



Personalepolitisk beretning 2003

Rasmussen, Ulla

Publication date:
2004

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

[Link back to DTU Orbit](#)

Citation (APA):
Rasmussen, U. (2004). Personalepolitisk beretning 2003. Roskilde: Forskningscenter Risø.

DTU Library

Technical Information Center of Denmark

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

PERSONALEPOLITISK
BERETNING 2003

Risøs virksomhed, mission og værdigrundlag

Forskningscenter Risø er en sektor-forskningsinstitution under Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling. Vi udfører naturvidenskabelig og teknisk-videnskabelig forskning, der kan give det danske samfund nye teknologiske udviklingsmuligheder.

Vores mission er at fremme en værdiskabende og miljømæssigt ansvarlig teknologisk udvikling inden for energi, industriel teknologi og bioproduktion gennem forskning, uddannelse, innovation og rådgivning.

I 2002 introducerede vi en værdibaseret personalepolitik.

Arbejdsglæde, engagement, fornyelse, samarbejde og medmenneskelighed er de værdier, der binder Risø sammen på tværs af afdelinger og faggrænser.

Den personalepolitiske beretning er et supplement til Risøs personalepolitik. Det er hér, vi én gang om året gør status over, hvordan det går med at efterleve personalepolitikken og dens værdier, og finder ud af, om der er behov for at sætte nye mål for det kommende år.

Den personalepolitiske beretning for 2003 indeholder de vigtigste begivenheder i 2003 og milepæle for hver af de fem personalepolitiske værdier. De nye mål for 2004 er samlet i en boks ud for hver værdi. En oversigt over faktiske oplysninger og resultater findes bagest i beretningen.

| | |
|--|----|
| Indledning | 3 |
| Arbejdsglæde | 4 |
| Resultat – et godt image | 4 |
| Sådan tiltrækker og fastholder vi dygtige medarbejdere | 5 |
| I nærkontakt med de studerende | 5 |
| Risø – en international arbejdsplads | 6 |
| Engagement | 7 |
| Medarbejdersamtale med en personlig udviklingsplan | 7 |
| Ny løn – nye muligheder | 7 |
| Fornyelse | 8 |
| Stor tilfredshed med interne kurser | 8 |
| Midler fra Kompetencefonden | 8 |
| Vi har sat ledelse på dagsordenen | 8 |
| Karriere | 9 |
| Samarbejde | 10 |
| Information og dialog | 10 |
| Videnstruktur og videnkultur | 10 |
| Medmenneskelighed | 11 |
| Rummelighed | 11 |
| Mangfoldighed – en faktor, der fremmer kvaliteten | 11 |
| Sundhedsfremme | 12 |
| Misbrugsproblemer | 12 |
| Facts | 13 |
| Oversigtskema | 14 |

I den personalepolitiske beretning for 2003 gør vi rede for Risøs præstation på personaleområdet. Beretningen omtaler årets milepæle, de vigtigste begivenheder og mest påtrængende opgaver. På denne baggrund sætter vi nye mål for 2004.

Beretningen, der er blevet til efter drøftelser i Risøs ledelsesforum og Hovedsamarbejdsudvalg, omtaler først og fremmest centrale tiltag på personaleområdet, dvs aktiviteter der er initieret af personalefunktionen. Hertil kommer de mange afdelingsspecifikke aktiviteter fx i forbindelse med kompetenceudvikling, som ikke er medtaget her.

Overordnet set er vi tilfredse med det år, der er gået. Vi har ansat 164 nye medarbejdere. Antallet af ansøgninger har været stigende. De seneste års arbejde med at profilere Risø har medvirket til, at vores image blandt potentielle fremtidige medarbejdere er blevet forbedret.

Vi har gennemført en række aktiviteter inden for kompetenceudvikling, bl.a. med støtte fra Kompetencefonden.

Ledelse er et af de områder, der har været på dagsordenen i 2003. Vi har bl.a.

dannet Risøs Ledelsesakademi, gennemført lederevalueringer og oprettet netværk på tværs af organisationen.

I forhold til Statens personale- og lederpolitik, som kom i 2003, er Risø godt med. Den har dog inspireret os til at sætte nye mål inden for leder-, talent- og karriereudvikling.

Risø bevæger sig stadig mere i retning af samarbejde på tværs af organisationen. I 2003 er denne udvikling understøttet ved at etablere et uddannelsesnetværk og netværk for ledere.

Rummelighed og mangfoldighed er centrale områder i vores personalepolitik. Vi har i 2003 klaret os tilfredsstillende og har levet op til Finansministeriets mål mht. det sociale kapitel og integration af etniske minoriteter. Kønsligestilling skal vi dog fortsat arbejde med i 2004.

