

Technical University of Denmark



## Personalepolitisk beretning 2001

Rasmussen, Ulla

*Publication date:*  
2002

*Document Version*  
Også kaldet Forlagets PDF

[Link back to DTU Orbit](#)

*Citation (APA):*  
Rasmussen, U. (2002). Personalepolitisk beretning 2001. 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.



Marts 2002

J.nr. ADM-2000-024-57

## Personalepolitisk beretning

# 2001

Personalefunktionen præsenterer hermed den personalepolitiske beretning for 2001.

Med beretningen forsøger vi at skabe et fyldestgørende billede af Risøs aktiviteter på personaleområdet. Beretningen er således en konkret metode til at udvikle det, der kan kaldes en virksomheds selvreference, dvs. dens evne til at iagttage, måle, vurdere og rapportere om sig selv.

Beretningen danner dermed et godt udgangspunkt for at overveje og sætte organisatoriske processer og tiltag i gang, der kan udvikle Risø og fortsat gøre Risø til en attraktiv arbejdsplads.

Ulla Rasmussen  
Personalechef

## Indholdsfortegnelse

	Side
<b>I. Tekstdel .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Personalepolitiske temaer.....</b>	<b>4</b>
- Personalepolitik .....	4
- Rekruttering.....	4
- Image .....	4
- Medarbejdertilfredshedsundersøgelse .....	5
- Medarbejderudviklingssamtaler .....	6
- Rummelighed .....	6
- Sundhed/trivsel .....	7
- Mangfoldighed, herunder kønsligestilling og etnisk ligestilling .....	7
- Fratrædelsessamtaler .....	8
- Pensionsalder .....	8
- Nedlukning af DR3 og omstilling af personale .....	8
- Udlændinge.. .....	8
- Evaluering af de personalepolitiske minimumskrav .....	9
<b>2. Ledelse.....</b>	<b>10</b>
<b>3. Løn og overenskomster.....</b>	<b>11</b>
- Ny løn .....	11
- Lokalløn.....	11
- Chefløn .....	11
- Resultatkontrakter.....	11
- Resultatlønsaftaler .....	11
- Oplæg til overenskomstforhandlingerne 2002 .....	12
<b>4. Forskeruddannelse og kompetenceudvikling .....</b>	<b>13</b>
- Forskeruddannelse .....	13
- Kompetenceudvikling.....	13
<b>5. Hovedsamarbejdsudvalget .....</b>	<b>14</b>
<b>II. Nøgletal.....</b>	<b>15</b>
- Personalesammensætning .....	15
- Alders- og kønsfordeling .....	15
- Rekruttering .....	16
- Senior- og fratrædelsesordninger .....	16
- Hjælp til medarbejdere i krise .....	17
- Afskedigelser .....	17
- Sygefravær.....	17
- Udgifter til kompetenceudvikling m.v.....	17
- Over- og merarbejde.....	17
- Arbejdstid .....	17
- Nyansatte/fratrædelser .....	17
- Mobilitet/ændrede ansættelsesforhold .....	18
- Elever og lærlinge .....	18
- Erhvervspraktikanter .....	18
<b>Figur/tabeloversigt</b>	
Personalesammensætning .....	15
Alders- og kønsfordeling .....	15
Senior- og fratrædelsesordninger .....	16
Sygefravær .....	17
Fratrædelsesårsager.....	18

**Bilag 1** Status for Risøs arbejde med ligestilling

**Bilag 2** Handlingsplan for 2002

**Bilag 3** Personalefunktionens aktiviteter inden for kompetenceudvikling

## I. Tekstdel

### 1. Personalepolitiske temaer

#### *Personalepolitik*

Primo 2001 udsendtes en revideret udgave af Risøs personalepolitik. I denne udgave er der først og fremmest sket en sproglig og faktisk opdatering af personalepolitikken fra 1996.

Med det sigte at forbedre og udvikle Risøs personalepolitik blev det samtidig besluttet at gå i gang med en gennemgribende revision af personalepolitikken. Politikken foreslås bygget op om nogle værdier og suppleret med en personalepolitisk beretning. Beretningen benyttes som opfølgingsmetode med henblik på løbende og systematisk at tilvejebringe en oversigt over, hvad Risø har nået i det forgangne år, og hvordan værdierne omsættes i praksis.

*Arbejdet med at formulere en ny personalepolitik forventes afsluttet i 2002. Et udkast til personalepolitik vil blive drøftet på en chatside på Riwen. Herefter vil der blive gennemført et caféarrangement for Risøs samarbejdsorganisation.*

#### *Rekruttering*

Medarbejdersituationen præges af de små årgange og den generelle ændring i arbejdsstyrkens sammensætning. Derfor har vi valgt at sætte fokus på rekruttering. I 2001 blev der udarbejdet en rekrutteringsstrategi med det formål at profilere Risø som en attraktiv arbejdsplads. Det skal bl.a. ske i form af et nyt annoncekoncept, synliggørelse af karriereveje på Risø og med Risø som springbræt, synliggørelse af Risøs undervisningsaktiviteter samt effektivisering af rekrutteringsprocessen.

Strategien har på forskellig vis båret frugt. I december blev en af Risøs annoncer kåret som månedens stillingsannonce i Berlingske Tidende. I løbet af året blev der desuden gennemført nogle forenklinger i rekrutteringsprocessen. Tilbagemeldinger fra forskningsafdelingerne vidner om en betydelig undervisningsindsats på ikke blot universiteter og andre højere læreanstalter, men også i gymnasier og på folkeskoleniveau. Dertil kommer, at Risø i 2001 havde 48 specialestuderende.

*I 2002 vil der ske en fortsat udmøntning af rekrutteringsstrategien. Der vil også blive arbejdet med en professionel modtagelse af nye medarbejdere, og i forbindelse hermed udarbejdes en guide med råd og vejledninger om en god modtagelse af medarbejdere.*

#### *Image*

Evnen til at rekruttere dygtige medarbejdere hænger sammen med en virksomheds image.

I foråret 2001 gennemførte Ingeniøren en imageanalyse. I analysen indgik de 100 virksomheder og offentlige institutioner i Danmark, der har flest ingeniører ansat. Undersøgelsen blev gennemført blandt 1.017 ingeniører og 401 ingeniørstuderende, der bedømte virksomhedernes image med hensyn til, hvor attraktive de er som arbejdsplads. Risø kom ind på en 39. plads blandt ingeniører og på en 22. plads blandt ingeniørstuderende.

I undersøgelsen blev virksomhederne bedømt på 13 parametre.



I undersøgelsen rangordnede såvel uddannede ingeniører som ingeniørstuderende forskellige virksomheder fra 1-100, hvor 1 er den bedste placering. Nedenstående figur viser, hvorledes Risø placerer sig i de forskellige kategorier:

Karriere muligheder		Virksomhedens ledelse		Kulturen/ånden		Udfordrende og udviklende arbejdsopgaver		Medarbejderindflydelse og selvstændighed		Lønforhold og personalegoder	
Ing.	Stud.	Ing.	Stud.	Ing.	Stud.	Ing.	Stud.	Ing.	Stud.	Ing.	Stud.
85	54	86	49	38	28	26	8	22	4	97	96

Arbejdspladsens prestige		Evne til at tiltrække, udvikle og fastholde kvalificerede medarbejdere		Evnen til at være innovativ		Ansvarlighed overfor omgivelser og miljø		Kommunikation og synlighed	
Ing.	Stud.	Ing.	Stud.	Ing.	Stud.	Ing.	Stud.	Ing.	Stud.
22	17	32	23	22	12	20	14	50	42

*Læs mere om undersøgelsen i Ingeniøren Profil juni 2001, nr. 23, årgang 27.*

*Risø ønsker at være kendt og respekteret i omverdenen. Derfor vil vi også i de kommende år gøre vores for at øge kendskabet til Risø og Risøs forskning.*

**MTU**

I 2001 blev der gjort status i forhold til medarbejdertilfredshedsundersøgelsen i 2000. Statussen indeholder en oversigt over gennemførte og planlagte aktiviteter. Den udarbejdede status blev drøftet i HSU og omtalt i en artikel i Risøs personaleblad. Opfølgning på tilfredshedsundersøgelsen er indarbejdet i resultatkontrakterne for cheferne i 2001.

