



# PERSONALEPOLITISK REDEGØRELSE

2010



**PERSONALEPOLITISK REDEGØRELSE 2010****Udgiver**

Folketinget  
Juni 2011

Christiansborg  
DK-1240 København K  
Tlf. +45 33 37 55 00  
ft@ft.dk  
www.ft.dk

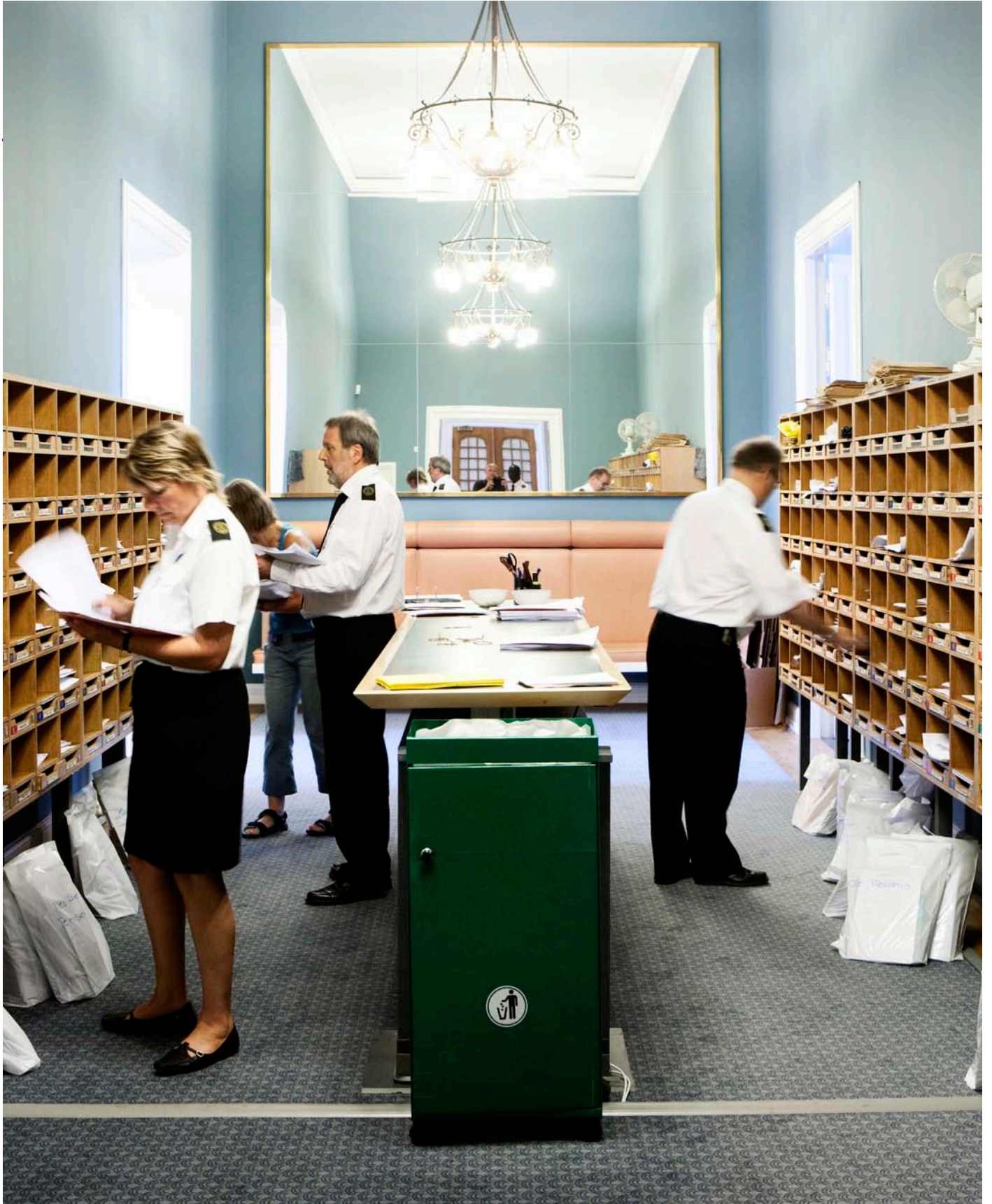
**Foto**

Bjarke Ørsted forside, s.22  
Ty Stange s.4, s.10, s.23  
Anders Hviid s.6, s.27, s.28  
Henrik Sørensen s.7

