktører med i rapporteringen.

Rapporten for 2024 er udvidet med måling af trivsel. Selvom trivsel kan være vanskeligt at kvantificere, er det et vigtigt supplement til de øvrige data, da ulighed kan påvirke trivsel. I år måles der på nøgletal relateret til arbejdsfællesskaber og arbejdsmiljø.

Årets rapport viser en mere ligelig kønsfordeling på 28 ud af de 50 nøgletal, der indgik i 2023-rapporten. Det betyder, at 56 procent af de sammenlignelige data er mere positive i år. Med mange flere rapporteringer, vil der ikke nødvendigvis være tale om en positiv udvikling i musiklivets kønsfordeling siden 2023. Til gengæld kan det pege på, at rapportens data bliver mere retvisende i takt med den øgede deltagelse. Desuden er der tilføjet totalt 38 nye målepunkter til rapporten, blandt andet som resultat af, at nye segmenter som forlag, orkestre og medier er repræsenteret i rapporten fra i år.

Rapporten viser også, at der er lang vej igen til et musikliv med lige adgang for alle. Der er fortsat flere mænd end kvinder på tværs af de segmenter, der er rapporteret for, og rapportens nye tillæg om alder, peger på både unge (under 25 år) og ældre (over 65 år) udgør en meget lille andel af den rapporterede arbejdsstyrke.

Selvom der fortsat er udfordringer, peger rapporten på en bevidsthed og et engagement, som skaber det nødvendige fundament for forandring. Med flere aktører, mere nuancerede data og en fælles vilje til at handle, er der gode forudsætninger for, at indsigt kan omsættes til forandringer.

Om rapporten

Rapporten bygger på frivillig, selvrapporterede data fra i alt 79 aktører og afspejler således ikke hele musiklivet. 78 af de 79, der har rapporteret, er partnere i Musiklivets Partnerskab.

På rapporteringstidspunktet havde partnerskabet 94 partnere hvilket betyder, at 83 procent af partnerne har rapporteret for 2024. Selvom det nuværende datagrundlag ikke tegner det fulde billede af musiklivet, giver dataen værdifuld indsigt i status hos de aktører, der gennem Musiklivets Partnerskab har forpligtet sig på at skabe positiv forandring og mere lige adgang i musiklivet.

Deltagende *aktører*

Samt 9 partnere og aktører, som har valgt at være helt anonyme i rapporteringen.



Deltagende *aktører*

Samt 9 partnere og aktører, som har valgt at være helt anonyme i rapporteringen.



W.A.S. ENTERTAINMENT



Data og *metode*

Rapporten bygger på frivillige rapporteringer fra 79 aktører i musiklivet, som har rapporteret på status per 31/12 2024. Deltagerne har bidraget med data på kønsfordelingen blandt medarbejdere, ledelse, direktion og bestyrelse samt for deres kerneaktiviteter. Med denne fremgangsmåde vil der i rapporteringen sandsynligvis være en selvselektionsbias, der resulterer i en overvægt af aktører, som allerede er engagerede i arbejdet med bæredygtig udvikling.

Data er indhentet i marts-april 2025 via rapporteringsplatformen Position Green. Deltagerne har primært indleveret kvantitative data, og alle data er anonyme og aggregerede i rapporten. Det har givet et billede af, hvor musiklivet står, men begrænser samtidig nuancering.

Datafremstilling

Rapporten præsenterer gennemsnitsdata for kønsfordelingen på segmentniveau og aggregeret på tværs af segmenter. Disse gennemsnit er beregnet på basis af antal mænd og kvinder i hver kategori. Rapporten belyser ikke, hvorfor fordelingen ser ud, som den gør. Mange af disse årsager er dokumenteret i eksisterende analyser og undersøgelser.

Rapporten udkommer for anden gang, og igennem rapporten illustreres det, hvordan data fra 2024 ser ud overfor data fra 2023. Det skal bemærkes, at der er markant flere deltagere i rapporteringen i år, hvilket betyder, at der ikke kan ske en direkte sammenligning med sidste års data. Da målet er at få flere deltagere hvert år, vil dette være en tilbagevendende metodisk udfordring.

Udvidelse af rapporten

Rapporteringen udvides løbende med flere nøgletal, så vi gradvist får et mere præcist billede af arbejdet med lige adgang og trivsel.

Som noget nyt, har det i år været muligt at indrapportere aldersfordeling. Det har været frivilligt, da det har været uvist, hvor stor en andel, der ville have adgang til denne data for det forgange år. Fremadrettet forventes nøgletallet at være en fast del af rapporteringen. 78 aktører rapporterede på aldersfordelingen i deres egen organisation, og 17 rapporterede for deres kerneaktiviteter.

Rapportens nøgletal har i år fokus på trivsel samt køn og alder, selvom mangfoldighed er langt bredere. Afvejningen er at understøtte en stadig ny rapportering, og løbende opbygge kompetence og datagrundlag til at kunne rapportere bredere på mangfoldighed.

I årets rapportering har det været muligt at angive kønnene Kvinde, Mand og 'Andet'. Begrebet 'Andet' er anvendt som samlebetegnelse for non-binære, trans- queer- og andre personer, der ikke identificerer sig som det køn, de blev tildelt ved fødslen. Der er mange faldgruber forbundet med dette nøgletal i rapporteringen, bl.a. datakvalitet og adgang. Derfor har det været frivilligt at rapportere, og data er med overvejende sandsynlighed ikke retvisende. Beslutningen om alligevel at inkludere det i rapporten er baseret på gennemsigtighed og loyalitet overfor de selvrapporterede data, og dermed rapporteringens grundmetode.