*Resultatkontrakterne for 2001 evalueres primo 2002, og der vil også i 2002 være fokus på opfølgningen af medarbejdertilfredshedsundersøgelsen.*

## MUS

Som opfølgning på medarbejdertilfredshedsundersøgelsen blev der introduceret et nyt MUS-koncept i 2001. Konceptet er forenklet således, at der er en tættere kobling til Risøs mål og opgaver. MUS-konceptet er nu oversat til engelsk.

*I 2002 vil der blive sat fokus på at integrere temaet karriereplanlægning i MUS-samtalerne.*

## Rummelighed - Risøs sociale ansvar

Det sociale ansvar, der handler om Risøs bestræbelser på at forebygge udstødelse af arbejdsmarkedet, at fastholde udsatte medarbejdergrupper og at integrere borgere, der har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet, var også på dagsordenen i 2001.

Finansministeriet meldte i løbet af året tal ud for, hvor mange medarbejdere, der skal ansættes efter reglerne i det sociale kapitel. Udmeldingen betyder, at 2,5% af Risøs medarbejdere i 2002 skal være ansat efter reglerne i det sociale kapitel. Det svarer til 20 medarbejdere.

I 2003 er måltallet fastsat til 3,5%, hvilket svarer til 29 medarbejdere. Med ansættelse af 24 medarbejdere på særlige vilkår i 2001 har Risø allerede nået måltallet for 2002. Til sammenligning kan det oplyses, at der i 2000 var ansat 16 efter reglerne i det sociale kapitel.

De 24 medarbejdere fordeler sig på følgende ordninger:

	AC'ere	Ikke AC'ere	I alt
Fleksjob	1	3	4
Job på særlige vilkår	0	2	2
Jobtræning	6	2	8
Virksomhedsrevalidering	0	2	2
Skånejob	0	1	1
Servicejob	1	0	1
Overgået til fast ansættelse	3	3	6
I alt	11	13	24

Som led i Socialministeriets kampagne "Giv plads på din arbejdsplads" har Risø sagt ja til, at vi ønsker:

- en rummelig arbejdsplads
- en arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø
- at fastholde vores medarbejdere
- at vores arbejdsplads er åben for alle

Som kvittering herfor har vi fået en såkaldt hensigtserklæring.

Eksempler på Risøs sociale ansvarlighed
• afholdelse af Riso-dagen
• arrangement for pensionerede medarbejdere
• bloddonorordning i arbejdstiden
• fastholdelse af udsatte medarbejdere
• flextid
• forsikringsordning for udenlandske medarbejdere på individuel kontrakt
• hjemmearbejdspladser
• influenzavaccination
• involvering i lokalsamfundet, og herunder besøg af erhvervspraktikanter
• medarbejderboliger
• medlemskab af Work4health
• rygscole
• støtte til cykelkampagne
• støtte til Risøs idrætsaktiviteter
• støtte til kultur på arbejdspladsen
• støtte til Risøs kunstforening

*Risø forventer et stigende antal ansættelser efter reglerne om socialt kapital. I 2002 er vi i øvrigt indbudt til et netværk mellem lokale private virksomheder og offentlige institutioner med henblik på at blive bedre til at håndtere medarbejderes sociale, fysiske og/eller psykiske problemer. Roskilde Kommune står i spidsen for netværket.*

### *Sundhed/trivsel*

Som arbejdsplads er Risø et vigtigt forum for sundhedsfremmende aktiviteter. En sådan aktivitet er rygskolen. I 2001 har Risø i eget regi etableret et rygskelehold, ligesom der er givet tilskud til Dansk Cyklist Forbunds kampagne ”Vi cykler til arbejdet”.

I administrationsafdelingen gennemførtes et pilotprojekt over et nyt interaktivt uddannelsesprogram ”Tryk med PC”, som indeholder 5 uddannelsesmoduler i bl.a. ergonomi, sundhed og arbejdsvaner. På baggrund af en evaluering af projektet tages stilling til, om programmet skal udrulles på hele Risø.

I november blev det, i samarbejde med Danske Lægers Vaccinations Service, arrangeret, at medarbejderne kunne vaccineres mod influenza i arbejdstiden. 30 medarbejdere tog imod tilbudet.

*I 2002 udarbejdes en plan for sundhedsfremme på Risø.*

### *Mangfoldighed*

#### *A. Kønsligestilling*

Risøs handlingsplan blev evalueret og drøftet i HSU. På denne baggrund blev der fastsat en ny ligestillingshandlingsplan for 2001. Som led i handlingsplanen har Risø bidraget til IT- og Forskningsministeriets ligestillingsredegørelse, ligesom der har været afholdt et arrangement med lektor Jan Scheuer. Formålet med sidstnævnte arrangement var at skabe større forståelse for sprogets betydning under en jobsamtale, herunder kønnets betydning i rekrutteringssituationen.

I forbindelse med en revision af forretningsordenen for HSU er det præciseret, at der så vidt muligt skal være ligelig repræsentation af mænd og kvinder. I forbindelse med udmeldingen af lønpuljerne blev det ligeledes præciseret, at afdelingerne bør tilstræbe en ligelig fordeling af tillæg/vederlag mellem mænd og kvinder.

*Primo 2002 er der udarbejdet en ny status for Risøs arbejde med ligestilling. Se bilag 1. Denne status drøftes i Risøs Ledelsesforum og HSU og danner baggrund for en ny handlingsplan for 2002. Se bilag 2. Personalestyrelsen og CFU har udsendt en pjece om ligestilling, der sætter fokus på, at staten har brug for kvindelige ledere. Pjecens anbefalinger indgår i overvejelserne om formuleringen af handlingsplanen for 2002.*

#### *B. Etnisk ligestilling*

Temaet blev sat på dagsordenen i 2001 med Finansministeriets publikation, Integration af etniske minoriteter på statens arbejdspladser.

På Risø er det ikke rutine at spørge om statsborgerskab, religion eller familiebaggrund ved ansættelsessamtaler, og vi registrerer heller ikke disse oplysninger om medarbejderne. Men selvfølgelig har vi både fra ansættelses-



samtalen og fra almindelig snak med medarbejderne en vis viden om deres baggrund.

I november 2001 blev Hanna Michal Ziadeh, etnisk kampagneleder i Personalestyrelsen, inviteret til at holde et oplæg for HSU om integration af etniske minoriteter i staten. Som oplæg til mødet blev der gennemført en kørsel i Danmarks Statistik. Tallene viser, at 101 af Risøs medarbejdere er udlændinge. Der skal dog tages med i betragtning, at der i tallene er medregnet ca. 75 udenlandske forskere. Gruppen af medarbejdere med anden etnisk baggrund skønnes at udgøre ca. 2,8%.

