



Personalepolitisk beretning 2004

Rasmussen, U.

Publication date:
2005

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link back to DTU Orbit](#)

Citation (APA):
Rasmussen, U. (2005). *Personalepolitisk beretning 2004*. Forskningscenter Risø.

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 2004



Introduktion

Risøs personalepolitiske beretning 2004 gør rede for årets aktiviteter på personaleområdet. Med udgangspunkt i vores fem personalepolitiske værdier omtaler vi de vigtigste begivenheder og opgaver i 2004 samt vores mål for de kommende år.

Beretningen handler primært om de tiltag, der retter sig mod Risø som helhed. De mange specifikke personaleaktiviteter i de enkelte afdelinger er således ikke medtaget.

Vi håber, at hæftet kan være med til at give et overblik over Risø i året der gik, og et indtryk af hvordan Risø fungerer som arbejdsplads.

God læselyst!

Ulla Rasmussen
Personalechef

Risø til gavn for samfundet

> I 2004 lagde vi en ny strategi for de kommende år på Risø. Det foregik i en spændende proces, hvor medarbejdere på alle niveauer var involveret. Medarbejderne viste et stort engagement og har ydet et vigtigt bidrag til strategien. Resultatet – den nye strategi – danner et solidt grundlag for, at Risø fortsat er en dynamisk forskningsinstitution, som er til nytte for samfundet.

Den gode process og dens resultat er glædeligt, ikke mindst i lyset af nedskæringen i Risøs basisbevilling i 2005 og fremover. Nedskæringen tvang os desværre til at afskedige medarbejdere i efteråret 2004 for at få råderum til at tage nye initiativer og løbende tilpasse forskningen til behovene i vores omgivelser.

Den store udfordring i 2005 bliver at føre vores nye strategi ud i livet. Vi skal indrette os, så vi er bedst muligt gearret til at nå målene i strategien. Det skal selvfølgelig gøres på en måde, så vi stadig er tro mod vores fem værdier – arbejdsglæde, engagement, fornyelse, samarbejde og medmenneskelighed. Vi må gøre os klart, at virkeliggørelsen af strategien indebærer forandringer på Risø. Derfor lægger vi stor vægt på at gå i takt med hinanden og få alle med. Vi skal fortsætte den gode dialog, vi havde på kryds og tværs i organisationen om strategien i 2004. Drøftelserne skal foregå i Risøs ledelsesforum og hovedsamarbejdsudvalg i en åben proces, hvor alle medarbejdere skal kunne følge processen og bidrage med ideer og kommentarer.

For at sætte skub i forløbet er vi gået i gang med at nytænke arbejdsgange og ledelsesfunktioner på alle niveauer. Vi skal især blive bedre til at samarbejde på tværs af afdelingerne. Det handler ikke så meget om at opløse den nuværende struktur, men snarere om at tilpasse organisationen til den nye strategi. Vi skal understøtte medarbejderne og deres arbejde bedst muligt, så samfundet fortsat kan drage nytte af Risøs forskning.

Jørgen Kjems
administrerende direktør

Fra forskerspire til direktør på Risø

Jørgen Kjems kom til Risø som nyuddannet civilingeniør i 1968. Her gennemførte han et projekt i faststoffysik, som dannede grundlag for, at han i 1970 blev lic.techn.¹⁾ fra Danmarks Tekniske Højskole. Derefter var han ansat i Risøs daværende Fysikafdeling indtil 1982 – kun afbrudt af et ophold fra 1972-74 ved Brookhaven National Laboratory i USA.

I 1982 blev Jørgen Kjems leder af Faststoffysiksektionen på Risø. I 1988 avancerede han til forskningsdirektør og i 1996 til vicedirektør. Siden 1997 har Jørgen Kjems været administrerende direktør på Risø.

¹⁾Lic. – licenciat – var den daværende betegnelse for ph.d.

➤ Mange af Risøs medarbejdere trækker glæden ved arbejdet frem som den vigtigste af vores fem personalepolitiske værdier. Et miljø med arbejdsglæde er en forudsætning for at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere. Medarbejdere, som har gjort Risø til det, vi er i dag. De medarbejdere, Risø har brug for i fremtiden.

Arbejdsglæden kommer gennem spændende og udviklende arbejde med kolleger, som er blandt de bedste på deres felter. Den hænger også sammen med Risøs fire andre værdier – engagement, fornyelse, samarbejde og medmenneskelighed.

Stor trivsel

Op arbejdsglæde er der på Risø. Det viser den trivselsmåling, vi gennemførte i 2004. Uanset hvilken medarbejdergruppe eller afdeling vi gør svarene op for, viser målingen stor tilfredshed med arbejdet. Også den høje svarprocent – 80 % – vidner om trivsel og engagement på arbejdspladsen.