Vi modtager gerne kommentarer, spørgsmål og forslag til beretningen.

God læselyst!

Ulla Rasmussen
personalechef

"I løbet af foråret går vi i gang med trivselsundersøgelser i afdelingerne. Det sker i en proces, der er tilrettelagt af HSU og LSU'erne. Også her skulle vi gerne få inspiration til at gøre noget ved de svage sider. Målet er at gøre Risø til en endnu bedre arbejdsplads. Det kan vi kun gøre i fællesskab."
Citat fra administrerende direktør Jørgen Kjems nytårstale primo 2004.

Mål for 2004

- gennemføre en trivselsmåling
- fastholde en god placering i Ingeniørens imageanalyse
- formulere og gennemføre en handlingsplan for rekruttering

Resultat – et godt image

Risø er kendt som ansvarlig i forhold til samfund, miljø og medarbejdere, men det er vigtigt, at vi konstant arbejder på at forbedre os.

I de senere år har vi været med i Ingeniørens imageundersøgelse, hvor ingeniører og studerende er blevet bedt om at rangordne en række danske virksomheder i forhold til kriterierne, der er vist i oversigten nedenfor.

Risø opnåede i 2003 en markant fremgang fra en samlet 42. plads for ingeniører og en 30. plads for studerende i 2002 helt op til en henholdsvis 22. og 21. plads for de samme grupper. Som det ses af oversigten opnåede vi især en høj placering inden for områderne udfordring, kultur/ånd, indflydelse, tiltrækning, innovation, miljøhensyn og prestige. Det var også højtrangerende områder i 2002. Til gengæld havde Risø en relativt lav placering inden for

områderne ledelse, løn og goder, samt karriere og kommunikation.

Resultatet er glædeligt, men også tankevækkende. En observation, som man kan gøre sig er, at områder, hvor vi står særligt godt er områder, hvor vi har stor indflydelse og udviklingsmuligheder som offentlig institution, så de er vigtige at satse på. Andre områder er lidt sværere for os at gøre noget ved sammenlignet på private virksomheder, som fx løn og personalegoder.

Undersøgelsen har dog inspireret os til at gøre en ekstra indsats indenfor ledelse samt løn- og personalegoder. Som et første initiativ har vi synliggjort vores personalegoder i en brochure og på den eksterne web.

Et af de personalegoder, mange medarbejdere sætter stor pris på, er muligheden for efter aftale at arbejde hjemme fx for at få ro til at koncentrere sig om en større opgave. Omkring 300 medarbejdere

Rangordning af Risø blandt de deltagende 100 virksomheder i Ingeniørens imageundersøgelse i 2002 og 2003 inklusive under-grupperinger for 2003

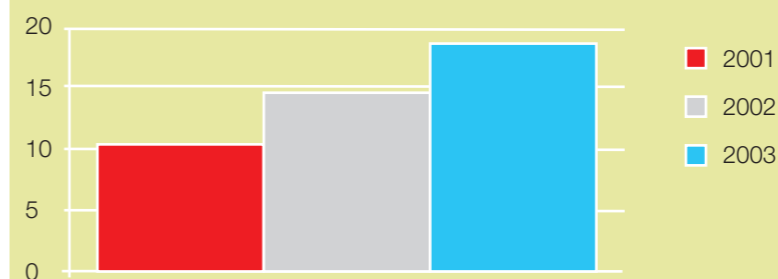
| | Ingeniører | Studerende |
|-------------------|------------|------------|
| Total 2002 | 42 | 30 |
| Total 2003 | 22 | 21 |
| Udfordring | 9 | 4 |
| Kultur/ånd | 22 | 20 |
| Indflydelse | 9 | 2 |
| Ledelse | 80 | 61 |
| Tiltrækning | 19 | 18 |
| Løn/goder | 98 | 61 |
| Innovation | 11 | 12 |
| Karriere | 80 | 33 |
| Miljøhensyn | 12 | 15 |
| Kommunikation | 92 | 87 |
| Prestige | 18 | 24 |

bejdere har i dag fjernadgang til Risøs it-systemer, så de kan koble sig på Risøs netværk hjemmefra.

Sådan tiltrækker og fastholder vi dygtige medarbejdere

Vi har ikke haft problemer med at tiltrække nye medarbejdere i 2003. Antallet af ansøgere har været stigende. Det er formentlig ikke kun et spørgsmål om, at Risøs image er styrket - det er også udtryk for stigende ledighed.