**ISBN:** 978-87-7982-121-7

# INDHOLD

<b>1. PERSONALEADMINISTRATIVE NØGLETAL .....</b>	<b>05</b>
1.1. Normering, antal ansatte og lønsum	
1.2. Personalegrupper	
1.3. Alders- og kønsfordeling	
1.4. Anciennitet	
1.5. Ansættelsesformer	
1.6. Rekruttering og mobilitet	
1.7. Sygefravær	
1.8. Mer- og overarbejde	
1.9. Tjenesterejser	
<b>2. LØN OG OVERENSKOMSTER .....</b>	<b>12</b>
2.1. Overenskomster og aftaler	
2.2. Decentralisering af løn	
2.3. Forhandling af decentral løn	
<b>3. PERSONALEPOLITIK, ARBEJDSMILJØ OG SAMARBEJDE .....</b>	<b>14</b>
3.1. Organisationsudvikling	
3.2. Løbende revision af personalepolitikken	
3.3. Arbejdsmiljø	
3.4. Det sociale ansvar	
3.5. Undersøgelser og processer	
3.6. Samarbejdsudvalget	
<b>4. SUNDHEDSFREMME OG PERSONALEVELFÆRD .....</b>	<b>18</b>
4.1. Sundhedsfremme	
4.2. Personalevelfærd	
4.3. Foreningstilskud	
<b>5. KOMPETENCEUDVIKLING .....</b>	<b>20</b>
5.1. Uddannelsesbudget	
5.2. Central efteruddannelse	
5.2.1. Budget og forbrug	
5.2.2. Kurser og aktiviteter	
5.2.3. 50-50-ordningen	
5.2.4. Lederudvikling	
5.2.5. Typeprofiler	
5.2.6. Studierejser og udvekslingsophold	
5.2.7. Orienteringsrejsen	
5.3. Decentral efteruddannelse	
5.4. Uddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter	
5.5. Evaluering af kompetenceudvikling	
<b>6. INFORMATION OM PERSONALEFORHOLD .....</b>	<b>28</b>
<b>BILAG .....</b>	<b>29</b>



# 1. PERSONALEADMINISTRATIVE NØGLETAL

## 1.1. NORMERING, ANTAL ANSATTE OG LØNSUM

Normeringen i Folketingets Administration, inkl. barselsvikarer mv. og timelønnede, var i 2010 på 394 årsværk, og det samlede personaleforbrug har udgjort 384 årsværk.

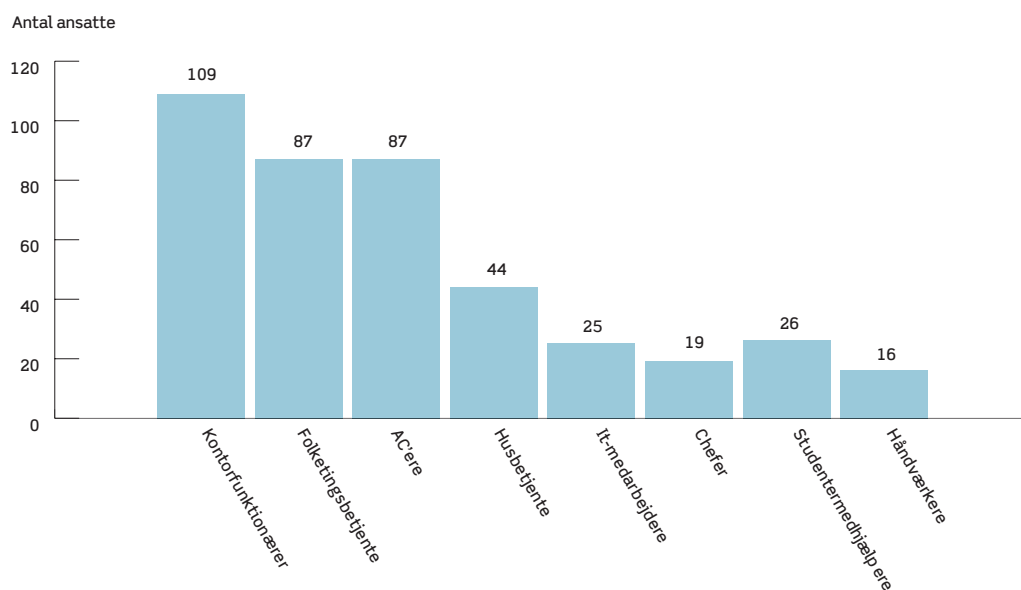
Der var ultimo 2010 ansat 413 medarbejdere i Folketingets Administration.