Undersøgelsen viser endvidere, at der generelt på Risø er gode udviklingsmuligheder, stor involvering i arbejdspladsen og høj ledelseskvalitet. Desuden er det dejligt at se, at vores medarbejdere oplever en stor grad af frihed. Det skulle gerne betyde, at der er gode muligheder for at få familieliv og arbejde til at hænge sammen.

Der var røde søjler i vores måling, der indikerer, at inden for disse områder er Risøs medarbejdere mindre tilfredse end landsgennemsnittet. På trods af tilfredsheden føler de tekniske og administrative medarbejdere en vis utryghed. Cheferne og gruppen af videnskabelige medarbejdere oplever et stort arbejdspress. Endvidere oplever mange, at der er uklarhed omkring deres rolle på arbejdspladsen. ➤

"For mig er Risø tæt på at være verdens bedste arbejdsplads. Risø byder på spændende udfordringer og muligheder, og man kan komme igennem med sine synspunkter. Den store fleksibilitet er en fordel, når man som jeg har små børn.

Det betyder også noget at være ansat et sted, som har et godt image udadtil. Det borger for kvalitet og er med til at styrke vores selvtillid. Man vil gerne levere en ekstra skalle for at bibeholde det gode image."

Specialkonsulent Mikkel Svoldgaard Gadsbøll, Administrationsafdelingen.

"Det er udmærket, at vi laver trivselsmålinger. Man kan lige så godt få tingene frem i lyset, så man kan gøre noget ved de problemer, der er.

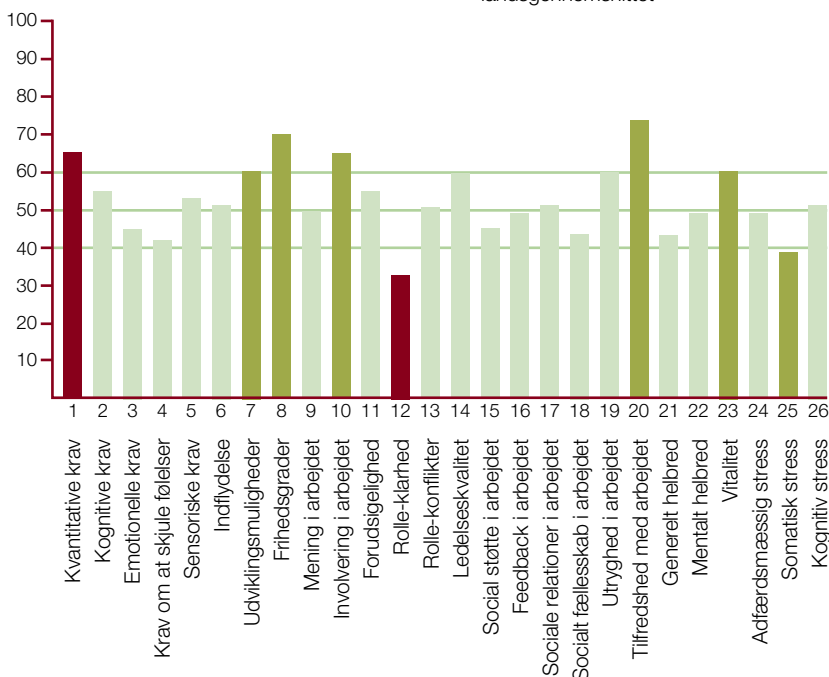
I vores gruppe havde vi én rød søjle i trivselsmålingen: Medarbejderne følte en vis uklarhed i deres rolle i arbejdet. Vi tog dette op på et internt seminar, hvor vi gennemgik de fem spørgsmål, trivselsmålingen stillede om rolleklarhed. Vi opdagede, at følelsen af rolleklarhed ikke nødvendigvis betød utilfredshed, men blot at man som forsker ikke helt præcist kan forudsige, hvad morgendagens arbejde består i."

Programleder Flemming Rasmussen, Afdelingen for Vindenergi.

Trivselsmåling Risø 2004

Beskrivelse af farver:

- Værdi ligger dårligere end landsgennemsnittet
- Værdi ligger på landsgennemsnittet
- Værdi ligger bedre end landsgennemsnittet



Røde søjler er ikke unormale i denne type undersøgelser, og især er et stort arbejdspress og rolle-uklarhed ikke unormalt for forskningsinstitutioner.

Ikke desto mindre tager vi de røde søjler alvorligt og følger op med en fokuseret indsats for at afhjælpe de problemer, der er. Således har Risøs afdelinger i samarbejde med de lokale samarbejdsudvalg drøftet resultaterne af trivselsmålingen, og der er lagt planer for opfølgningen.

Trivselsmålingen og de efterfølgende udviklingsaktiviteter bliver indarbejdet i årsplaner og chefernes resultatlønskontrakter for 2005. For at følge op på, om indsatsen fører til de ønskede forbedringer, forventer vi at gentage trivselsmålingen i 2006.