Gennemsnitlig antal ansøgere pr. stillingsannonce



Et vellykket rekrutteringsforløb forudsætter, at nye medarbejdere føler sig godt modtaget og får den nødvendige introduktion til jobbet og til Risø som arbejdsplads. Derfor har vi i 2003 lavet en ny velkomstbrochure samt et nyt og mere involverende koncept for vores introduktionsdag.

At tiltrække dygtige medarbejdere er naturligvis vigtigt, men vi ønsker også at måle, hvor gode vi er til at fastholde medarbejderne. Vi følger løbende personaleomsætningen og identificerer årsagerne til, at medarbejdere vælger at forlade Risø.

I nærkontakt med de studerende

Implementering af en ny uddannelsesstrategi har været et af fokusområderne i 2003. Med en øget indsats inden for uddannelse følger en øget gennemstrømning af unge mennesker, der er tilknyttet til Risø i en kortere periode. I 2003 har vi derfor gennemført en række tiltag for at rekruttere studerende og sikre dem et godt ophold på Risø.

Risø har deltaget i 4 jobmesser, hvor vi har fået kontakt til et bredt udsnit af

studerende på de videregående uddannelser inden for teknik og naturvidenskab. I foråret gennemførte vi en målrettet rekrutteringskampagne, herunder et åbent hus arrangement. Formålet med arrangementet var, at forskerne og de ca. 120 studerende, der deltog, kunne møde hinanden, og de studerende kunne afsøge mulighederne for at få et sommerjob eller skrive speciale på Risø. Kampagnen medvirkede til, at vi i 2003 har øget antallet af projekt-/specialestuderende samt studentermedhjælpere og sommerstuderende markant.

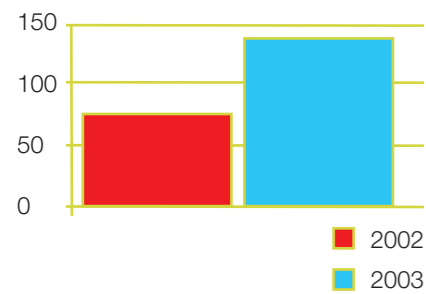
| Fratrådte | 2003 | 2002 |
|------------------------------|------|------|
| Job i anden off. institution | 8 | 11 |
| Job på universitet | 3 | 4 |
| Job i privat virksomhed | 12 | 16 |
| Selvstændig | 2 | 3 |
| Job i udlandet | 17 | 15 |
| Pension | 22 | 30 |
| Sygdom | 4 | 2 |
| Dødsfald | 1 | 2 |
| Arbejdsledig | 11 | 12 |
| Uoplyst* | 104 | 66 |
| I alt | 184 | 161 |

* Tallet for uoplyst indeholder medarbejdere, der er fratrukket uden at oplyse om deres videre færden, samt vikarer, honorarlønnede, korttidsansatte og efterlønsmodtagere. I 2003 indeholder tallet desuden et stort antal sommerstuderende.

"Vi er kommet rigtig godt i gang med MUS samtaler i AFM, og glæder os til at videreudvikle konceptet i samarbejde med PER i de kommende år, specielt med henblik på at inkorporere de nye tværgående aktiviteter på Risø."

Robert Feidenhans'l, afdelingschef

Antal projektstuderende og studentermedhjælpere



Derudover havde vi en stand på Roskilde Festivalen som en del af projektet The Challenge - et projekt under Musicon Valley. Formålet var at sætte gang i iværksætter- og innovationslysten blandt unge og indsamle gode idéer.

Risø deltog også i "Nat-dag på RUC", hvor elever fra gymnasier, hf-kurser, tekniske skoler mv. sammen med deres lærere blev introduceret til naturvidenskab, som den udøves på RUC og på Risø.

Risø – en international arbejdsplads

Risø har, sammen med 14 andre virksomheder og forskningsinstitutioner, deltaget i en undersøgelse, som Oxford Research har lavet for Erhvervs- og Boligstyrelsen. Undersøgelsen er en opfølgning på regeringens vækststrategi. Ifølge strategien opnås vækst bl.a. ved at tiltrække den bedst kvalificerede arbejdskraft til Danmark.

Formålet med undersøgelsens rapport er at inspirere virksomheder og forskningsinstitutioner, der ønsker at starte eller udvikle arbejdet med rekruttering af højtuddannede medarbejdere fra udlandet. Ifølge rapporten spiller mange faktorer ind for at opnå en succesfuld rekruttering. Det gælder fx sprogundervisning.