Deltagerne har også rapporteret på udvalgte nøgletal og indsatser i arbejdet med trivsel. Det kan være svært at kvantificere og ikke mindst sammenligne resultater af arbejdet med trivsel, og derfor har udvælgelsen af nøgletal været baseret på lovpligtige datapunkter, såsom Arbejdspladsvurderinger (APV) og best practices, som trivselsmålinger.

Lige adgang 2024

I dette afsnit præsenteres kønsfordelingen på basis af det samlede antal mænd og kvinder, der er indrapporteret.

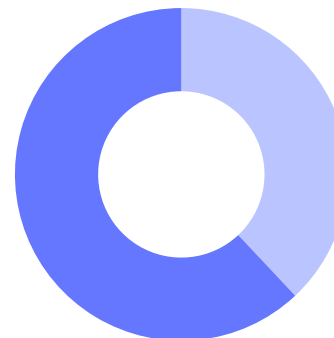
Data sammenholdes med resultaterne fra 2023, hvor 47 aktører deltog i rapporteringen. Da 79 aktører har rapporteret for 2024, vil en bevægelse i fordelingen ikke nødvendigvis pege på en egentlig positiv eller negativ udvikling, men kan skyldes den øgede deltagelse og dermed det forbedrede datagrundlag.

Data er baseret på indrapportering af 2.665 personer. I alt er der rapporteret 1.501 mænd og 1.156 kvinder og 8 'andet' på tværs af alle ansættelseskategorier i de organisationer, virksomheder og institutioner, der har rapporteret. Der er så få personer i kategorien 'andet' at denne data udgør mindre end én procent i hvert organisationsniveau, og derfor ikke indgår i visualiseringerne. Data fortæller ikke om det skyldes manglende repræsentation eller om deltagerne ikke har adgang til denne data.

¹Se afsnittet Data og metode for en udfoldelse af, hvad begrebet 'Andet' dækker i denne rapport.

Flere mænd end kvinder i alle niveauer

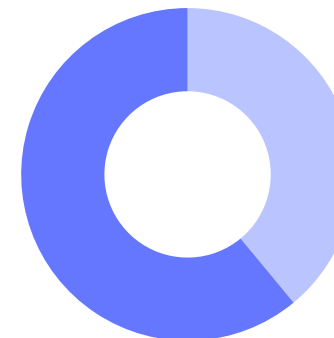
Bestyrelserne



62% mænd
38% kvinder

2023: 58% mænd og 42% kvinder

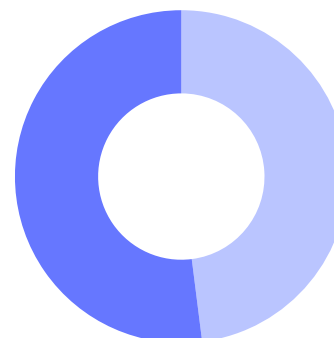
Direktionerne



61% mænd
39% kvinder

2023: 68% mænd og 32% kvinder

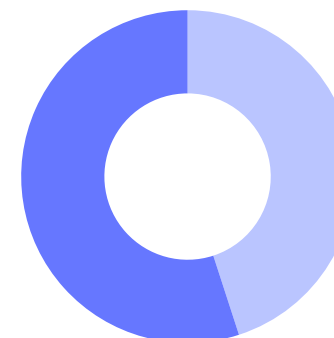
Ledelseslagene, der rapporterer til direktioner



52% mænd
48% kvinder

2023: 57% mænd og 43% kvinder

Medarbejdergrupperne



55% mænd
45% kvinder

2023: 50% mænd og 50% kvinder

Trivsel 2024

I dette afsnit præsenteres data fra arbejdet med at øge trivslen blandt ansatte og andre aktører i musiklivet.

Det er første gang der rapporteres på dette i partnerskabets rapportering, og derfor er der ikke et sammenligningsgrundlag for 2023.

Det kan være udfordrende at kvantificere trivselsindsatser, da trivsel påvirkes af både subjektive oplevelser, kontekster og organisatoriske forhold, der ikke altid lader sig måle præcist med tal. I rapporteringen har deltagerne rapporteret på nøgletal som er enten lovpligtige eller best practice, blandt andet i forhold til arbejdsmiljø.

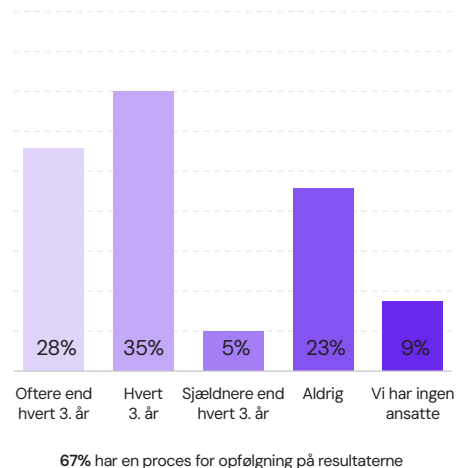
Mange måler på trivsel og arbejdsmiljø

- **63%** gennemfører arbejdspladsvurderinger minimum hvert tredje år
- **53%** gennemfører andre former for trivselsmålinger minimum hvert tredje år
- **39%** gennemfører trivselsmålinger blandt sin kernemålgruppe minimum hvert tredje år