Finansministeriet formulerede i 2001 en målsætning om, at 3,5% af statens medarbejdere ved udgangen af 2003 bør have en etnisk baggrund. Det svarer til 29 etniske medarbejdere på Risø.

*I 2002 formuleres en handlingsplan for integration af etniske minoriteter. I planen vil der primært blive lagt vægt på rekrutteringsaspektet.*

#### *Fratrædelsessamtaler*

I 2001 indførte Risø fratrædelsessamtaler. Samtalerne bidrager til at give os en bedre viden om, hvor medarbejderne går hen, når de forlader Risø, samt hvilke faktorer, der er medvirkende til, at de ønsker at forlade Risø. Der er udarbejdet et koncept til brug for samtalerne.

#### *Pensionsalder*

Risøs aldersgrænse for ansættelse er 67 år. I 2001 blev der dog åbnet mulighed for, at medarbejdere, der er fratrådt på grund af alder, kan genansættes.

Aftaler om genansættelse kan indgås i situationer, hvor Risø ikke eller kun vanskeligt kan få løst en opgave, og aftalerne indgås for et år ad gangen. På denne måde holdes der fast i, at aldersgrænsen fortsat er 67 år, men at der i enkelte tilfælde kan dispenseres.

#### *Nedlukning af DR3 og omstilling af personale*

I forbindelse med nedlukningen af DR3 blev et større antal medarbejdere afskediget. Risø søgte om midler i Udviklings- og Omstillingsfonden og fik 400.000,- kr. til efteruddannelse, personaleseminar og jobsøgningskursus til de afskedigede medarbejdere. En betydelig del af de afskedigede medarbejdere har fundet arbejde og/eller har gennemført et længerevarende uddannelsesforløb. I samarbejde med AMU-center Roskilde blev der gennemført et netværksbaseret jobsøgningskursus for 7 af de afskedigede medarbejdere. Som led i forløbet udarbejdede deltagerne en personlig udviklingsplan.

*Projektet om omstilling af overtallige medarbejdere evalueres i 2002.*

#### *Udlændinge*

Visiting Staff Office servicerer udenlandske forskere. Der har i årets løb været afholdt et socialt arrangement for udlændinge.

Med støtte fra Økonomistyrelsen afholder Risø kurser i dansk for udlændinge. De afholdes på 3 niveauer og typisk i små hold af 3-5 deltagere for at sikre, at undervisningen bliver så intensiv som muligt. Risø forventer at få refunderet ca. 100.000 kr. fra Økonomistyrelsen.

*I 2002 vil der også blive afholdt sociale arrangementer for udlændinge. Der vil også blive sat fokus på en professionel modtagelse af udenlandske medarbejdere.*

*Evaluering af de personalepolitiske minimumskrav*

Personalestyrelsen gennemførte i 2001 en evaluering<sup>1</sup> af de personalepolitiske minimumskrav til statslige arbejdspladser. Kravene og efterlevelseshøjden er vist i oversigten nedenfor:

Statens personalepolitiske minimumskrav	Efterlevelseshøjden %
1. at der mindst hvert andet år sker en evaluering af den lokale personalepolitik	36%
2. at der indføres årlige medarbejdersamtaler på alle statens arbejdspladser	63%
3. at samarbejdsudvalget gennemfører et systematisk arbejde med at skabe sammenhæng mellem arbejdspladsens strategi og planerne for kompetenceudvikling	27%
4. at sammenhæng mellem institutionens resultatmål og personalepolitik beskrives i resultatkontrakt og/eller strategi samt afrapporteres i virksomhedsregnskabet	19%
5. at der gennemføres regelmæssige ledervurderinger, der anvendes som grundlag for lederudviklingsaktiviteter	56%
6. at der i forbindelse med de årlige medarbejdersamtaler opstilles og følges op på konkrete udviklingsmål for medarbejderne	46%
7. at forholdet mellem medarbejdernes arbejdsliv og øvrige livsforhold inddrages i medarbejdersamtaler og i personalepolitikken	45%

*Læs mere om evalueringen på [www.perst.dk](http://www.perst.dk).*

Risø deltog ikke i spørgeskemaundersøgelsen. En sammenligning viser dog, at vi er godt med, når det handler om at leve op til de personalepolitiske minimumskrav. Dog må det konstateres, at efterlevelseshøjden ikke er 100% når det gælder minimumskrav nr. 2 og 5.

---

<sup>1</sup> Evalueringen er gennemført som en repræsentativ spørgeskemaundersøgelse blandt formænd/næstformænd i samarbejdsudvalg.

## 2. Ledelse

I 2001 indledtes en proces, der skal føre til, at Risø definerer et sæt ledelsesværdier. Baggrunden er ønsket om at skabe en fælles forståelse af, hvad der er god ledelse, og ønsket om at forbedre ledelseskvaliteten.

Alle chefer tilbydes uddannelse. I 2001 begyndte 4 program- og opgaveledere Dansk Managements Forums ”Ledelse i praksis”. En programleder er i gang med en MPA, og en er i gang med en MBA. Der er afholdt et arrangement om den vanskelige samtale.

Risø arbejder på at udvikle og optimere sin ledelse. Personalfunktionen bidrager ved at tilbyde lederevalueringer. Lederevalueringer gennemføres ikke som store undersøgelser for hele Risø, fordi afdelingerne oplever meget forskellige udviklingsdynamikker. Evalueringerne gennemføres i afdelinger, hvor der har været en stabil ledelse over flere år. Formålet er at bruge evalueringer som springbræt for udvikling af ledelsesfunktionen, hvilket sker i samarbejde med medarbejderne.

Der er gennemført lederevalueringer i Bygnings- og Anlægsservice og IT-afdelingen. Evalueringerne omfattede 8 ledere.

*I 2002 vil de nye ledelsesværdier blive drøftet på ledelsesinternatet i januar. Det er også planen at udarbejde en overordnet plan for udvikling af Risøs ledere, ligesom enkelte afdelinger har planlagt ledelsevalueringer.*

*Skemaet for lederudviklingssamtalerne vil blive revideret. Det vil ske i lyset af formuleringen af ledelsesværdier for Risø. Det bør overvejes at udarbejde et koncept for lederevalueringer, der tager afsæt i ledelsesværdierne.*

### 3. Løn og overenskomster

#### Ny løn

Fordelingen af AC-puljen og laborantpuljen 2000 blev evalueret i 2001. Konklusionen var, at ny løn håndteres godt, og på denne baggrund blev en videreudvikling foreslået.

Medarbejdere, der har mulighed for at vælge lønsystem fordelt på ny og gammel løn:

	Gl.	Nyt
AC'ere	72	270
Laboranter	3	41
Værkst. funkt.	0	4
Korrespondenter	0	2
I alt	75	317

En sådan videreudvikling blev gennemført i forbindelse med efterårets udmelding af puljen til ny løn. Puljen udgjorde 850.000 kr. til akademikere, laboranter, korrespondenter og værkstedsfunktionærer. Puljen omfattede alene faste og midlertidige tillæg. Engangsvederlag kan afdelingerne yde uden for pulje – men inden for lønsummen – i løbet af året.

Formålet har været at give større frihed og øge den lokale fleksibilitet. Forhåbentlig kan de nye muligheder for at aftale engangsvederlag uden for pulje øge Risøs muligheder for at fastholde og tiltrække kvalificerede medarbejdere. Samtidig blev det aftalt at tage et skridt i retning af større åbenhed om aftalte tillæg og vederlag.