59 af Risøs udenlandske medarbejdere har fået danskundervisning i arbejdstiden. Undervisningen forestås af Sprogbroen. Vi benytter muligheden for at søge Integrationspuljen om midler

til undervisningen og fik i alt 400.000 kr. i støtte i 2003.

Sprogbroen gennemførte i september et arrangement om det danske ansættelsessystem og om kulturforskelle. Her deltog flere af Risøs udenlandske medarbejdere sammen med repræsentanter fra personalefunktionen.

Hvert år arrangeres et socialt/kulturelt arrangement for alle udlændinge på Risø og deres familier. I 2003 gik turen til Folketinget og dronningens gobeliner. Formålet var at give vores udenlandske kolleger et indblik i dansk folkestyre og historie.

Medarbejdersamtale med en personlig udviklingsplan

Risøs medarbejdere tilbydes en udviklingssamtale én gang om året. Ud fra de strategiske mål for afdelingen fastlægger medarbejderen sammen med den nærmeste leder, hvilke opgaver, der skal løses, og hvad der kræves for at nå de opstillede mål. De udarbejder en personlig udviklingsplan, som sikrer, at der mindst én gang om året bliver fulgt op på medarbejderens individuelle udviklingsforløb.

Det er imidlertid ikke et mål i sig selv at gennemføre samtalen. Det skal også føre til positive ændringer. Derfor er der fortsat fokus på dette emne.

Spørgsmålet om at drøfte løn i forbindelse med MUS-samtalerne har løbende givet anledning til debat, senest da vi indførte ny løn på LO-området. Derfor gennemførte vi i efteråret et arrangement med fokus på løn under MUS-samtalen – muligheder og faldgrupper.

Ny løn – nye muligheder

På hovedparten af LO-området er der implementeret nyt lønsystem. Arbejdet har været forankret i et tværgående udvalg for at sikre ensartethed i de lokale aftaler.

Stort set alle medarbejdergrupper er kommet på ny løn, hvilket skabte fornyet behov for en overordnet lønpolitik. Den nye lønpolitik blev drøftet i forskellige fora og godkendt af Risøs bestyrelse i 2003.

Risøs lønpolitik fastlægger, hvordan den individuelle løn fastsættes samt retningslinjer for den samlede lønudvikling på Risø, herunder retningslinjer for sammensætningen af lønnen i forskellige elementer – kvalifikationstillæg, engangsvederlag, resultatkontrakt m.v. Det sker med henblik på, at Risø til hver en tid kan rekruttere og fastholde højt kvalificerede medarbejdere i konkurrence med private virksomheder og offentlige institutioner.

Mål for 2004

- videreudvikling af ny løn
- videreudvikling af MUS-konceptet

"Man skal vænne sig til den specielle danske arbejdskultur, som gør, at alting er lukket og slukket klokken 16. Men den er en meget stor fordel for børnefamilier."

"Den danske arbejdskultur er meget anderledes end den asiatiske – på den måde, at folk dér arbejder virkelig hårdt. I Danmark er der en meget mere udpræget familiekultur. Det gør, at det ikke kan betale sig at arbejde så hårdt."

Betragtninger fra udlændinge om dansk arbejdskultur

"På papiret ser ny løn lovende ud, men vi kan endnu ikke se de konkrete resultater. Tiden må vise, om ny løn kan leve op til forventningerne."
Janne Thygesen, fællestillidsrepræsentant

Mål for 2004

- evaluering og opfølgning på leder-evalueringer
- videreføre ledelsesakademiet
- fokus på karriere og talentudvikling

Stor tilfredshed med interne kurser

Medarbejdernes kompetencer styrkes bl.a. via interne og eksterne kurser. Vi støtter relevant uddannelse og udvikling, både nationalt og internationalt. Jobrotation og intern lederrekruttering motiverer også til, at medarbejderne udvikler deres kompetencer.

I 2003 gennemførte vi følgende kurser og arrangementer:

- Præsentationsteknik
- Visuel præsentationsteknik
- Det non-verbale sprog
- Mind map
- Uddannelsesdag
- Planlægning i Outlook
- Kursus for Ph.D.- studerende
- Økonomi for ikke-økonomer
- LSU-kursus
- Temamøder om alkohol, ét for ledere og ét for medarbejdere
- Temamøde om løn under MUS
- Engelskkurser
- Dansk for udlændinge
- Effektivitet og arbejdsglæde
- Seniorkursus
- Stress event
- Kurser i førstehjælp
- Kursus i mærkning af kemiske produkter

Tilfredsheden med vores interne kurser måles løbende. På en skala fra 1-6 vurderedes kurserne i 2003 til 5,24. Det er en fremgang i forhold til 2002, hvor resultatet var 4,81.