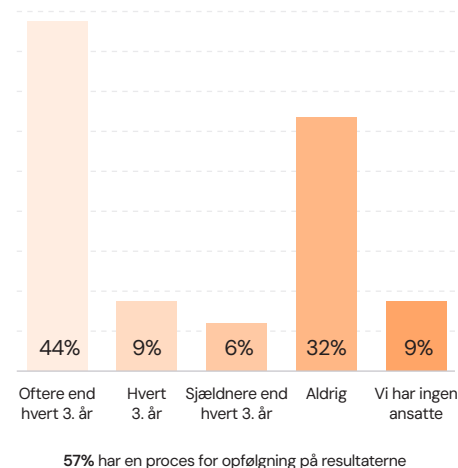
Figurene viser, hvor ofte aktørerne gennemfører målinger på arbejdsmiljø og trivsel samt om de – der gennemfører målinger – har en fastlagt proces for at følge op på resultaterne. Procentsatserne angiver andelen af partnere, der har valgt hver hyppighedskategori.

² 'Målgruppen' omfatter ikke-ansatte som virksomheden, organisationen eller institutionen arbejder med. Det varierer hvem denne gruppe er for de forskellige segmenter, men spænder eksempelvis over elever, medlemmer, signede artister, optrædende, mv.

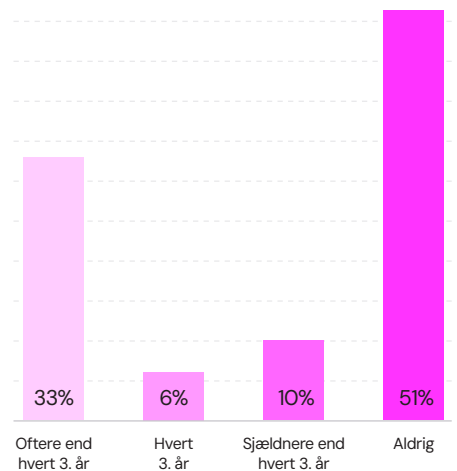
Arbejdspladsvurderinger (APV'er)



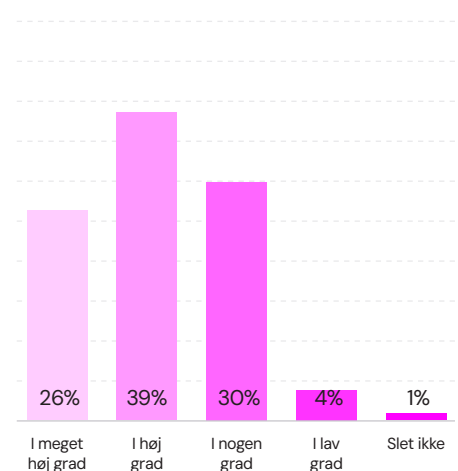
Andre former for trivselsmålinger blandt ansatte



Trivselsmålinger blandt målgruppe²



Arbejder med at forbedre trivslen blandt målgruppe



Resultater *per segment*

Koncertsteder og koncertarrangører

På tværs af de koncertarrangører og -steder, der har rapporteret, er der flere mænd end kvinder i alle ansættelsesniveauer på nær frivillige, hvor der er flest kvinder. Fordelingen er dog overordnet lige blandt henholdsvis frivillige, mellemledere og på tværs af alle ansatte.

Ligesom i 2023 er der en meget skæv fordeling i det samlede line-up; mænd udgør 63 procent og kvinder udgør 23 procent. Der er samtidig rapporteret et markant højere antal blandt mænd og kvinder, der optræder i fællesskab⁴.

Sammenlignet med 2023, er kønsfordelingen mere lige i 2024 på alle datapunkter undtagen blandt de bookingansvarlige⁵.

Datagrundlag: 10 besvarelser.

³ Det er ikke tydeligt i data, om det skyldes en stigning i performances eller en metodisk diskrepans i forhold til 2023-data.

⁴ Eksempelvis grupper med flere frontpersoner, som er af forskellige køn

⁵ Defineres som alle, der har optrådt til et offentligt arrangement, herunder support acts.