*Fordelingen af puljen evalueres primo 2002. Håndteringen af engangsvederlag uden for pulje og intentionerne om større åbenhed indgår med særlig vægt for at opsamle positive og negative erfaringer.*

#### Lokalløn

Lokallønspuljen blev udmeldt i efteråret og udgjorde i alt 1.007.200 kr. Til sammenligning kan det oplyses, at puljen for 2000/2001 udgjorde 1.048.000 kr.

*Fordelingen af puljen evalueres primo 2002.*

#### Chefløn

Der blev givet 12 varige tillæg svarende til 240.000 kr.

#### Resultatkontrakter

Alle chefer fik i 2001 tilbudt en resultatkontrakt. 14 afdelings- og funktionschefer samt 36 program- og opgaveledere indgik en sådan kontrakt. Det svarer til 80% af chefgruppen. Herudover blev der indgået 2 direktørkontrakter.

Der blev i 2001 udarbejdet en status over brugen af resultatkontrakter. Denne status viste bl.a., at der er behov for at sikre mere præcise og dynamiske resultatmål, at sikre en hensigtsmæssig målopfyldelse og at nedbringe tidsforbruget.

På denne baggrund er der udviklet et nyt, forenklet koncept for resultatkontrakterne.

*Det nye resultatkoncept tages i brug i 2002.*

#### Resultatlønsaftaler

Risø havde 2 resultatlønsaftaler med forskellige grupper af medarbejdere. Det drejer sig om Risø Værksted og Thermokalibrering. Herudover er der en aftale på patentområdet. Resultatlønsaftalen for Risø Værksted udløb i 2001. Aftalen vil senere blive taget op til fornyet overvejelse.

*Oplæg til overens-  
komstforhandlin-  
gerne 2002*

Risø foreslog 7 ændringer af bestående overenskomster og organisationsaf-  
taler til overenskomstforhandlingerne 2002. Af disse har IT- og Forsknings-  
ministeriet sendt 4 forslag videre til Personalestyrelsen.

*Det forventes, at OK 2002 bl.a. resulterer i, at der indføres ny løn for de fle-  
ste medarbejdergrupper på Risø.*

## 4. Forskeruddannelse og kompetenceudvikling

*Forskeruddannelse* Risø lægger vægt på at uddanne unge forskere gennem ph.d.- og postdoc-programmer.

Risø havde i 2001 44 ph.d.-studerende, hvoraf de 9 var udlændinge. I 2001 har 9 ph.d.-studerende opnået ph.d.-graden. En ph.d.-studerende stoppede sit studium p.g.a. sygdom.

Antallet af postdoc-stipendiater udgjorde 60, hvoraf 35 var udlændinge.

*Kompetenceudvikling* En stor del af Risøs forskningsvirksomhed kan karakteriseres som kompetenceudvikling. Personalefunktionens bidrag til kompetenceudvikling er derfor rettet mod de mere personlige og ledelsesmæssige kompetencer eller mod tværgående arrangementer, hvor det er frugtbart, at der sker en udvikling på tværs af Risø.

Tilbud om efter- og videreuddannelse gives bl.a. gennem Risøs kompetenceudviklingskatalog. Sigtet med kataloget er at tilbyde uddannelse, som er målrettet og udviklet til Risøs medarbejdere.

629 medarbejdere deltog i interne kurser og arrangementer. Tilfredsheden med Risøs interne aktiviteter måles løbende ved et standardevalueringsskema. På en skala fra 1 – 6 vurderedes kurserne i 2001 til 4,72 i forhold til 4,92 i 2000. Det er et lille fald i evalueringen, men kurserne lever stadig op til personalefunktionens målsætning om, at interne arrangementer som minimum skal evalueres til 4.

*Læs mere om udvalgte aktiviteter i bilag 3.*

### Risøs interne kurser i 2001 Antal kursusedtagere i parentes

- Arbejdsmiljø (20)
- Dansk for udlændinge (26)
- Den vanskelige samtale (6)
- Førstehjælp (68)
- Introduktionsdag for nye medarbejdere (39)
- Hjemmeuddannelse og pe-kørekort (76)
- Ledelse af forskning og innovation (10)
- Projektledertræning (17)
- Seniorkursus (42)
- SU-kursus for VEA (25)
- Teambuilding i BAS (23)
- Temadag for Nyt sekretær netværk (22)
- Temadag om alkohol (23)

### Personalekonferencer/internater:

- HSU-internat (16)
- Ledelsesinternat (19)
- Personalekonference i ADM (55)
- Personalseminar i RD (50)
- Programlederdag (26)
- Sikkerhedsorganisationens årsmøde (66)
- Teambuilding i BAS (24)

## 5. Hovedsamarbejdsudvalget

Hovedsamarbejdsudvalget holdt 5 ordinære møder og 1 internatmøde.

Der blev udarbejdet en årsplan for arbejdet i HSU i 2001. Et af punkterne i denne årsplan var en drøftelse af sekretariatsbetjeningen. En spørgeskemaundersøgelse blandt udvalgets medlemmer viste, at der er stor tilfredshed med betjeningen af HSU.

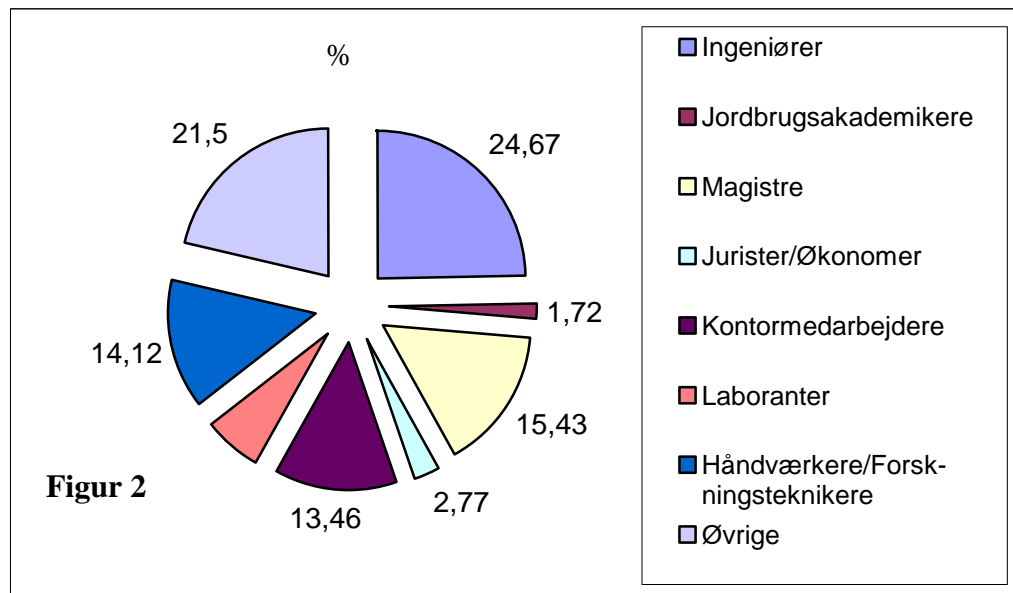
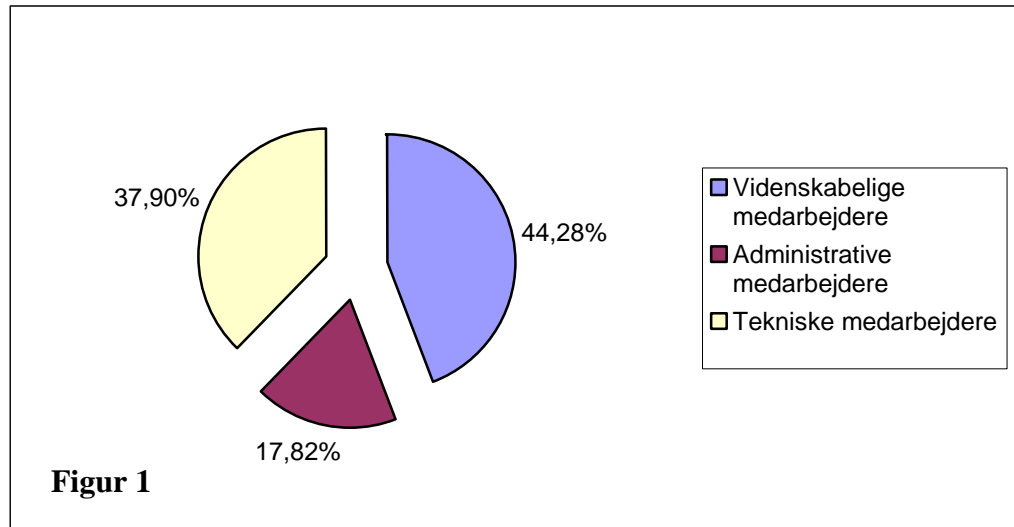
HSU's forretningsorden blev revideret, og den afløser handlingsplan for tillidsrepræsentanternes fremtidige rolle og arbejdsbetingelser.