Personalefunktionen har desuden været sparringspartner og afholdt for-

skellige arrangementer i programmer og afdelinger.

Midler fra Kompetencefonden

Med afsæt i en strategi for kompetenceudvikling på Risø fik vi i 2003 tildelt 160.000 kr. fra Kompetencefonden. En stor del af pengene er øremærket til et projekt om talentudvikling. Derudover har tre medarbejdere fået tilskud til længerevarende forløb, der udvikler deres brede kompetencer.

Vi har sat ledelse på dagsordenen

I 2003 har vi haft særlig fokus på at udvikle ledernes kompetencer. Som led heri har vi dannet Risøs Ledelsesakademiet, der består af direktørerne, afdelingscheferne samt program- og opgaveledere. Ledelsesakademiet har:

- Gennemført lederevalueringer
- Afholdt kursus i situationsbestemt ledelse
- Dannet netværk af ledere på tværs af Risø
- Arrangeret foredrag med professor Steen Hildebrandt og biskop Jan Lindhart

Hele Risøs ledelsesgruppe gennemførte en lederevaluering i form af en 360° Profilor. Lederevalueringen er brugt som et personligt udviklingsværktøj.

I ledervurderingen vurderes Risøs chefgruppe samlet set som højere end den gruppe på ca. 2000 ledere i Danmark, de blev sammenlignet med. Der er dog

en stor spredning på de enkelte egenskaber. Det betyder at nogle chefer vurderes højt på de enkelte faktorer, mens andre vurderes relativt lavt.

De egenskaber der vurderes højest af medarbejderne er bl.a. engagement, anvendelse af faglig ekspertise og kendskab til organisationen. Blandt de egenskaber, der er lavest vurderet af medarbejderne, er chefernes evne til at udstikke retning, motivere andre samt coaching og udvikling. Ledelsesakademiet vil i 2004 tilbyde udviklingsaktiviteter på baggrund af disse resultater.

I årets løb er der etableret netværk af ledere på tværs af Risø, ligesom én enkelt leder har været på et længerevarende eksternt lederkursus, og én deltager i et MBA-forløb.

Karriere

I januar 2003 deltog 30 kvindelige medarbejdere og chefer sammen med 5 mandlige chefer i arrangementet "Kvinde kend din karriere". De ønsker og barrierer, der blev udtrykt under arrangementet, førte til tre aktiviteter: en karrieredag, en mentorordning og et koncept om at spotte og udvikle talenter inklusive et talentudviklingskursus. Mentorordningen er startet i 2003. De to andre aktiviteter forventes gennemført i 2004.

Vi lægger vægt på at udnytte de interne karrieremuligheder. 13 medarbejdere fik en stilling i en anden afdeling, mens 63 overgik til en anden stilling i samme afdeling. Nogle overgik til lederjob, andre

avancerede inden for stillingsstrukturen for videnskabelige medarbejdere eller organisationsaftalens stillingsstruktur.

"...det var et fantastisk kursus at være på, og det burde være alle forundt... Det er utroligt, at der skulle et kursus til, før botten blev vendt...Man går jo og tror, at man har det godt, og det går da også meget godt. Men man har nok snydt sig selv lidt, må man sige. Ja selv gamle rotter kan lære nye tricks."
Ann Thomsen, sekretær og deltager i et af de projekter, vi har gennemført med midler fra Kompetencefonden.

"Lederevalueringer er et personligt udviklingsredskab for lederen. Det fungerer som lederens spejl, hvor han/hun tydeligt kan se, hvordan han/hun håndterer sin lederrolle. Jeg oplever, at Risøs ledere tager resultaterne alvorligt og arbejder seriøst med dem."
Jon Wulff Petersen, vicedirektør

Samarbejde

"Et godt samarbejde afhænger af, om arbejdspladsen formår at skabe betingelser herfor. Det kræver åbenhed, inddragelse og information fra ledelsens side, og at ledelsen tager ansvaret for, at samarbejdsproblemer bliver løst. Men det kræver også, at medarbejderne indbyrdes hjælper hinanden, når der er behov for det."

Ulla Rasmussen, personalechef

Mål for 2004

- sikre medarbejderinvolvering i strategiprocessen
- udvikle samarbejdet og mødeformen i HSU
- synliggøre arbejdet i HSU

Information og dialog

Samarbejdet på Risø fremmes bl.a. gennem den formelle samarbejdsudvalgsstruktur, der arbejder for at tilvejebringe og bevare gode arbejds- og beskæftigelsesforhold på Risø.