Den bevilgede lønsom var 203,2 mio. kr. inkl. 16,7 mio. kr. i videreførte (opsparrede) midler fra 2009. Den faktiske lønudgift udgjorde 180,7 mio. kr.<sup>1</sup>

## 1.2. PERSONALEGRUPPER

Den største personalegruppe i Folketingets Administration er kontorfunktionærer, som foruden kontorphonale tæller referenter, kontorelever og stagiaires. De næststørste grupper er folketingsbetjente og AC'ere (herunder bibliotekarer). Herefter følger husbetjente, studentermedhjælpere, it-medarbejdere, chefer og håndværkere<sup>2</sup>.

Ansatte ultimo 2010 fordelt på personalegrupper  
Figur 1



<sup>1</sup>Lønsummen er angivet i løbende priser.

<sup>2</sup>Fra og med 2010 er chefer opgjort som alle med personaleledelsesansvar, inkl. direktionen.

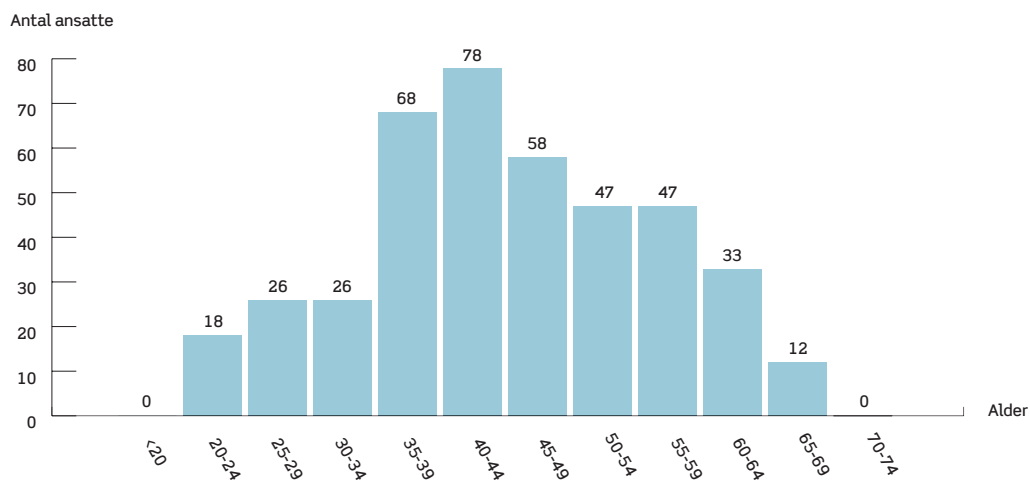


### 1.3. ALDERS- OG KØNSFORDELING

Ultimo 2010 var gennemsnitsalderen 44,6 år. Der er tale om en stigning i forhold til 2009, hvor gennemsnitsalderen var 44,4 år <sup>3</sup>.

Aldersfordelingen fremgår af følgende figur:

Aldersfordeling ultimo 2010  
Figur 2



Kønsfordelingen var ved udgangen af året 229 kvinder (55,4 %) og 184 mænd (44,6 %). Især i husbetjentkorpset og på kontorområdet er langt hovedparten af medarbejderne kvinder.

For chefernes vedkommende er kønsfordelingen 47 % (antal: 9) kvinder og 53 % (antal: 10) mænd. I direktionen er andelen af mænd 100 % (antal: 3).