Før, nu, fremtiden

- *Trivselsmålingen viste, at der var stor tilfredshed med arbejdet på Risø.*
- *Vi har udviklet vores rekrutteringsarbejde med henblik på fortsat at kunne tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere.*
- *Vi vil følge op på trivselsmålingen, blandt andet ved at indarbejde udviklingsaktiviteterne i årsplaner og resultatlønskontrakter for chefer.*
- *Vi vil identificere udviklingsområder på baggrund af Ingeniørens Imageundersøgelse i 2005.*

Rekruttering af medarbejdere	2004	2003
Antal nye medarbejdere	146	164
Eksterne stillingsopslag.....	69	83
Antal ansøgninger	953	1741
Gennemsnit pr. opslag.....	19,45	18,92
Gennemsnit for videnskabelige stillinger	9,71	9,57
Gennemsnit for ikke videnskabelige stillinger	29,54	36,47
Uopfordrede ansøgninger	154	151

Godt image

Danske ingeniører og ingeniørstuderende placerer Risø som henholdsvis nummer 26 og 25 i Ingeniørens Imageundersøgelse 2004. Det er en lille tilbagegang, fra henholdsvis en 22.- og en 21.-plads, i forhold til imageundersøgelsen i 2003, men der er stadig tale om en fin placering. Ser man udelukkende på de offentlige institutioner og virksomheder i undersøgelsen, har Risø fortsat guldmedaljen.

Ingeniørens Imageundersøgelse 2004 er baseret på 3.000 ingeniørers og 2.000 ingeniørstuderendes vurdering af, hvor attraktive de 100 største ingeniørvirksomheder er som arbejdsplads. Virksomhederne vurderes på 11 forskellige parametre. Det gælder blandt andet ledelse, karrieremuligheder, virksomhedens evne til at være innovativ samt ansvarlighed over for omgivelser og miljø.

> Engagementet i arbejdet, engagementet i kollegerne – det er af stor betydning for vores kreativitet og for de resultater, vi opnår. På Risø søger vi at skabe betingelser, der gør det let at engagere sig. Vi tilbyder udfordrende og udviklende arbejde, hvor ansvar delegeres og medarbejderne inddrages i beslutningerne. Og hvor der er sammenhæng mellem de overordnede resultatmål og den enkeltes opgaver.

Det er vigtigt, at medarbejderne får opfyldt deres personlige ambitioner og karriereønsker. Nogle ønsker at gå ledervejen, andre specialistvejen. På Risø har vi brug for begge typer medarbejdere, og vi anser lederjob og specialistjob for ligeværdige karriereveje.

Karriere som leder

For at støtte medarbejdere med et potentiale for at blive ledere har vi i 2004 gennemført initiativet – *talentprojektet*.

I projektet gennemførte femten medarbejdere et forløb med henblik på at blive bedre rustet til at møde de krav, der stilles til ledere i dag – gennem udvikling af lederkompetencer, identificering af egne styrker og muligheder samt afklaring af egne ønsker til en lederkarriere. Derudover var målet at styrke netværk på tværs af organisationen med henblik på at støtte viden- deling, kulturforståelse og samarbejde på tværs.

Deltagerne blev introduceret til en række ledelsesværktøjer og fik lejlighed til at arbejde med blandt andet situations- bestemt ledelse, coaching og mødele- delse. Gennem de forskellige øvelser fik deltagerne desuden indblik i, hvordan de bliver opfattet af andre. Alt i alt be-

stod forløbet af et éndagskursus og to internatkurser af to dages varighed.

”Kurset gav et godt overblik over le- delsesværktøjer; og jeg er begyndt at bruge noget af det, jeg lærte, i mit dag- lige arbejde. For eksempel er jeg blevet meget mere bevidst om kommunika- tionsformer i forskellige situationer. Jeg tænker mere over, hvordan jeg præsen- terer tingene i forhold til de målgrupper, jeg står over for,” fortæller en af de fem- ten deltagere, Grethe Winther, som er seniorforsker i Grundforskningscenter: Metalstrukturer i Fire Dimensioner i Af- delingen for Materialeforskning.

”Endvidere startede det mange tan- ker, der ikke direkte havde noget med ledelse at gøre, som fx: Hvad er min egen arbejdssituation i forhold til, hvor Risø bevæger sig hen? Og hvad ønsker jeg at lægge vægt på i mit arbejdsliv?” fortsætter Grethe Winther. >

”Talentprojektet er det bedste kursus, jeg hidtil har deltaget i, og det har be- stemt inspireret mig til at tage flere le- delseskurser, hvor jeg kan komme dy- bere ind i nogle af emnerne.

Der var en hel fantastisk stemning og stor åbenhed mellem de femten delta- gere. Det har givet mig et virkelig godt internt netværk. Desuden har jeg fået meget større indblik i, hvad der foregår på Risø, og hvordan mine kolleger i an- dre afdelinger arbejder.”