Senere på året blev kommunikation i forhold til HSU's arbejde drøftet, og personalefunktionen havde kontakt med et konsulentfirma med speciale i kommunikation. På denne baggrund blev form og indhold af referaterne og mødeindkaldelserne ændret. Formålet var først og fremmest at gøre referaterne mere informative.

*Den nye måde at skrive dagsorden og referater på evalueres i 2002.*

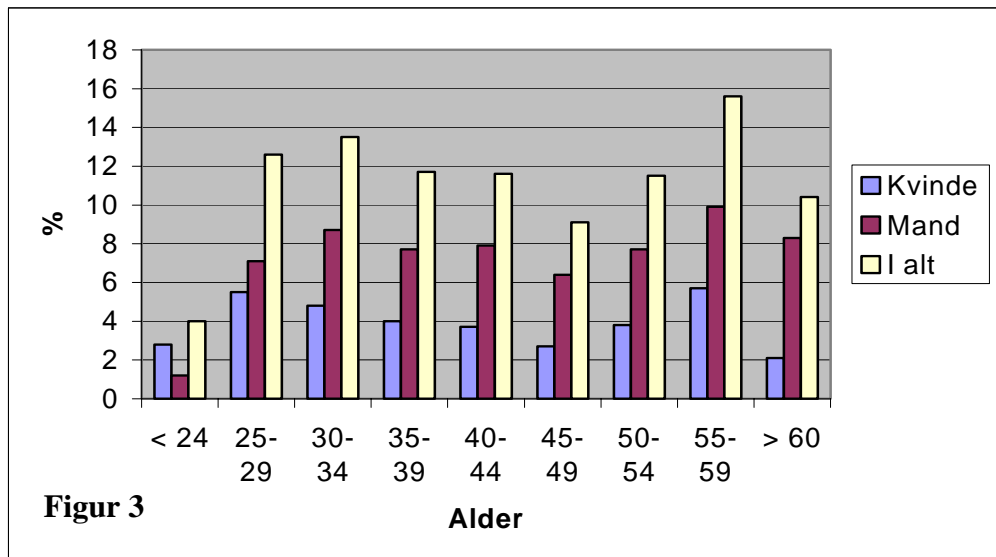
## II. Nøgletal

### Personalesammensætning



### Alders- og kønsfordeling





Figuren viser, at over en tredjedel af Risøs medarbejdere er over 50 år. Det betyder, at en del af medarbejderne i de kommende år vil forlade Risø for at gå på efterløn/pension, og at vi kan miste en stor mængde viden i takt med, at medarbejderne forlader Risø. Derfor vil der i de kommende år blive sat fokus på videndeling og vidensspredning.

Figuren viser også en overvægt af mandlige medarbejdere. Risø har traditionelt haft og har fortsat en medarbejdersammensætning med overvægt af mænd. Den ulige fordeling skyldes, at der traditionelt er flere mænd med en uddannelse inden for de naturvidenskabelige fag.

### Rekruttering

I 2001 blev der bragt 107 eksterne stillingsopslag. Det er en mindre stigning i forhold til året før.

	2000	2001
Eksterne opslag	89	107
Ansøgere	965	1.140

Der var 1.140 ansøgere til eksternt opslåede stillinger. Risø oplever således ikke betydelige problemer med at rekruttere, selv om antallet af ansøgere varierer fra opslag til opslag.

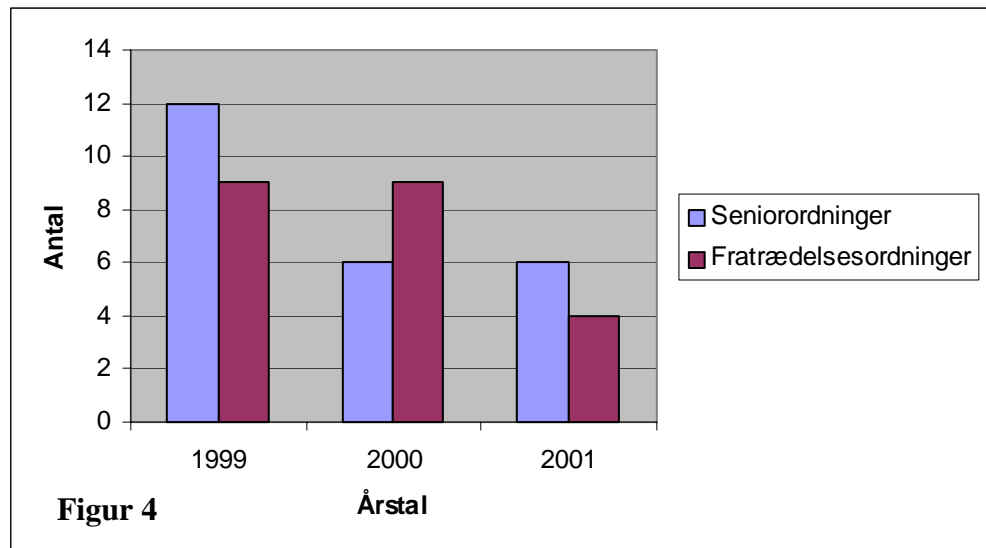
I gennemsnit var der 10,65 ansøgere<sup>2</sup> på stillingsopslag. Hvis dette tal gøres op på videnskabelige og ikke-videnskabelige stillingsopslag, ændrer gennemsnittet sig. Til videnskabelige stillinger var der i gennemsnit 5,39 ansøgere, mens gennemsnittet udgør 19,48 til de ikke-videnskabelige stillinger.

Herudover modtog Risø 73 uopfordrede ansøgninger.

### Senior- og fratrædelsesordninger

I 2001 blev der indgået 10 aftaler om senior- og fratrædelsesordninger. Tallet for seniorordninger er uændret fra sidste år, mens antallet af fratrædelsesordninger er faldende.

<sup>2</sup> Tallet omfatter også ansøgere til stillingsopslag, der alene er annonceret internt.