På det statslige område er fordelingen 46 % kvinder og 54 % mænd <sup>4</sup>.

<sup>3</sup>Ifølge Personalestyrelsen har staten ikke opgjort gennemsnitsalderen siden 2004. Det er derfor ikke muligt at foretage en aktuell sammenligning.

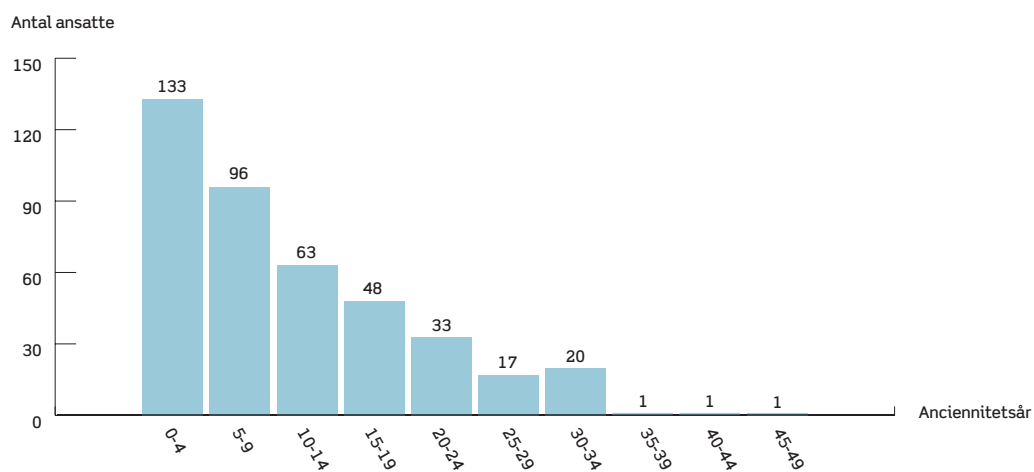
<sup>4</sup>Kilde: Personalestyrelsen. ISOLA.

## 1.4. ANCIENNITET

Figur 3 viser ancienniteten for ansatte i Folketingets Administration pr. 31. december 2010. Den gennemsnitlige anciennitet for alle ansatte var 10,8 år.

Der er tale om en stigning i forhold til 2009, hvor tallet var 10,6 år, og tallet har været svagt stigende siden 2000, hvor den gennemsnitlige anciennitet var 9,0 år

Anciennitet ultimo 2010  
Figur 3



## 1.5. ANSÆTTELSIFORMER

Ultimo 2010 var der 70 tjenestemænd (16,9 %) og 342 overenskomstansatte (82,8 %) ansat i Folketingets Administration. Kun 1 medarbejder (mindre end 0,5 %) var ansat på individuel kontrakt.

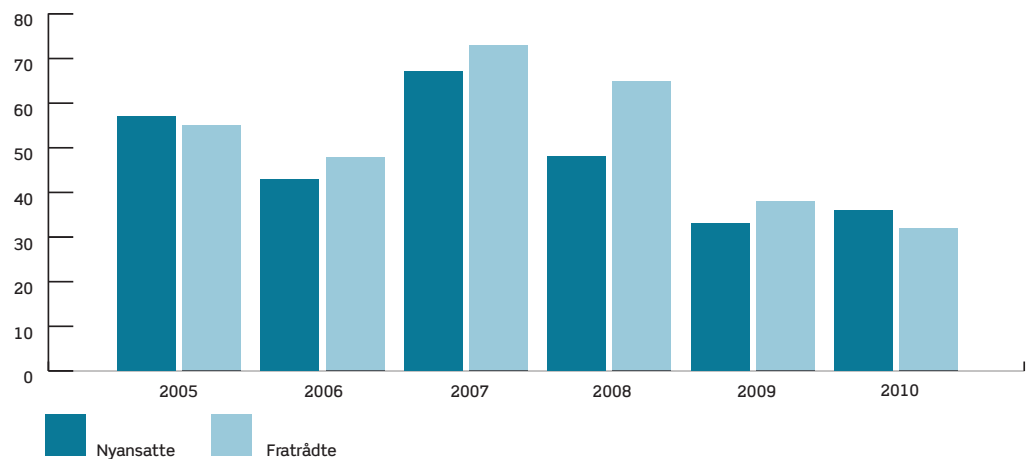
Antallet af tjenestemænd falder år for år. I 1998, hvor fordelingen første gang blev opgjort, var andelen af tjenestemænd 33 %. I staten er andelen af tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte ligeledes faldende og udgjorde i 2010 26 % af den samlede årsværkssum<sup>5</sup>.