Kønsbalancen for koncertstederne og -arrangørerne

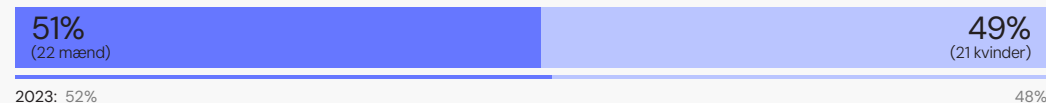
Bestyrelse



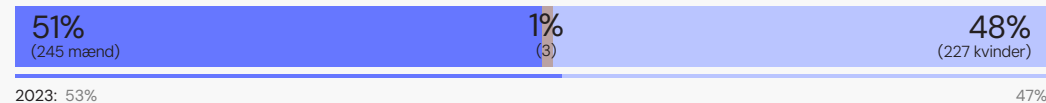
Direktion



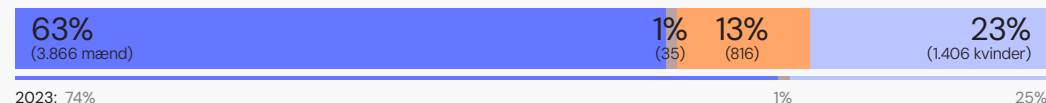
Ledere der rapporterer til direktion



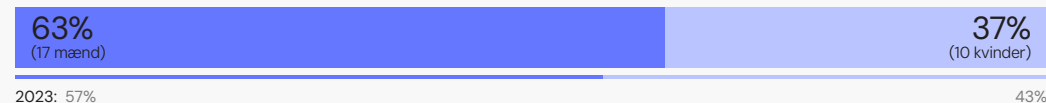
Medarbejdere



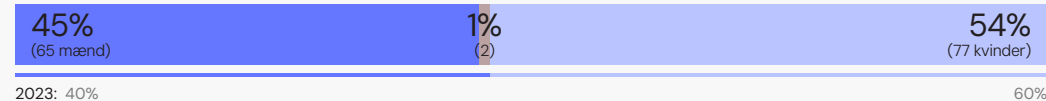
Samlet line-up⁵



Bookingansvarlige



Frivillige



Festivaler

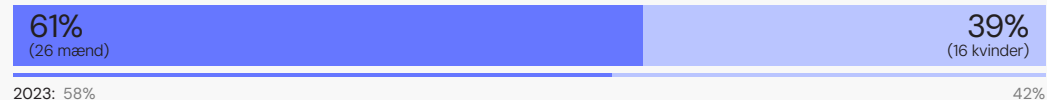
Selvom der er flere mænd end kvinder i alle organisatoriske lag, undtagen direktioner, er den gennemsnitlige fordeling relativt balanceret (max 60 procent homogenitet) på alle niveauer undtagen i bestyrelserne.

I det samlede line-up udgør mandlige artister 51 procent, mens kvinder udgør 36 og flere køn i fællesskab (grupper, hvor både mænd og kvinder har en frontposition) udgør 12 procent.

Datagrundlag: 7 besvarelser.

Kønsfordelingen for festivalerne

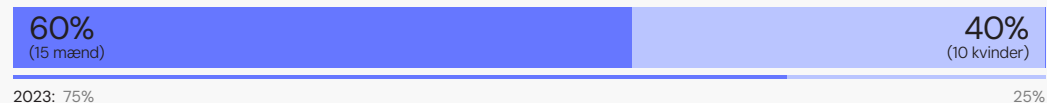
Bestyrelse



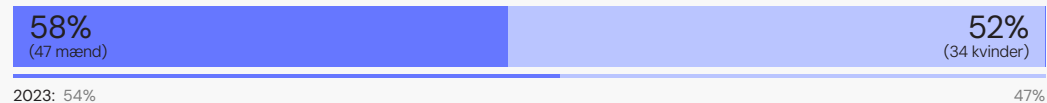
Direktion



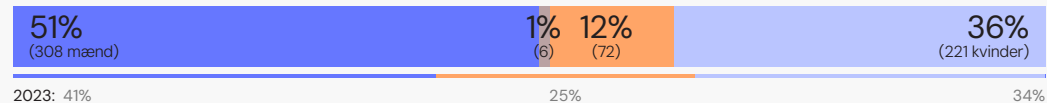
Ledere der rapporterer til direktion



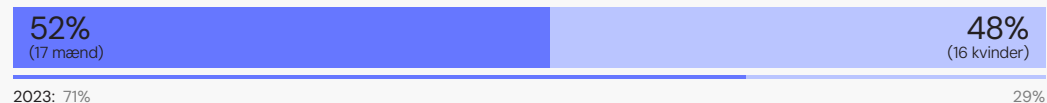
Medarbejdere



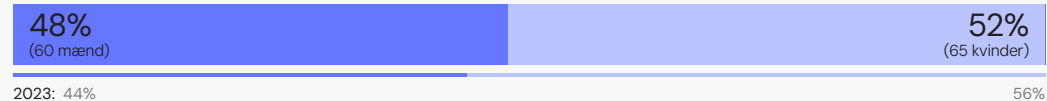
Samlet line-up¹



Bookingansvarlige



Frivillige



⁶ Eksempelvis grupper med flere frontpersoner, som er af forskellige køn

Musikforlag og musikselskaber med forlagsservices

Dette segment indgår for første gang selvstændigt i rapporten. Derfor er der ikke et sammenligningsgrundlag med 2023.

Blandt de forlag og musikselskaber med forlagsservices, der har rapporteret, er der flere mænd end kvinder i alle ansættelseslag. De fleste lag udgøres dog af få personer, og derfor er datagrundlaget småt.

Fordelingen blandt ansatte med en forlæggerrolle er meget ulige, hvor mænd udgør 80 procent og kvinder 20 procent. Det samme gør sig gældende for tilknyttede komponister og sangskrivere.

Datagrundlag: 6 besvarelser.

Kønsfordelingen for musikselskaberne og -forlagene

Bestyrelse



Direktion



Ledere der rapporterer til direktion



Medarbejdere



Tilknyttede komponister og sangskrivere



Forlæggere



Bookingagenturer og musikselskaber med bookingservices

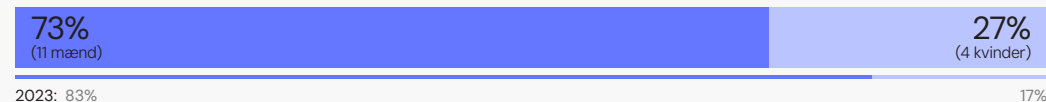
Blandt de bookingagenturer, som har rapporteret, fremgår en overrepræsentation af mænd i alle organisationslag. Dog kan der måles en mere ligelig fordeling på tværs af alle ansættelsesgrupper i forhold til 2023.