#### *Hjælp til medarbejdere i krise*

Medarbejdere i krise og medarbejdere med alkohol- eller andre misbrugsproblemer tilbydes hjælp. Hjælpen kan bestå i en henvisning til psykologhjælp. Risø har i 2001 ydet psykologhjælp til 3 medarbejdere.

#### *Afskedigelser*

Risø afskedigede 5 medarbejdere. Disse medarbejdere fik tilbudt genplaceringsrådgivning og efteruddannelse.

#### *Sygefravær*

I tabel 1 er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder vist.

**Tabel 1**

1997	1998	1999	2000	2001
5,2	6,0	5,0	5,6	4,4

Det gennemsnitlige antal sygedage ligger fortsat under det gennemsnitlige antal sygedage for statens medarbejdere.

#### *Udgifter til kompetenceudvikling*

Til aktiviteterne i kompetenceudviklingskataloget samt til en række interne konsulentydelse har personalefunktionen brugt ca. 700.000 kr. Herudover er der anvendt ca. 350.000 kr. til pc-hjemmeuddannelse.

Til lederuddannelse er der anvendt ca. 465.000 kr.

#### *Over- og merarbejde*

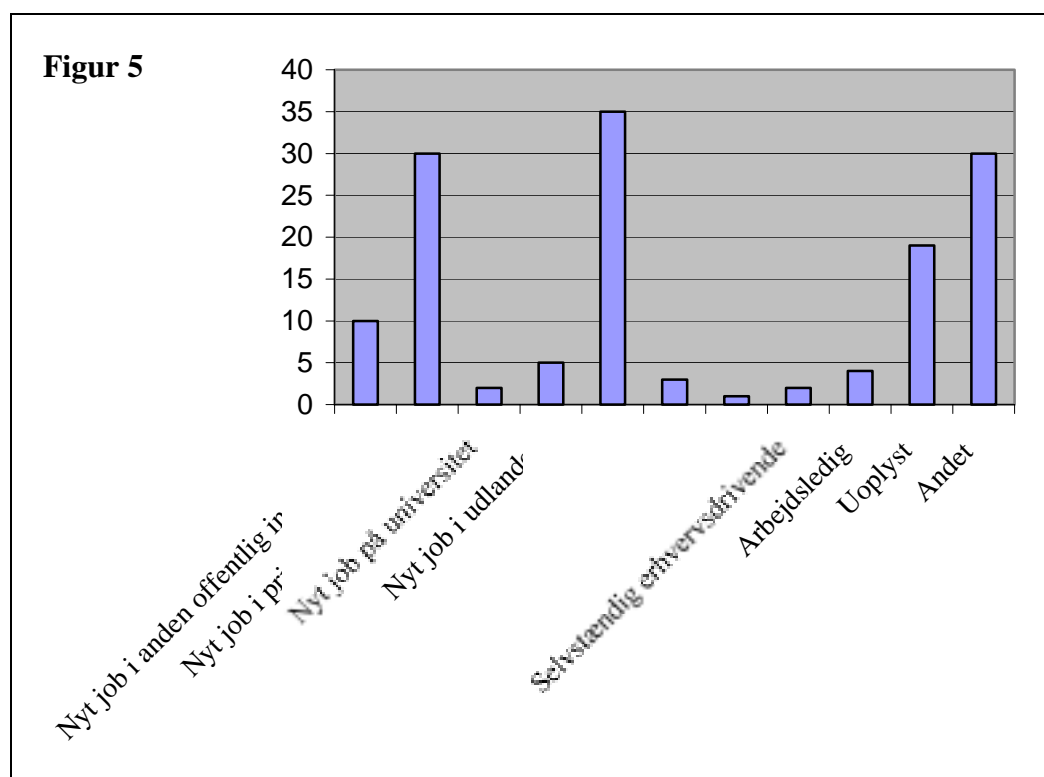
Risø har som mål, at så få opgaver som muligt løses ved over- og merarbejde, og at man i givet fald skal søge dette kompenseret ved afspadsning. For overarbejde er der udbetalt ca. 870.000 kr. i 2001. For merarbejde er der udbetalt ca. 685.000 kr. Det svarer til ca. 0,5% af lønsummen.

#### *Arbejdstid*

88% af Risøs medarbejdere er ansat på fuld tid.

#### *Nyansættelser/ fratrædelse*

I 2001 blev 121 nye medarbejdere ansat på Risø. Samtidig forlod 141 medarbejdere Risø. Årsagerne til, at medarbejderne har forladt Risø, kan ses på figuren på næste side.



Søjlen "Uoplyst" indeholder medarbejdere, der er fratrådt uden at oplyse deres videre færden. Søjlen "Andet" er afskedigede medarbejdere samt korttidsansatte, f.eks. vikarer, efterlønsmodtagere og elever.

#### *Mobilitet/ændrede ansættelsesforhold*

14 medarbejdere fik en stilling i en anden afdeling, medens 67 medarbejdere overgik til en anden stilling i samme afdeling. Nogle overgik til et lederjob, andre avancerede inden for stillingsstrukturen eller organisationsaftalernes stillingskategorier. Atter andre overgik til en anden overenskomst.

Tallene viser, at der er nogen mobilitet internt på Risø, samt at der er mulighed for at gøre karriere enten som leder eller som specialist.

#### *Elever og lærlinge*

I løbet af året har der været ansat 31 lærlinge og elever, 16 kvinder og 15 mænd. I årets løb blev der indgået aftale med 1 lærling om at ophæve ud-

dannelsesaftalen. 12 elever og lærlinge blev færdige med deres uddannelse i løbet af 2001.

*Erhvervs-  
praktikanter*

Vi modtog henvendelse fra 49 unge, der gerne ville i erhvervspraktik på Risø. Det lykkedes at finde praktikplads til 28 erhvervspraktikanter.

## Status for ligestilling på Risø

En arbejdsplads med både mænd og kvinder er mere dynamisk og udviklingsorienteret end en arbejdsplads, der er stærkt domineret af det ene køn. Risø ønsker derfor fortsat at sætte fokus på ligestillingsområdet.

I 2001 blev der udarbejdet en handlingsplan for ligestilling af kønnene<sup>1</sup>. Handlingsplanen indeholdte følgende punkter:

1. Der arbejdes fortsat med at integrere kvinder i forskningsledelsen, først og fremmest i forbindelse med besættelsen af stillinger som afdelingschef, programleder og forskningsprofessor.
2. Udvalg nedsættes i overensstemmelse med reglerne i bekendtgørelsen om ansættelse af videnskabelige medarbejdere ved sektorforskningsinstitutioner og loven om ligestilling af kvinder og mænd.
3. Afdelingerne opfordres til, på baggrund af den status, der er udarbejdet for ligestillingsområdet i år 2000, at drøfte temaet i de lokale samarbejdsudvalg.
4. Personalefunktionen tænker ligestilling ind i forskellige personalesammenhænge. I 2001 sættes der f.eks. fokus på rekruttering og ligestillingsaspektet bør integreres i det videre arbejde hermed.
5. Afdelingerne rapporterer én gang om året til personalefunktionen om ligestillingsområdet.
6. På baggrund af personalefunktionens status drøftes temaet primo 2002 i Risøs ledelsesforum og Hovedsamarbejdsudvalget.
7. Risø udarbejder medio 2001 en redegørelse til IT- og Forskningsministeriet\*) om ligestilling på Risø.

På de følgende sider gøres status for, hvordan Risø har efterlevet i handlingsplanen.