Seniorforsker Grethe Winther, Grund- forskningscenter: Metalstrukturer i Fire Dimensioner, Afdelingen for Materiale- forskning.

Løn og medarbejderudviklingssamtaler (MUS)

Løn og MUS er væsentlige elementer i Risøs personalepolitik, og i 2005 vil vi videreudvikle disse områder. "Det er en udfordring at gennemføre en medarbejderudviklingssamtale, der 'rykker', og vi skal fortsat styrke kvaliteten i MUS. Blandt andet skal karriereaspektet træde tydeligere frem. På lønområdet vil vi gerne bevæge os hen imod mere resultatbaserede lønformer – der må gerne være en større løndifferentiering på Risø," siger personalechef Ulla Rasmussen.

"Det er højest relevant for en institution som Risø at fokusere på lederudvikling. Vi kan drage god brug af det her i vores grundforskningscenter, hvor det er vigtigt at sikre kontinuiteten i ledelsen".
Programleder Dorte Juul Jensen, leder af Grundforskningscenter: Metalstrukturer i Fire Dimensioner i Afdelingen for Materialeforskning.

Før, nu, fremtiden

- 15 medarbejdere med lederevner har deltaget i vores 'talentprojekt'. Det har gjort dem bedre rustet til at gøre karriere som ledere.
- Vi vil videreudvikle vores medarbejderudviklingssamtaler og ny løn, så de bedst muligt understøtter Risøs nye strategi.

Midler fra fonde

Med afsæt i en strategi for kompetenceudvikling på Risø fik vi i 2004 265.000 kr. til kompetenceudvikling bevilliget fra Kompetencefonden. Beløbet er anvendt på to forskellige projekter: Et forløb for teknikere i Afdelingen for Materialeforskning og et forløb om udvikling af ledelseskompetencer. Derudover har to medarbejdere deltaget i individuelle udviklingsforløb.

I forbindelse med afskedigelsen af medarbejderne har vi modtaget 290.000 kr. fra Udviklings- og Omstillingsfonden og 112.000 kr. fra Struktur og Omstillingsfonden. Midlerne er fortrinsvis anvendt til individuel rådgivning om jobsøgning og kompetenceudvikling.

> Som offentlig forskningsinstitution er det Risøs opgave at være til nytte for samfundet, og vi skal udvikle os i takt med udviklingen i samfundets behov. Der skal med andre ord fornyelse til.

Fornyelse er blandt andet vigtig for den enkelte medarbejder – vi skal give plads til faglig og personlig udvikling, hvis vi skal tiltrække og fastholde de dygtigste medarbejdere.

Ledelse er et andet af de områder, hvor det er vigtigt at forny sig. Vi skal til hver en tid være rustet til at udøve god ledelse, og vi skal udvikle ledelsen i takt med udviklingen i vores strategi og organisation.

Lederudvikling

Ledelsesopgaven i en forskningsinsti-

tution er kompleks og anderledes end i fx en produktionsvirksomhed. Dette er sat særligt i relief i 2005, hvor vi skal udmønte vores nye strategi, blandt andet gennem mere samarbejde på tværs af afdelingerne. Det kræver nytænkning af ledelseskompetencerne. Så meget desto bedre er det, at vi siden starten af 2003 har sat lederudviklingen i system i Ledelsesakademiet.

Ledelsesakademiet har til formål at fremme udviklingen af ledelse på Risø. I 2004 har akademiet afholdt kurser i blandt andet mødeledelse, situationsbestemt ledelse, coaching og interessebaseret forhandlingsteknik. Risøs ledelsesforum har desuden været samlet på et internatmøde, der har været forskellige arrangementer med eksterne foredragsholdere, og lederne udveksler erfaringer i de interne netværk, der er blevet oprettet på tværs af afdelingerne.



"Det er en god ide at sætte mere fokus på, hvordan vi styrer butikken, og det har vi gjort med Ledelsesakademiet. Det har fået ledelsesaktiviteterne mere frem i lyset og resulteret i flere arrangementer om ledelsesudvikling. I 2005, hvor vi øger samarbejdet på tværs af afdelingerne, er der fortsat brug for at fokusere på ledelse. Forhåbentlig kan Ledelsesakademiet medvirke til at skabe en mere fælles kultur i Risøs forskellige afdelinger, og på den måde gøre det tværfaglige samarbejde lettere."
Afdelingschef Kristoffer Almdal, Polymerafdelingen.

"Ledelsesakademiet har udbudt nogle meget relevante kurser i 2004. Det har næsten været som en slikbutik – jeg har fisket mange godbidder fra den. Jeg har bestemt fået noget ud af kurserne, og jeg forsøger nu at bruge det i mit arbejde."
Programleder Iver Jakobsen, Afdelingen for Biosystemer.