De mandlige artister udgør godt to tredjedele, mens kvinder, grupper og personer i kategorien 'andet' udgør lidt over den sidste tredjedel. En fordeling, der spejler 2023-data.

Datagrundlag: 9 besvarelser.

Kønsfordelingen for bookingagenturerne

Direktion⁷



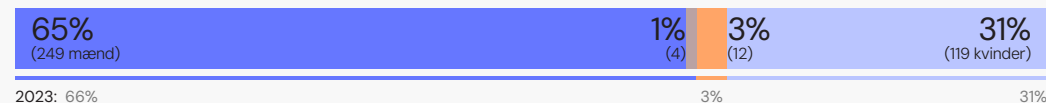
Ledere der rapporterer til direktion



Medarbejdere



Tilknyttede artister



Agenter⁹



⁷ Kun én af partnerne her har en bestyrelse. Dette nøgletal indgår derfor ikke i det samlede overblik.

⁸ Eksempelvis grupper med flere frontpersoner, som er af forskellige køn

⁹ Der er ikke et sammenligningsgrundlag for dette nøgletal, da det ikke indgik i 2023-rapporten

Labels og musikselskaber med label services

Dette segment indgår for første gang selvstændigt i rapporten. Derfor er der ikke et sammenligningsgrundlag med 2023.

Blandt de labels, som har rapporteret, er der balance på medarbejderniveau, mens ledelser, direktioner og bestyrelser har en overvægt af mænd.

Kønsfordelingen blandt A&Rs og de tilknyttede artister er overordnet den samme, hvor mænd udgør lidt over 60 procent og kvinder lidt under 40 procent.

Datagrundlag: 6 besvarelser.

Kønsfordelingen for labels

Bestyrelse



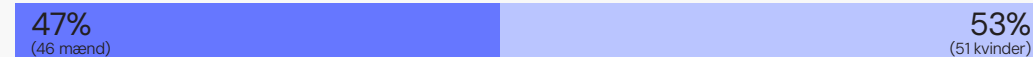
Direktion



Ledere der rapporterer til direktion



Medarbejdere



Tilknyttede artister



A&Rs



¹⁰ Eksempelvis grupper med flere frontpersoner, som er af forskellige køn

Management og musikselskaber med management services

Dette segment indgår for første gang selvstændigt i rapporten. Derfor er der ikke et sammenligningsgrundlag med 2023.

Datagrundlaget for dette segment er begrænset, da kun få aktører har rapporteret, og de virksomheder, der har deltaget, har meget få ansatte. Derfor er det ikke muligt at identificere tendenser i segmentet. Det er en ambition, at flere virksomheder deltager i rapporteringen næste år.

Datagrundlag: 3 besvarelser.

Kønsfordelingen for managements

Bestyrelse



Direktion



Ledere der rapporterer til direktion



Medarbejdere



Tilknyttede artister



Managers



¹¹ Eksempelvis grupper med flere frontpersoner, som er af forskellige køn

Uddannelse, undervisning og talentudvikling

Dette segment omfatter en meget bred gruppe, herunder konservatorier, talentudviklingsprogrammer og -akademier, samt musikskoler som højskoler og aftenskoler.

Der ses en relativt ligelig fordeling (max 60 procent homogenitet) af mænd og kvinder på tværs af næsten alle ansættelsesniveauer blandt de institutioner og organisationer, der har rapporteret.

Hos de aktører, der har en selektionsproces, er der flere mænd end kvinder, som både ansøger og optages. Rapporteringerne viser desuden, at ubalancen er større blandt ansøgerne end blandt de optagede elever: Andelen af mandlige ansøgere, der optages er 21 procent. For kvinder er optagelsesraten 26 procent, og for personer i kategorien 'andet' er den 21 procent.

Omvendt er flere kvinder end mænd påbegyndt på tværs af alle former for uddannelse, talentudvikling og undervisning, inklusiv personer, der dyrker musik som hobby.

Datagrundlag: 12 besvarelser, hvoraf 11 har rapporteret ind på kønsfordelingen blandt elever.

¹² Eksempelvis grupper med flere frontpersoner, som er af forskellige køn

¹³ Dette nøgletal indgik ikke i rapporten i 2023, og derfor er der ikke et sammenligningsgrundlag.

¹⁴ Dette nøgletal dækker over alle, der er startet på uddannelse, undervisning eller forløb i 2024, på tværs af alle de aktører, der har rapporteret i dette segment. Dermed er antallet markant højere end totalen for 'Optagelse', som omfatter en mere snæver gruppe aktører og personer.

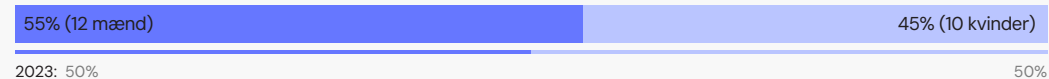
¹⁵ Kun to aktører har data på dette nøgletal.