Primo 2003 blev hovedsamarbejdsudvalgets (HSU) forretningsorden revideret. Det betød bl.a., at udvalgets sammensætning blev ændret, så den i højere grad modsvarer sammensætningen af medarbejdere på Risø.

HSU nedsatte to arbejdsgrupper i 2003: Den ene har bidraget til at afdække områder, hvor kommunikationen kunne blive bedre, og foreslå konkrete initiativer, der kan forbedre kommunikationen på Risø. Den anden har bidraget til planlægning af den trivselsmåling, der gennemføres i starten af 2004. Det er vigtigt at planlægge et optimalt forløb, så undersøgelsen ikke bare er en måling, men snarere et redskab til udvikling på lokalt plan.

På et internatmøde i september drøftede HSU fremtidens medarbejdere. Hvad kan de, hvad er vigtigt for dem, og hvordan motiverer man dem? Nogle af hovedpointerne blev præsenteret på et dialogmøde, hvor alle medarbejdere var inviteret.

Videnstruktur og videnkultur

Risø er en funktionsopdelte organisation, hvor mange opgaver udføres i projekter.

Vi forsøger bl.a. at skabe videndeling og synergi mellem forskellige faglige kompetencer via tværfagligt arbejde og etablering af netværk. Et eksempel på det er Risøs uddannelsesnetværk. Netværket skal bidrage til at implementere Risøs nye uddannelsesstrategi og fungerer som forum for erfaringsudveksling baseret på arbejdende netværksgrupper, der sammen løfter konkrete opgaver.

"Når man først har lært det hele at kende, får man et større overblik over Risø og indblik i, hvordan Risø fungerer som arbejdsplads. Nogle gange kan det godt virke, som om tingene allerede er besluttet, før de kommer i HSU. Alt i alt er det meget lærerigt, og alle medarbejdere burde have et par år i HSU." Søren Nimb, forskningstekniker og nyt medlem af HSU

Medmenneskelighed

"Medmenneskelighed prøver vi hele tiden at få rum til. Den enkelte medarbejders private situation er jo helt afgørende – også for deres arbejde. Så det gælder om ledelsesmæssigt at skabe rum for begge dele."

Flemming Rasmussen, programleder

Rummelighed

For Risø handler socialt ansvar om at vise omsorg for andre mennesker. Det gælder både for vores medarbejdere og for de lokalsamfund, vi indgår i.

26 af Risøs medarbejdere er ansat efter reglerne i det sociale kapitel. Det svarer til 3,5 % beregnet ud af 743 årsværk. Vi lever således op til Finansministeriets måltal om, at de statslige arbejdspladser i 2003 skal have 3,5 % af medarbejderne ansat efter reglerne i det sociale kapitel.



Mangfoldighed – en faktor, der fremmer kvaliteten

Når vi på Risø taler om mangfoldighed, så taler vi først og fremmest om ligestilling mellem kønnene og integration af etniske minoriteter.

En indikator for ligestilling mellem kønnene er, i hvilket omfang mænd og kvinder har samme karrieremuligheder. Den aktuelle status vises i tabellen nedenfor.

Andelen af kvinder i de udvalgte karrierejobs er 12,7 %. Til sammenligning kan det oplyses, at andelen af kvindelige AC'ere er 24,1 %.

I 2003 blev det besluttet, at hver enkelt afdeling skulle sætte mål for arbejdet med kønsligestilling. Baggrunden var, at vi trods de senere års handlingsplaner og evalueringer kun havde flyttet os lidt.

Som led i handlingsplanerne blev afdelingerne også bedt om at sætte mål for integration af etniske minoriteter, som er en anden indikator på mangfoldighedsområdet.

Fordeling af mænd og kvinder pr. 31. december 2003:

| Udvalgte karriereveje | Mænd | Kvinder | Total |
|-----------------------|------|---------|-------|
| Direktører | 2 | 0 | 2 |
| Afdelingschefer | 11 | 1 | 12 |
| Funktionschefer | 0 | 4 | 4 |
| Programledere | 28 | 1 | 29 |
| Opgaveledere | 17 | 1 | 18 |
| Forskningsprofessorer | 7 | 1 | 8 |
| Forskningspecialister | 12 | 2 | 14 |
| I alt | 77 | 10 | 87 |

Mål for 2004

- udarbejde og gennemføre en plan for sundhedsfremme
- afdelingerne udarbejder en plan med mål for, hvordan afdelingen skal forholde sig til rummelighed og mangfoldighed

Ifølge Finansministeriets målsætning skal 3,5 % af statens ansatte være indvandrere eller efterkommere fra tredje- lande inden udgangen af 2003. Tal fra Finansministeriet viser, at Risøs andel er 6,9 %. Når tallet er så højt skyldes det mange udenlandske medarbejdere.