<sup>1</sup> Den første handlingsplan for ligestillingsområdet blev udarbejdet i 1999.

\*) Nu Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling

### **Ad punkt 1:**

Kun enkelte afdelinger har meldt tilbage på dette punkt.

Det kan imidlertid konstateres, at ingen af chefstillingerne, der er blevet besat i 2001, er besat af kvinder. Omvendt kan det konstateres, at Risø er part i 3 centre med finansiering fra Grundforskningsfonden. De 2 af centrene ledes af kvindelige forskere ansat på Risø. Det tredje startede på Risø under ledelse af en kvindelig Risø-forsker.

### **Ad punkt 2:**

For ansættelses- og bedømmelsesudvalg er afdelingernes tilbagemeldinger sammenfattet i skemaet i bilag 1. Det fremgår af skemaet, at ud af 71 mulige udvalg har 66 haft en overvægt af mænd, mens 3 har haft en overvægt af kvinder og to af udvalgene har haft en ligelig fordeling af begge køn. Herudover blev der til besættelsen af stillingen som afdelingschef i AFM nedsat et udvalg af direktionen, som bestod af 3 kvinder og 4 mænd. Sammenlignet med 2000 er der ikke sket noget ændring på dette område.

Overvægten af henholdsvis mænd og kvinder afspejler i de fleste tilfælde kønsfordelingen i de respektive afdelinger. I flere forskningsafdelinger er der således typisk færre kvindelige forskere end mandlige, mens der i nogle teknisk/administrative afdelinger er underrepræsentation af mandlige medarbejdere.

### **Ad punkt 3:**

Fem afdelinger har rapporteret, at ligestilling er blevet diskuteret på deres LSU-møder.

- I den ene afdeling blev konklusionen, at LSU-medlemmerne var opmærksomme på ligestillingsproblematikken og var enige om, at de faglige kvalifikationer altid skal komme i første række.
- I den anden afdeling blev det indskærpet, at afdelingen skal være opmærksom på ligestilling i ansættelses- og bedømmelsesudvalg.
- En tredje afdeling rapporterede tilbage, at det under LSU-mødet blev påpeget, at familiehensyn skal imødekommes hos alle faggrupper og bl.a. inkluderes ved diskussion af arbejdsmiljø.
- Den fjerde afdeling konkluderede, at ligestilling bør fremgå tydeligere ved annoncering af stillinger. Yderligere blev det opfordret til, at ligestilling tages alvorligt.
- En femte afdeling konkluderede, at der ved besættelse af nye stillinger skal tages hensyn til større ligevægt mellem kønnene, når to ansøgere "står lige". Der var enighed om, at ansættelsesudvalgene, når muligt, skal bestå af mænd og kvinder, og at det ikke er kønnet, men kvalifikationer, som vurderes i relation til tildeling af tillæg. Desuden blev det vedtaget at udarbejde en statistik over tillægsfordelingen til henholdsvis mænd og kvinder, så alle kan vurdere om principet efterleves.

Andre tilbagemeldinger har været, at ligestilling ikke er blevet drøftet i LSU-regi. Under et af LSU-møderne blev der orienteret om Risøs ligestillingsarbejde og materialet om Risøs ligestillingspolitik blev udsendt sammen med referatet. I et andet LSU forventes det, at ligestilling vil blive diskuteret mere grundigt i det kommende år.

### **Ad punkt 4:**

Personalefunktionen afholdt et arrangement med lektor Jann Scheuer. Her blev der sat fokus på sprogets betydning, og herunder kønsaspektet under ansættelsessamtaler.

Endvidere blev alle stillingsannoncer i 2001 suppleret med følgende tekst: ”Risø har brug for mangfoldighed og går ind for ligestilling, uanset køn og etnisk baggrund.”

Herudover kan personalefunktionen oplyse følgende om udvalgte punkter:

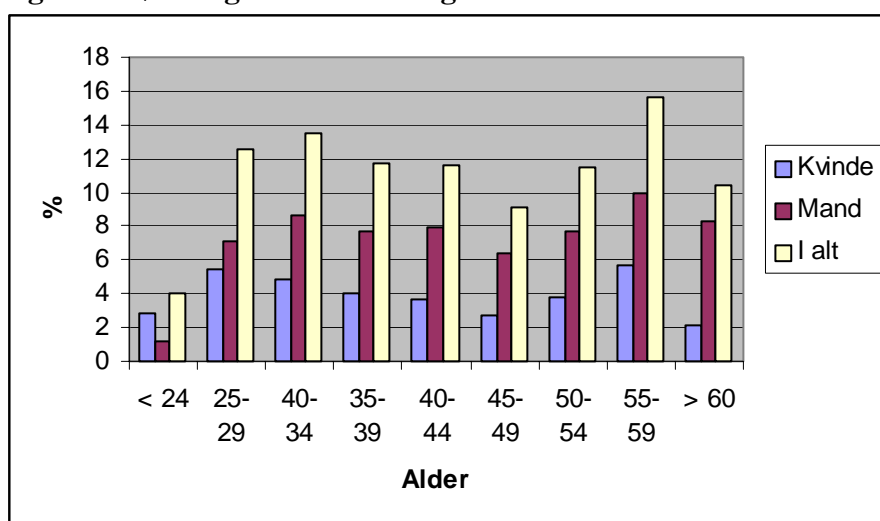
- **Medarbejderprofil**

I forskningsafdelingerne er antallet af kvinder steget med 2,8% i forhold til 2000. Stigningen i antallet af kvinder skal ses i sammenhæng med, at der er sket et generelt fald på 3,4% i den samlede antal af medarbejdere i forskningsafdelingerne. Det er primært i AFM, SYS og VEA, at der er sket en stigning i antallet af kvinder.

For de tekniske-/administrative afdelingers vedkommende er der tale om en tilbagegang i antallet af ansatte kvinder med 5,8% i forhold til i 2000. Hertil skal der dog tilføjes, at der også har været et fald i antallet af mænd på 7,9% i forhold til 2000 (se bilag 2 for yderligere beskrivelse af kønsfordelingen på Risø).

Blandt de yngre medarbejdere på Risø ses en mere afbalanceret kønssammensætning, jf. nedenstående figur. Det kan eksempelvis nævnes, at i forbindelse med besættelsen af 6 ph.d. stipendiater i 2001 blev der ansat henholdsvis 4 kvinder og 2 mænd. Det kan også nævnes, at Risø i 2001 havde 31 lærlinge og elever fordelt på henholdsvis 15 mænd og 16 kvinder.

**Figur 1: Køns- og aldersfordeling**



- **Ligeløn**

Risø er opmærksom på spørgsmålet om ligeløn. Indførelsen af nye lønsystemer har medført et nyt behov for at sikre, at lønudviklingen ikke skaber urimelige forskelle mellem kønnene. Vi vil derfor følge udviklingen med henblik på at sikre, at de nye systemer ikke medfører ligelønsproblemer.

Ved udmeldingen af AC-puljen 2001/2002 for akademikere på nyt lønsystem, blev der gjort opmærksom på, at der burde tilstræbes en mere ligelig fordeling af vederlagene/tillæggene mellem kvinder og mænd. Samme formulering indgik i brevene til afdelingscheferne vedr. lokallønspuljen 2001/2002.

Status på fordeling af lønpuljen 2000 er, at i laborant-puljen udgjorde kvinders tillæg 90,9% af den samlede andel af tillæg. Det stemmer overens med antallet af kvindelige laboranter, der udgør 90,6%.