Kønsfordelingen for organisationerne og institutionerne

Bestyrelse



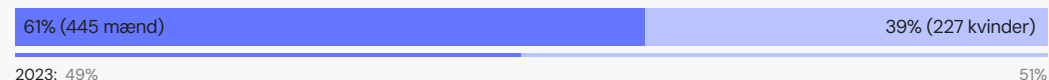
Direktion



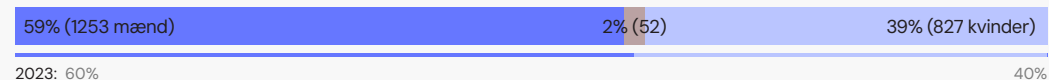
Ledere der rapporterer til direktion



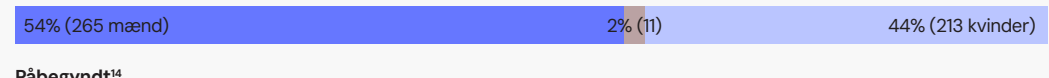
Medarbejdere



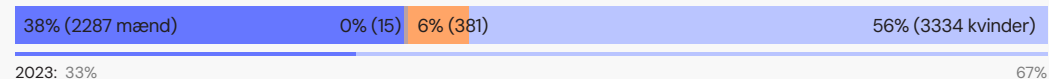
Ansøgerfelt



Optagelse¹³



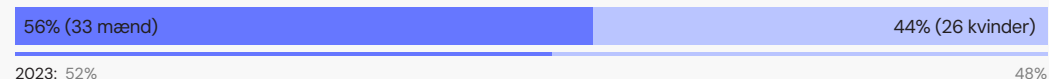
Påbegyndt¹⁴



Bedømmelsesudvalg og sagkyndige (optagelse og eksaminer)¹⁵



Bedømmelsesudvalg og sagkyndige (ansættelse af undervisere)



● Mænd ● Kvinder ● Andet ● Flere køn i fællesskab¹²

Interesse-, genre- og brancheorganisationer

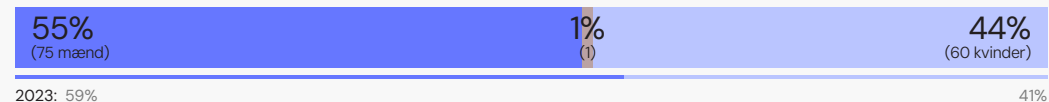
Denne kategori samler en række organisationer, der på de fleste områder har en lignende organisatorisk struktur. De rapporterende organisationer har typisk meget få ansatte, så selvom der er mange organisationer, der har rapporteret, udgøres datagrundlaget af få personer.

Blandt de organisationer, der har rapporteret, er der ligevægt på direktionsniveau, mens kvinder er overrepræsenterede på medarbejder- og lederniveau. I bestyrelserne, som udgør den største persongruppe, er der flere mænd end kvinder.

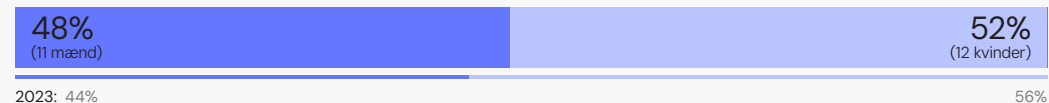
Datagrundlag: 21 besvarelser.

Kønsfordelingen i organisationerne

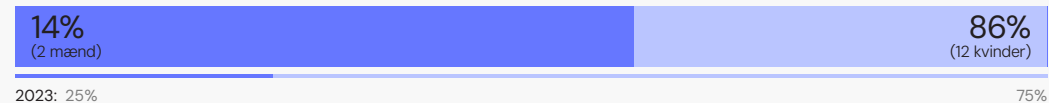
Bestyrelse



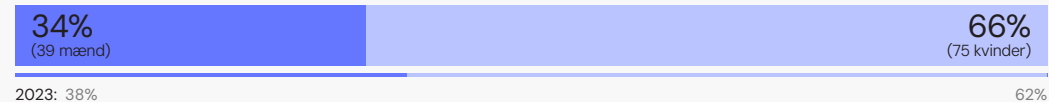
Direktion



Ledere der rapporterer til direktion



Medarbejdere



Støtteuddelende organisationer

Der er en relativt lige fordeling af mænd og kvinder (max 60 procent homogenitet) på alle ansættelsesniveauer i organisationerne, på nær bestyrelserne.

Der er flere mænd end kvinder, der ansøger om og modtager støtte, men kønsbalancen er mindre blandt støttemodtagerne end blandt ansøgerne: Af dem der søger, modtager i alt 34 procent støtte. Fordeles det tal på køn, ses det at 38 procent af kvinderne modtager støtte, mens 31 procent af mændene modtager støtte.

Datagrundlag: 4 besvarelser.