> "Kurserne har været meget specifikke, og vi har gået i dybden med cases fra vores eget daglige virke. Jeg tror, at den måde at køre lederudvikling på er meget bedre end langvarige generelle kurser," siger programleder Iver Jakobsen, som har været en flittig bruger af Ledelsesakademiets tilbud i 2004.

Risø har endvidere styrket personaleledelsesaspektet i resultatlønskontrakterne for lederne. Under de årlige lederudviklingssamtaler er det ikke blot faglige og økonomiske mål, der aftales, men også mål for god personaleledelse.

I 2005 vil vi videreføre Ledelsesakademiet specielt med henblik på at understøtte Risøs nye strategi. Vi vil blandt andet satse på at udstyre vores ledere med værktøjer, der kan sikre god ledelse i den nye tværfaglige opgavestruktur, som følger af den nye strategi.

Før, nu, fremtiden

- I Ledelsesakademiet har vi gennemført forskellige aktiviteter inden for lederudvikling.
- Vi vil fortsætte Ledelsesakademiet i 2005, specielt med henblik på at understøtte Risøs nye strategi.
- Vi vil blandt andet arbejde med 'Ledelse i teams' for at blive bedre til at lede aktiviteter på tværs af afdelingerne.
- Vi vil følge op på de nye offentlige overenskomster.
- I den fortsatte udvikling af vores personaleaktiviteter opfatter vi Risøs 'human resources' som en helhed. Det betyder blandt andet, at vi vil integrere sikkerhed og personale.



Kurser og arrangementer

Udover de aktiviteter, der er møntet på chefgruppen, har vi afholdt kurser for medarbejderne.

Det drejer sig blandt andet om:

- Introduktion til projektledelse
- Managing Research and Innovation
- Opfindelser og patentering
- Økonomi for ikke-økonomer
- Mundtlig formidling
- Stemmetræning for øvede
- Det non-verbale sprog for ledere
- Engelsk
- Academic Writing
- Risø Business Warehouse
- Tekstkursus
- Effektivitet og arbejdsglæde
- Mind Map
- Referat og notatteknik
- Førstehjælp
- Arbejdsmiljøuddannelse

> Godt samarbejde afhænger af den enkeltes vilje, men det handler også om at skabe nogle rammer, der kan fremme samarbejdet. På Risø arbejder vi ikke kun sammen inden for den enkelte afdeling. I overensstemmelse med vores nye strategi etablerer vi flere og flere aktiviteter på tværs af afdelingerne, ligesom samarbejdet med virksomheder og andre eksterne partnere er voksende.

Vi lægger vægt på et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Det giver baggrund for at træffe optimale beslutninger om Risøs fremtid; og ledelsen bliver bedre, jo mere den har fingeren på pulsen i organisationen. For at fremme samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne er vi gået ud over de regler, der er fastsat for samarbejdsudvalg i statslige institutioner. I vores Hovedsamarbejdsudvalg (HSU) er der således flere medarbejdere end ledere.

Samarbejde om Risøs strategi

I 2004 har vi haft et kreativt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i forbindelse med formuleringen af vores strategi for de kommende år på Risø.

Da vi startede strategiplanlægningen blev det foreslået i HSU, at ledelsen skulle involvere medarbejderne i processen. Det tog ledelsen til efterretning. Der blev nedsat en strategikommunikationsgruppe, som skulle følge planlægningsforløbet og sikre kommunikationen mellem ledelsen og medarbejderne.

For at få en åben debat om den nye strategi oprettede vi desuden et elektronisk debatforum på vores intranet. Det resulterede i 99 medarbejderforslag til strategiplanen – ikke kun forslag der vedrørte medarbejdernes egne arbejdsområder, men også mange forslag af mere overordnet eller tværgående karakter. Endvidere afholdt vi i foråret to åbne debatmøder om strategien. Der var cirka 130 deltagere i hvert møde – en flot tilslutning på en arbejdsplads med cirka 800 medarbejdere.

”Alle var positivt overraskede over det store engagement i strategiprocesen. Det blev til en meget konstruktiv proces, og ikke mindst direktionen var begejstret,” fortæller næstformand i HSU, Kirsten Halsnæs, som er forskningsspecialist i Afdelingen for Systemanalyse.

Efter sommerferien udarbejdede afdelingscheferne de enkelte afdelingers strategier. ”Denne del af processen oplevede jeg som mere lukket. Jeg savnede klare redegørelser for, hvad ledelsen valgte til og fra, og hvorfor. Derfor formulerede vi et oplæg til HSU om at involvere medarbejderne i drøftelserne om udmøntningen af strategien. Vi foreslog blandt andet, at medarbejderne skulle være med i planlægningen af ressourcer og budgetter til de forskellige indsatsområder. Vi lagde også op til at gå ind i en dialog om organisationen, fordi mange af forskningssatningerne går på tværs af afdelingerne. Direktionen har modtaget vores oplæg meget positivt, så jeg forventer et godt samarbejde om dette i 2005,” fortsætter Kirsten Halsnæs.