På AC-siden udgjorde kvindernes andel af tillæggene 15%. Til sammenligning kan det oplyses, at antallet af kvindelige AC'er på Risø udgør ca. 20%. Tallet har ikke ændret sig siden 1999/2000, hvor kvindernes andel også udgjorde 15%, dog var andelen af kvinder mindre i den periode, nemlig på 19%.

- **PC-kørekort**

76 medarbejdere har tilmeldt sig pc-kørekort/pc-brugeruddannelse i 2001/2002. Heraf udgør kvinder 39,5% og mænd 60,5%. Til sammenligning deltog 148 medarbejdere i hjemmeuddannelsesprojektet 1999 - 2001, hvoraf kvinder udgjorde 49% og mænd 51%.

Kvinderne har således en meget høj deltagelsesprocent i forhold til den samlede andel af medarbejderstaben på Risø.

- **Forretningsorden for HSU**

Kønsligestillingsaspektet blev indarbejdet i HSUs forretningsorden. Der anmodes i forretningsordnen om, at der så vidt muligt er en ligelig repræsentation af kvinder og mænd. Chefgruppen er p.t. repræsenteret af 4 mænd og 3 kvinder. Medarbejdersiden er repræsenteret af 6 mænd og 2 kvinder.

- **Staten har brug for kvindelige ledere**

I august 2001 blev der fra centralt hold udsendt et debatoplæg til samarbejdsudvalgene med ovennævnte titel. Debatoplægget blev drøftet på HSU-mødet i september, hvor det blev besluttet, at oplæggets anbefalinger skal indgå i handlingsplanen for 2002. Sigtet med debatoplægget er at få flere kvinder til at vælge lederjob. Tallene viser, at 40% af de ansatte i staten er kvinder. Kun hver femte er kvinde.

Mangel på tid og på forbilleder nævnes som de to væsentligste årsager til den skæve kønsfordeling blandt ledere i staten.

## **Ad punkt 6**

Denne status og en handlingsplan for 2002 drøftes i RLF og HSU i februar/marts måned.

## **Ad punkt 7**

Risøs redegørelse til IT- og Forskningsministeriet kan ses i bilag 3.





Personalefunktionen  
Marts 2002  
J. nr. ADM-2000-020-3

## Handlingsplan på ligestillingsområdet i 2002

1. Der arbejdes fortsat med at integrere kvinder i forskningsledelsen, først og fremmest i forbindelse med besættelse af stillinger som afdelingschefer, programledere og forskningsprofessorer.
2. Udvalg nedsættes i overensstemmelse med reglerne i bekendtgørelsen om ansættelse af videnskabelige medarbejdere ved sektorforskningsinstitutioner og lov om ligestilling af mænd og kvinder.
3. Personalefunktionen tænker ligestillingsaspektet ind i forskellige sammenhænge. I 2002 sættes der fokus på kvinder og karriere. Temaet karriere tages op i forbindelse med MUS, ligesom personalefunktionen vil overveje andre muligheder for at stimulere kvindeligt talent.
4. Temaet ligestilling tages op i forbindelse med udmeldingen af diverse lønpuljer og fordelingen mellem kønnene vil indgå i evalueringen af puljerne.
5. Afdelingerne rapporterer ultimo 2002 til personalefunktionen om ligestillingsområdet. Personalefunktionen udarbejder et spørgeskema til afdelingerne, så tilbagemeldinger bliver mere sammenlignelige og det bliver dermed nemmere at følge udviklingen i sammensætningen af kønnene på Risø. På denne baggrund udarbejder personalefunktionen en status samt forslag til ny handlingsplan, som en integreret del af den personalepolitiske beretning.
6. Personalefunktionens status og forslag til handlingsplan drøftes primo 2003 i RLF og HSU.

## Bilag 3

### Personalefunktionens aktiviteter indenfor kompetenceudvikling

#### *UNEP centret*

Personalefunktionen blev i 2000 bedt om at facilitere UNEPs 2 dages personaleseminar i marts, hvor centrets vision, mission og værdier blev drøftet. Det afledte en opfølgingsdag i juni, hvor vision, mission og værdier blev besluttet og hvor forskningstemaer og intern struktur blev drøftet. Endelig blev der gennemført en projektledelsesdag ligeledes i juni, hvor en mulig projektledelsesmetode for centret blev afprøvet.

#### *Dansk Polymercenter*

Dansk Polymercenter er et formaliseret tværinstitutionelt samarbejde mellem DTU og Risø. Udgangspunktet for projektet er, at der i sådan et samarbejde traditionelt vil være en række holdninger og normer, der er indlejret i de to institutioners kulturer. Ved en sammenlægning i et center er det derfor vigtigt at disse holdninger bliver bearbejdet eksplicit for at skabe en ny fælles centerkultur. Projektet "fælles værdier", der ligeledes er blevet støttet af Udviklings- og Omstillingsfonden med 400.000,- kr. begyndte sidste år, hvor der i 2001 er blevet afholdt 2 et-dages arrangementer, hvor vision, værdier og konkrete udviklingsprojekter er blevet eftersat og evalueret.

#### *Skrivningen af artikler*

En af de vigtigste indikatorer på forskningsaktivitet og formidling er Risøs evne til at producere forskningsresultater i form af artikler til internationalt anerkendte tidsskrifter. Personalefunktionen har bidraget til at belyse, hvordan man kan optimere artikelproduktionen. I samarbejde med Afdelingen for Systemanalyse indledtes en proces ved en 1-dags workshop, hvor artikelproduktionen var i fokus. Her gennemgik man, skrivebarriere, skrive processer og "work-in-progress-grupper" (WIP). Der var indlæg fra 2 editors og endelig indledtes et forløb, hvor WIP-grupperne skulle arbejde og hvor de kan få proceshjælp fra cand. psych. Lotte Rhiniecke.

#### *Værdiseminar*

Personalefunktionen har understøttet BIG i formuleringen af en vision og fælles værdier. Der er således gennemført et introduktionsmøde, en "værdidag" og et opfølgingsmøde hvor der blev gjort status på afdelingens værdier.

#### *Ph.D.-course in R&D management and innovation*

Der blev ligesom i 2000 afholdt kursus for de ph.d.-med henblik på at øge de studerendes forståelse af deres eget projekts betydning for afdelingens forskningsprofil, dansk erhvervsliv og samfundet i øvrigt. Baggrunden for dette initiativ er et strategisk samarbejde mellem programmet Teknologiscenarier i Afdelingen for Systemanalyse på Risø og Handelshøjskolen i København.

#### *Teambuilding i BAS*

I september afholdt BAS teambuildingkursus. Formålet med kurset var at give deltagerne nogle værktøjer til konflikthåndtering og kommunikation, at forstå egen rolle i samspil med andre og betragte forskellige holdninger i grupperne som en styrke, samt at forstå den organisation man arbejder i.

*Hjemmeuddannelsesprojektet*

På baggrund af den store succes Risøs hjemmeuddannelsesprojekt 2000 var, valgte vi at iværksætte endnu et projekt, som strækker sig over perioden marts 2001 til marts 2002. 76 medarbejdere har taget imod tilbuddet om at tage pc-kørekort.

*Personalekonferencer*

ADMs strategidag blev planlagt og gennemført af en nedsat arbejdsgruppe. Programlederinternatet og HSU-internatet er faste arrangementer, hvor personalefunktionen bidrager i planlægning og udførelse af internaterne. Fremover vil programlederinternatet skifte navn til Ledelsesinternat.