Kønsfordelingen for de støtteuddelende organisationer

Bestyrelse



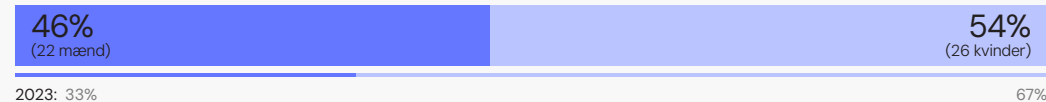
Direktion



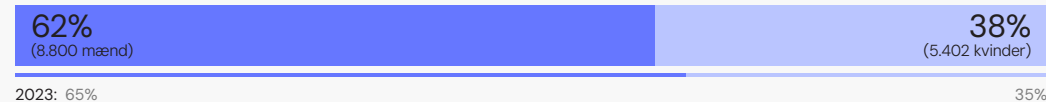
Ledere der rapporterer til direktion



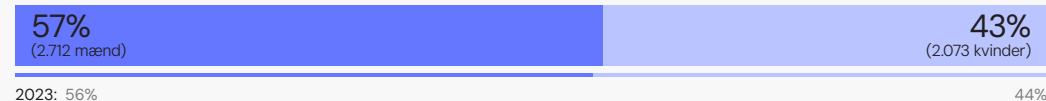
Medarbejdere



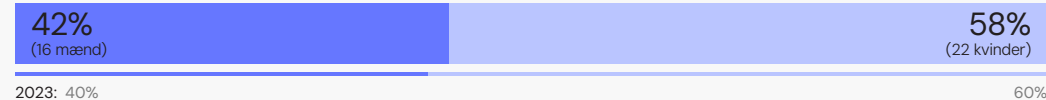
Ansøgere til støtte



Modtagere af støtte



Vurderingsudvalg



Fagforeninger

Der er et meget lille datagrundlag for dette segment, da data består af rapporteringer fra tre partnere, hvor der er få personer i særligt ledelseslagene.

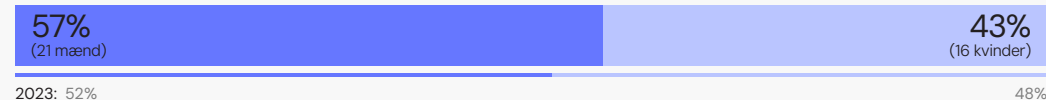
De tre fagforeninger har tilsammen en relativt lige kønsfordeling (max 60 procent homogenitet) på bestyrelsesniveau og på medarbejderniveau. Der kan ikke identificeres tendenser på direktions- og ledelsesniveau, da datagrundlaget her er for småt.

Blandt fagforeningernes medlemmer er der markant flere mænd end kvinder.

Datagrundlag: 3 besvarelser.

Kønsbalancen for fagforeningerne

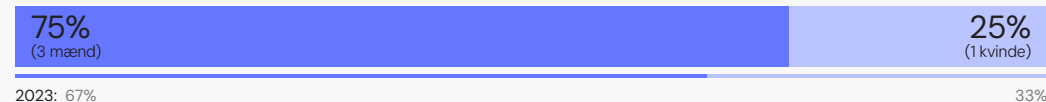
Bestyrelse



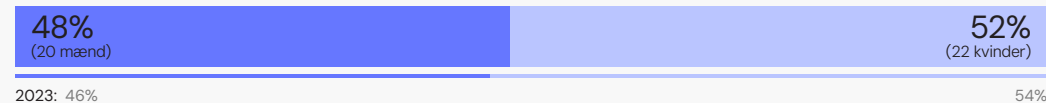
Direktion



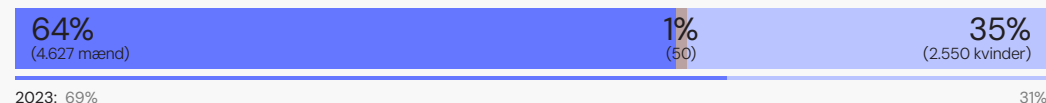
Ledere der rapporterer til direktion



Medarbejdere



Medlemmer



Forvaltningsselskaber

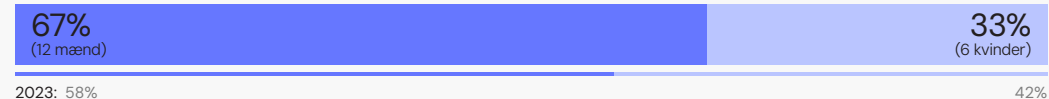
Dette segment indeholder data fra to forvaltningsselskaber, og datagrundlaget er meget begrænset. Derfor er det svært at pege på tendenser for de enkelte ansættelsesniveauer. Ser man på tværs af niveauerne, ses en negativ udvikling siden 2023.

Ligesom i 2023 ses en meget stor ubalance blandt forvaltningsselskabernes hhv. mandlige og kvindelige medlemmer.

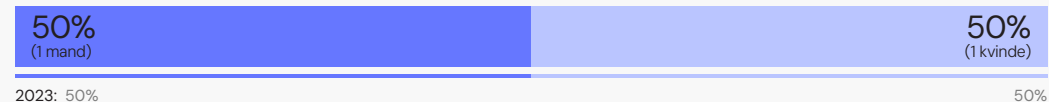
Datagrundlag: 2 besvarelser.

Kønsfordelingen for forvaltningsselskaberne

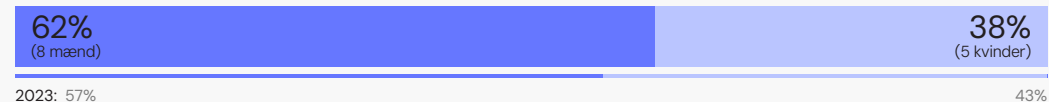
Bestyrelse



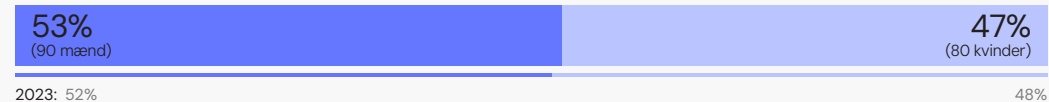
Direktion



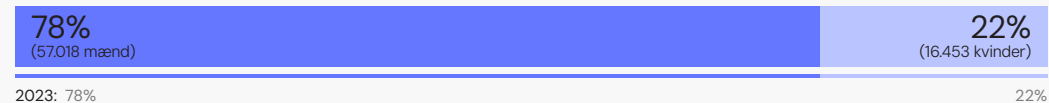
Ledere der rapporterer til direktion



Medarbejdere



Medlemmer (individer)



Medier

Det er første gang dette segment indgår i rapporten, og derfor er der ikke et sammenligningsgrundlag med 2023. Datagrundlaget består desuden af besvarelser fra to aktører, og udgøres af få personer. Derfor peges der ikke på tendenser for organisationsniveauet.