”Det var en helt ny oplevelse, at personalet blev så involveret i strategiplanlægningen. Det var utrolig positivt, og det var fantastisk at se, hvor engagerede folk var.”

Janne Thygesen, næstformand i Hovedsamarbejdsudvalget, kontorfunktionær i Informationsafdelingen.

”Medarbejderindflydelse er overordentlig vigtig, når der skal træffes beslutninger om Risøs resultatmål, organisation, ledelse, økonomi mv. Det er jo medarbejderne, som bedst ved, hvor skoen trykker inden for vores forskellige arbejdsområder.”

Kirsten Halsnæs, næstformand i Hovedsamarbejdsudvalget, forskningsspecialist i Afdelingen for Systemanalyse.



Risø-dag styrker samarbejdet

I juni holdt vi vores årlige 'Risø-dag'. Temaet var samarbejde på tværs af afdelinger, fagligheder og nationaliteter. Eftermiddagen bestod af holdopgaver med fokus på samarbejde inden for kreativitet, fysik og viden. Der blev fulgt op med middag om aftenen, hvorefter Risø-revyen leverede underholdning. "Der var virkelig god stemning på Risø-dagen, og eftermiddagens opgaver skabte stor tillid og samhørighed blandt medarbejderne. Risø-dagen er med til at gøre Risø synlig for alle og løfte stemningen her. I år blev det især synligt for mig, at vi er fremadrettede – der er nye tiltag og nye medarbejdere fra de yngre generationer. Risø-revyen er jo naturligvis satirisk-kritisk over for ledelsen. Det er en god ventil, og heldigvis har vores direktører selvironi, det er vi glade for," siger Kirsten Halsnæs.

Før, nu, fremtiden

- Vi har haft et udbytterigt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i forbindelse med udarbejdelsen af Risøs nye strategi.
- HSU er blevet mere synligt, blandt andet gennem medarbejdermøder og mere direkte kontakt mellem HSU og medarbejderne.
- Vi vil sikre en god dialog på alle niveauer i forbindelse med udmøntningen af Risøs nye strategi og udviklingen af organisationen.
- Vi vil videreudvikle samarbejds- og mødeformen i HSU.

Hovedsamarbejdsudvalget

Risøs Hovedsamarbejdsudvalg består af syv repræsentanter for ledelsen, fem repræsentanter for LO-gruppen og fem repræsentanter for AC-medarbejderne. Risøs direktør er formand for udvalget, mens de to næstformænd er henholdsvis en LO- og en AC-repræsentant.

For 2004 havde HSU sat sig som mål at blive mere synlig blandt medarbejderne. Det er blandt andet sket gennem afholdelse af medarbejdermøder i forbindelse med strategiprocessen og i arbejdet med at tilrettelægge trivselsmålingen på Risø.

Endvidere har udvalget drøftet samarbejdet og mødeformen i HSU på et internatmøde. Der vil blive arbejdet videre med at udvikle dette område i 2005.

Samarbejde om Risøs trivselsmåling

Den trivselsmåling, vi gennemførte på Risø i 2004, blev planlagt i et samarbejde mellem ledelsen og HSU. Processen blev forankret i de lokale samarbejdsudvalg, der således har stået for at formidle resultaterne af målingen, starte en dialog om resultaterne samt udpege de områder, der efterfølgende skal udvikles.

Medmenneskelighed

> Vi lægger vægt på at skabe omstændigheder, som fremmer medmenneskelighed på vores arbejdsplads. Personalepolitikken er baseret på tanken om det hele menneske. Risø respekterer forskelligheden og tager hensyn til arbejdslivets faser såvel som medarbejdernes personlige ønsker og behov.

Medmenneskelighed handler om gensidig forståelse, hensyntagen, omsorg og støtte i vores daglige omgang med hinanden. Den handler også om rummelighed og mangfoldighed på arbejdspladsen – vores medarbejdere er ligeværdige uanset alder, køn, uddannelse og etnisk baggrund. Der skal være plads til, at vores medarbejdere er forældre og familiedlemmer, og der skal være plads til medarbejdere, som rammes af sygdom eller andre personlige kriser.

Rummelighed og mangfoldighed på arbejdspladsen

Risø skal blive ved med at være en rummelig og mangfoldig arbejdsplads, og det arbejder vi løbende på at sikre. Vi deltager blandt andet i forskellige netværk og projekter med såvel virksomheder som kommuner, med henblik på at fremme ansættelse af etniske minoriteter og af mennesker i skånejobs o.lign.