Vi har dog bevidst arbejdet med integration. Fx har vi også i år deltaget i Dansk Flygtningehjælps projekt "Hjælp uden omveje". Det er et projekt for virksomheder, der ønsker at blive bedre til at rekruttere og integrere flygtninge og indvandrere. I løbet af projektet har vi indtil videre haft 4 flygtninge i praktik.

Vi er desuden åbne over for henvendelser fra kommuner, der kontakter os for at få andengenerationsindvandrere, flygtninge mv. i jobtræning.

Sundhedsfremme

Vi har udarbejdet en kalender for sundhedsfremme på Risø og gennemførte et pilotprojekt, der gav medarbejderne mulighed for at få massage i arbejdstiden. Projektet var en stor succes og blev derfor videreført.

Som led i udmøntningen af kalenderen blev der også indrettet et motionscenter.

I løbet af efteråret blev der afholdt en stressevent. Formålet med arrangementet var at give deltagerne mulighed for at forholde sig til stress ved at iagttage skuespillere fra Dacapoteatret i forestillingen "Forandring fryder". Derefter analyserede deltagerne stressfaktorer på individuelt, afdelings- og Risø niveau.

Misbrugsproblemer

Med udgangspunkt i nogle konkrete situationer, har der været fokus på temaet alkohol på arbejdspladsen. Temaet har været drøftet i HSU og RLF, hvor det bl.a. blev det understreget, at både chefer og kolleger har et ansvar for at gøre noget ved problemet. Endelig har vi holdt flere arrangementer med fokus på alkohol, ligesom vi har tilbudt forskellige former for hjælp til medarbejdere med alkoholproblemer.

| FACTS | 2003 | 2002 | 2001 |
|--|---------------|---------------|---------------|
| Medarbejdere mv. pr. 31.12.2003² | | | |
| Antal ansatte medarbejdere | 743 | 791 | 809 |
| Ledere | 55 | 66 | 68 |
| Videnskabelige medarbejdere | 262 | 251 | 231 |
| Teknisk-administrative medarbejdere | 326 | 386 | 414 |
| Ph.d. studerende | 61 | 59 | 60 |
| Elever og lærlinge | 19 | 17 | 24 |
| Lønnede studerende, herunder sommerstudenter | 20 | - | - |
| Erhvervspraktikanter (antal praktikanter) | 28 | 32 | 28 |
| Specialestuderende mv. (antal studerende) | 50 | 46 | 50 |
| Rekruttering af medarbejdere | | | |
| Antal nye medarbejdere | 164 | 154 | 159 |
| Eksterne stillingsopslag | 83 | 69 | 107 |
| Antal ansøgere til opslag ³ | 1.741 | 991 | 1.140 |
| o Gennemsnit pr. stillingsopslag | 18,92 | 14,63 | 10,65 |
| o Gennemsnit for videnskabelige stillinger | 9,57 | 9,58 | 5,39 |
| o Gennemsnit for ikke videnskabelige stillinger | 36,47 | 20,84 | 19,48 |
| Uopfordrede ansøgninger ⁴ | 151 | 153 | 73 |
| Medarbejderkarakteristika | | | |
| Medarbejderomsætning ⁵ | 11,63% | 9,04% | 13,26% |
| Sygefravær | 4,6 | 3,9 dage | 4,4 dage |
| Gennemsnitsalder | 44 | 43 | 44 |
| Fordeling m/k | 67%/33% | 64%/36% | 64%/36% |
| Kompetenceudvikling | | | |
| Antal kurser og temamøder | 28 | 23 | 20 |
| Antal deltagere | 512 | 521 | 629 |
| Omkostninger til kompetenceudvikling/kurser | 550.000 kr. | 649.000 kr. | 673.000 kr. |
| Refusion vedr. Dansk for udlændinge | 400.000 kr. | 323.000 kr. | 100.000 kr. |
| Omkostninger til lederudvikling | 277.000 kr. | 294.000 kr. | 464.000 kr. |
| Fratrædelser | | | |
| Opsigelser | 129 | 147 | 112 |
| Afskedigelser | 11 | 14 | 24 |
| Fratrædt inden for det først år | 5 | - | - |
| Tillæg og medarbejde | | | |
| Lokallønspuljen | 164.434 kr. | 1.029.595 kr. | 1.007.200 kr. |
| Cheflønspuljen | 105.000 kr. | 215.000 kr. | 240.000 kr. |
| Ny løn | 5.433.600 kr. | 2.032.000 kr. | 1.479.000 kr. |
| Resultatløn til chefgruppen ⁶ | 2.517.404 kr. | 2.734.335 kr. | 2.086.942 kr. |
| Resultatlønsaftaler for grupper af medarbejdere ⁷ | 206.754 kr. | 104.599 kr. | 133.750 kr. |
| Over- og merarbejde | 1.500.797 kr. | 1.287.757 kr. | 1.328.401 kr. |
| Seniorområdet | | | |
| Seniorordninger | 7 | 4 | 5 |
| Fratrædelsesordninger | 2 | 1 | 5 |
| Seniormedarbejdere | 14 | 9 | - |