For både interviewpersoner, forsidespersoner og musikanmeldte personer, er der en relativt lige fordeling mellem mænd og kvinder (max 60 procent homogenitet).

Datagrundlag: 2 besvarelser.

Kønsfordeling for medierne

Bestyrelse



Direktion



Ledere der rapporterer til direktion



Medarbejdere



Interviews¹⁷



Forsider¹⁸



Musikanmeldelser¹⁹



¹⁶ Eksempelvis grupper med flere frontpersoner, som er af forskellige køn

¹⁷ En aktør har rapporteret data på dette nøgletal

¹⁸ En aktør har rapporteret data på dette nøgletal

¹⁹ En aktør har rapporteret data på dette nøgletal

Orkestre og ensembler

Det er første gang dette segment indgår i rapporten, og derfor er der ikke et sammenligningsgrundlag med 2023.

Der er flere mænd end kvinder i alle organisationsniveauer blandt dem, der har rapporteret. Dog udgøres nogle af niveauerne af meget få personer og dermed et tyndt datagrundlag.

Der er en ligelig fordeling af mandlige og kvindelige musikere i selve orkestrene.

Datagrundlag: 4 besvarelser.

Der er delt feedback på nøgletallene i dette segment, og derfor forventes det udvidet i næste års rapportering. Her vil det blive muligt at inkludere data om kønsfordelingen blandt de komponister, hvis værker opføres.

Kønsfordeling for orkestrene

Bestyrelse



Direktion



Ledere der rapporterer til direktion



Medarbejdere



Ensemblesammensætning



Tillæg om *alder*

Der er rapporteret for 2.383 personer i de angivne aldersspænd. På tværs af alle kategorier, er der meget få personer under 25 og meget få over 65. De udgør hhv. 5 procent og 4 procent af alle ansatte.

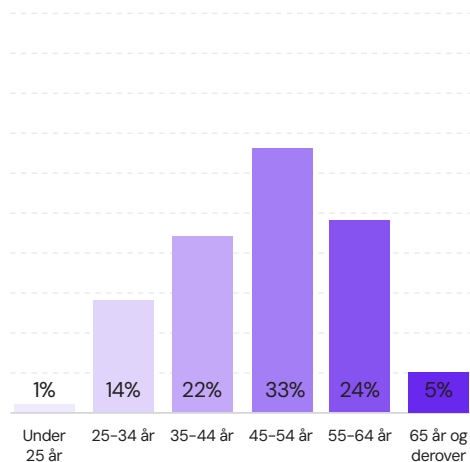
Den mest ligelige alderssammensætning findes i kategorien 'Alle ansatte'. Dette er samtidig den kategori, der udgøres af klart flest personer, nemlig 1.660 totalt.

Derimod ses den mest skæve fordeling i ledelsesniveauerne, hvor 67 procent udgøres af personer mellem 35 og 54, samt i direktionerne hvor personer mellem 45 og 64 udgør 66 procent. I begge tilfælde udgør personer i alderen 45-54 over 40 procent.

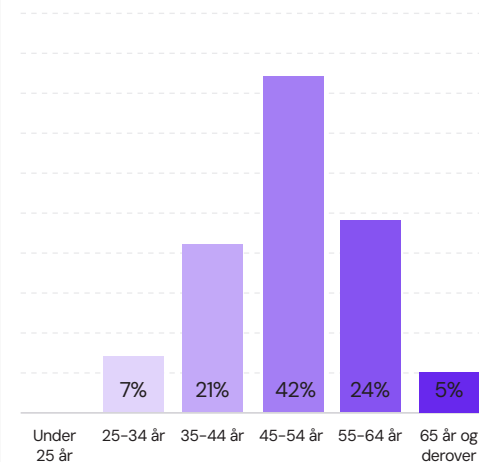
Aldersfordeling totalt

- Under 25 år **5%** (114 personer)
- 25-34 år **24%** (578 personer)
- 35-44 år **22%** (530 personer)
- 45-54 år **29%** (681 personer)
- 54-65 år **16%** (388 personer)
- 65 år og derover **4%** (92 personer)

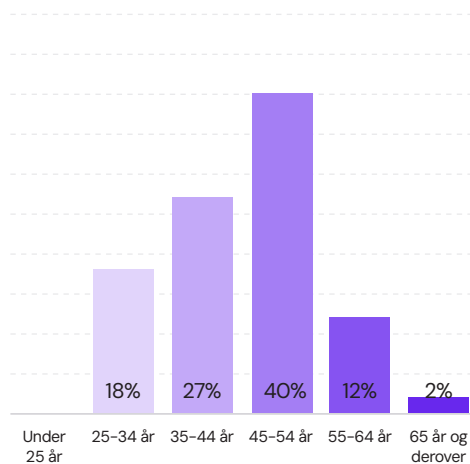
Bestyrelser
(421 personer)



Direktioner
(148 personer)



Ledelser, der rapporterer til direktion
(154 personer)



Alle ansatte
(1.660 personer)