4,0 % af medarbejderne er tilknyttet Risø på basis af det 'sociale kapital', der har til formål at fremme ansættelse af medarbejdere i fleksjob, jobtræning o.lign. på statslige arbejdspladser. Det betyder, at vi lever op til Finansministeriets mål om, at mindst 3,5 % af medarbejderne skal være ansat efter reglerne i det sociale kapital.

I overensstemmelse med statens mål for mangfoldighed på arbejdspladsen

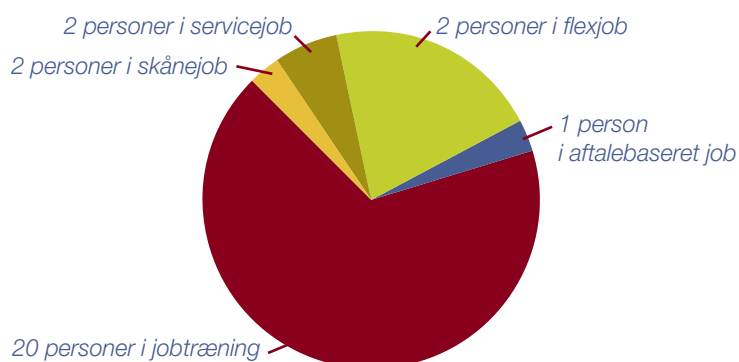
arbejder vi også aktivt for ligestilling mellem kønnene og integration af medarbejdere fra etniske minoriteter. Det har blandt andet ført til et praktikophold i Informationsafdelingen for afghanske Hashmatulla Suliamankhel, som har en journalistuddannelse fra Rusland. "Hashmat var i jobtræning fra starten af 2004 til midten af oktober 2004. Det har været en overordentlig positiv oplevelse, og vi er absolut parate til at modtage en udlænding i praktik igen," fortæller afdelingschef Birgit Pedersen, Informationsafdelingen.

"Det er mit indtryk, at Hashmat også var meget glad for at være her. Det varmede, da han ved sin afsked med os sagde, at han aldrig havde følt sig som 'indvandrer' her. Det har jeg forstået på den måde, at vi har fuld ligestilling her i afdelingen," fortsætter Birgit Pedersen.

Det er ikke et fyrretimers job at være forsker, og konkurrencen er skrap, i hvert fald hvis man skal være blandt de førende. Men for mig er det en drømmesituation at være forsker her på Risø. Det er en arbejdsplads med stor fleksibilitet, og det giver plads til at være mor og familiemenneske samtidig med forskerjobbet.

Programleder Dorte Juul Jensen, leder af Grundforskningscenter: Metalstrukturer i Fire Dimensioner i Afdelingen for Materialeforskning.

Det sociale kapital



Medmenneskelighed i afskedigelser

På grund af nedskæringer i Risøs basisbevillinger måtte vi desværre reducere medarbejderstaben i efteråret 2004.

"Når galt skulle være, var det i det mindste godt, at vi kunne reducere med 44 medarbejdere ved naturlig afgang. Men vi måtte altså gennem den tunge opgave med at afskedige 29 medarbejdere.

Vi stræber altid efter at udvise størst mulig medmenneskelighed i forbindelse med afskedigelser. Det sker blandt andet gennem hjælp til at komme videre; vi har afsat midler, så den afskedigede kan få psykologhjælp og kursus i fx jobsøgning. Endvidere hjælper vi med at finde efteruddannelses- eller

omskolingsmuligheder, hvis medarbejderen ønsker det. Det er glædeligt, at mange medarbejdere hurtigt er kommet videre i nye jobs" fortæller personalechef Ulla Rasmussen.

"I Informationsafdelingen måtte vi afskedige tre medarbejdere på grund af nedskæringerne. Det er aldrig nogen rar situation, og der er ikke nogen opskrift på at gøre en afskedigelse til en positiv oplevelse. Men det er bestemt heller ikke ligegyldigt, hvordan det bliver gjort. Vi lægger blandt andet vægt på så stor åbenhed som muligt. Og når det først står klart, at vi er nødt til at skære ned, så gælder det om hurtigst muligt at afklare, hvem det skal være, og informere de pågældende. Desuden tror jeg ikke på at afskedige ved at sende et brev, men derimod altid ved en personlig samtale. Det er også min erfaring, at det er godt hvis de pågældende indvilger i, at deres kolleger informeres om situationen," siger Birgit Pedersen.

"Jeg er stolt af Risø på grund af den måde, personalefunktionen hjælper afskedigede medarbejdere med at komme videre. De forsøger af et ærligt hjerte at hjælpe så meget de kan i den situation." Afdelingschef Birgit Pedersen, Informationsafdelingen.

Før, nu, fremtiden

- Vi arbejder aktivt med at fremme mangfoldigheden og rummeligheden på Risø.
- Vi vil fortsat opfylde eller ligge over Finansministeriets måltal for mangfoldighed og rummelighed på statslige arbejdspladser.
- Vi vil blandt andet iværksætte nye initiativer, som kan videreudvikle ligestillingen på Risø.