2 Tallene er angivet i antal årsværk.

3 Tallet omfatter også ansøgere til stillingsopslag, der alene er opslået internt.

4 Tallet omfatter uopfordrede ansøgninger, der er modtaget i personalefunktionen.

5 Tallet for medarbejderomsætningen indeholder ikke tidsbegrænsede ansættelser.

6 Resultatløn for 2002- engangsvederlag

7 Termokalibrering (OPL)

Oversigt over personalefunktionens strategiske mål for 2003, indsatser i 2003 samt mål for 2004

| Mål for 2003 | Indsatser 2003 | Mål for 2004 |
|---|---|---|
| Arbejdsglæde Gennemføre en trivselsmåling | ● Målingen er forberedt og gennemføres i 2004 | Gennemføre en trivselsmåling |
| Fortsætte udmøntningen af rekrutteringsstrategien | ● <ul style="list-style-type: none"> Deltaget i 4 jobmesser Sommerstudent-annonce, kombineret med åbent-hus arrangement Synliggjort personalegoder på den eksterne web og i en brochure Ny velkomstbrochure Nyt koncept for introduktionsdagen | Formulere og gennemføre en handlingsplan for rekruttering |
| Udvikling af velkomstkoncept for udlændinge | ● | |
| Forbedre Risøs position i Ingeniørens imageundersøgelse | ● Position forbedret | Fastholde en god placering i Ingeniørens imageanalyse |
| Socialt arrangement for udlændinge | ● Udflugt til Folketinget og dronningens gobeliner | |
| Engagement Puljen for 2003 meldes ud og puljen for 2002 evalueres | ● Puljen for 2002 evalueret og puljen for 2003 meldt ud | Videreudvikling af ny løn |
| Implementering af ny løn på StK-området | ● Ny løn implementeret for HK, SID, forskningsteknikere, håndværkere og laboratoriemestre | Videreudvikling af MUS-konceptet |
| Fornyelse Implementering af Risøs ledelses-akademi | ● Ledelsesakademi dannet. Forskellige arrangementer gennemført. | Evaluering og opfølgning på lederevalueringer |
| Arbejde med RLF som gruppe | ● Arbejdet påbegyndt | Videreføre ledelsesakademiet |
| Gennemføre lederevalueringer | ● Gennemført for hele ledelsesgruppen | Fokus på karriere og talentudvikling |
| Indarbejde kompetenceudviklingskataloget i SAP | ● | |
| Implementering af Risøs uddannelsesstrategi | ● | |
| Samarbejde Revideret forretningsorden for HSU | ● Revideret | Sikre medarbejderinvolvering i strategiprocesen |
| Formulere og gennemføre en årsplan med klare og kommunikerbare mål for arbejdet i HSU | ● Årsplan udarbejdet | Udvikle samarbejdet og mødeformen i HSU Synliggøre arbejdet i HSU |
| Forbedre dialog mellem HSU på den ene side og de lokale samarbejdsudvalg og medarbejderne på den anden side | ● | |
| Medmenneskelighed Antallet af ansatte efter reglerne i socialt kapitel og ansatte med en anden etnisk baggrund ligger over Finansministeriets måltal på 3,5 % | ● 3,5 % er ansat efter reglerne i det sociale kapitel. 6,9 % af de ansatte er indvandrere eller efterkommere fra tredie lande | Udarbejde og gennemføre en plan for sundhedsfremme |
| Afdelingerne udarbejder en plan med mål for, hvordan deres afdeling skal forholde sig til mangfoldighed. | ● | Afdelingerne udarbejder en plan med mål for, hvordan deres afdeling skal forholde sig til rummelighed og mangfoldighed. |
| Fortsat deltagelse i projektet "Hjælp uden omveje" | ● Fortsat deltagelse | |
| Sundhedskalender udarbejdes | ● Plan udarbejdet og aktiviteter gennemført | |

● Gennemført ● Delvist gennemført ● Ikke gennemført