Ligestilling på Risø

I 2004 offentliggjorde ministeren for ligestilling resultatet af en analyse af ligestilling mellem kvinder og mænd i ministerier, styrelser, offentlige institutioner m.fl. Alle institutioner blev vurderet for, hvor godt de klarer sig inden for områderne: ligestillingspolitik, indhold og initiativer, ledelse og bestyrelse.

Analysens resultat fremgår af et 'samlende benchmarkkort', hvor hver institution er vist med en farve, der illustrerer, hvor god ligestillingen er det pågældende sted. Risø opnåede farven grøn, som afspejler, at vi er blandt de bedste offentlige arbejdspladser hvad angår ligestilling. Resultatet er baseret på, at Risø har en nedskrevet ligestillingspolitik, har en høj grad af ligestilling i bestyrelsen samt gennemfører initiativer til fremme af ligestilling. På delkriteriet ledelse scorede Risø dog lavt på grund af en meget skæv kønsfordeling blandt lederne.

Sundhedsfremme på Risø

Som led i sundhedsugen, der blev afholdt i uge 38, blev der foretaget en spørgeskemaundersøgelse om rygning og alkohol. I undersøgelsen deltog i alt 483 medarbejdere. Undersøgelsen viste en generel tilfredshed med Risøs nuværende politik på områderne. 319 var tilfredse med Risøs alkoholpolitik og kun 146 ud af 483 svarede "ja" til ønsket om indførelse af totalt rygeforbud.

Ud af undersøgelsens 62 rygere, ønsker 24 at stoppe med at ryge. På denne baggrund vil vi i 2005 tilbyde et rygestopkursus.



Værd at vide:

- Risø har 753 medarbejdere (angivet i årsværk). Antallet af ledere er 54, mens der er 262 videnskabelige medarbejdere og 339 teknisk-administrative medarbejdere. De øvrige 98 medarbejdere fordeler sig på 63 ph.d.-studerende, 17 elever og lærlinge samt 18 lønnede studerende. Risø har også huset 37 erhvervspraktikanter og 99 specialestuderende i 2004.
 - 33 % af Risøs medarbejdere er kvinder. Risøs videnskabelige medarbejdere er fordelt på 20 % kvinder og 80 % mænd.
 - Gennemsnitsalderen på Risø er 45 år. Det gennemsnitlige sygefravær er 4,7 dage pr. år.
 - Den samlede lønsum var 316,3 mio. kr. i 2004.
 - I 2004 brugte Risø 544.000 kr. til kompetenceudvikling og kurser for medarbejderne. Hertil kom 500.000 kr. til danskundervisning af udenlandske medarbejdere og 340.000 kr. til lederudvikling. Derudover har afdelingerne også selv investeret i kompetenceudvikling til medarbejderne.
 - Der er fleksid på Risø. Desuden er der mulighed for at arbejde hjemme.
 - Risø har mange idræts- og fritidsaktiviteter, fx badminton, fodbold, golf og bridge. Vi har også et motionscenter, og der er tilbud om massage samt kurser i bevægelse og afspænding. Risøs Kultur på Arbejdspladsen arrangerer foredrag, udflugter, teaterbesøg mm.
 - Risø er en sektorforskningsinstitution under Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling. Vi udfører forskning, der kan give det danske samfund nye teknologiske udviklingsmuligheder.
 - Risøs mission er at opbygge forskningsbaseret viden i international topklasse og påtage sig et konkret ansvar for, at denne viden bidrager til den fortsatte udvikling af et innovativt og bæredygtigt samfund.
- Risøs vision er at være et af Europas førende forskningscentre inden for energi og en markant aktør inden for sundhedsrelateret teknologi. I tæt dialog med omverdenen skaber Risø banebrydende forskningsresultater og medvirker aktivt til deres udnyttelse.
- I årene efter Risøs etablering i 1958 var forskningen koncentreret om fredelig udnyttelse af atomenergi. I dag er den sidste atomreaktor for længst lukket ned.
 - Risø har følgende afdelinger:
 - Administration
 - Afd. for Materialeforskning
 - Afd. for Strålingsforskning
 - Afd. for Optik og Plasmaforskning
 - Afd. for Biosystemer
 - Afd. for Polymerer
 - Afd. for Systemanalyse
 - Afd. for Vindenergi
 - Afd. for Bygnings- og Anlægsservice
 - Afd. for IT-service
 - Afd. for Informationsservice
 - Risø har syv tværgående initiativer, hvor der er samarbejde på tværs af afdelingerne. To af dem er startet i 2005 – inden for henholdsvis sundhedsteknologi samt brændselsceller og brint. De øvrige fem startede i 2004, og er inden for henholdsvis energisystemer, biomasse, nanoteknologi, innovation og uddannelse.

Læs mere om Risø på www.risoe.dk