## 1.6. REKRUTTERING OG MOBILITET

Folketingets Administration har i 2010 sagt goddag til 36 nye medarbejdere og farvel til 32.

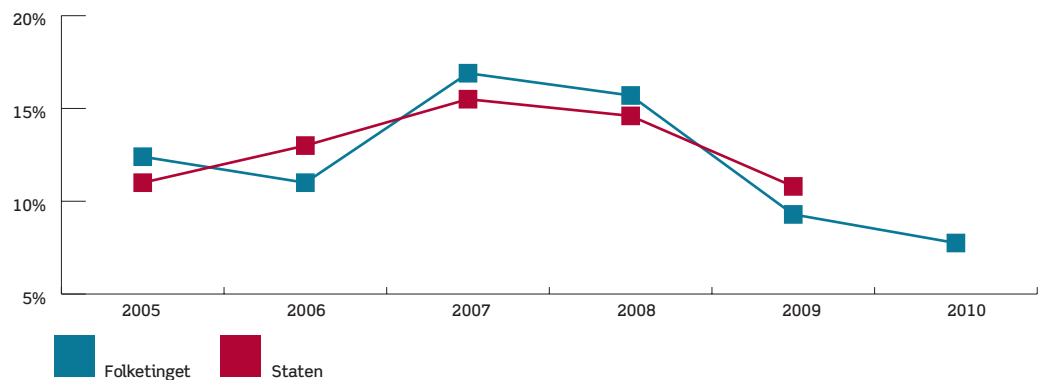
Nedenstående figur viser tilgang og afgang i de senere år:

Nyansatte og fratrådte 2005-2010  
Figur 4



Personaleomsætningen i Folketingets Administration var i 2010 på 7,75 % (2009: 9,29 %). Udviklingen i personaleomsætningen fremgår af følgende figur:

Udvikling i personaleomsætning i staten og Folketinget 2005-2010  
Figur 5



<sup>5</sup>Kilde: Finansministeriets forhandlingsdatabase.

<sup>6</sup>Personaleomsætningen beregnes ved at sætte antallet af afgåede medarbejdere i forhold til det samlede antal ansatte. Til og med 2002 blev personaleomsætningen beregnet ved at sætte antallet af afgåede medarbejdere i forhold til det gennemsnitlige antal medarbejdere i året. Figur 5 er korrigeret for dette forhold, så tallene er sammenlignelige.

Personaleomsætningen har i store træk fulgt udviklingen i statens personaleomsætning. Til sammenligning var statens personaleomsætning i 2010 på 10,6 %<sup>7</sup>.

Der blev i alt gennemført 13 stillingsopslag i 2010 mod 20 i 2009.

Eksterne stillingsopslag på kontorområdet, folketingsbetjentområdet, håndværkerområdet og husbetjentområdet bringes som hovedregel i Søndagsavisen, Urban og metroXpress og på relevante jobportaler. Ved AC-stillinger anvendes DJØF Bladet, Magisterbladet, Kommunikatøren eller andet relevant fagblad alt efter stillingsindhold. Stillinger på it-området annonceres på relevante jobportaler, f.eks. IT-Jobbank og Ofir.dk. Desuden benyttes annoncering på de statslige jobportaler Jobnet og Job-i-staten. Endelig rekrutteres enkelte medarbejdere uden forudgående opslag, f.eks. ved henvendelse til ministerier og styrelser eller ved opslag i emnebank med tidligere ansøgere.

Der var i 2010 i alt 12 interne ansøgere til internt og eksternt opslåede stillinger, svarende til et gennemsnit på 0,6 (2009: 0,6) intern ansøger pr. opslag.

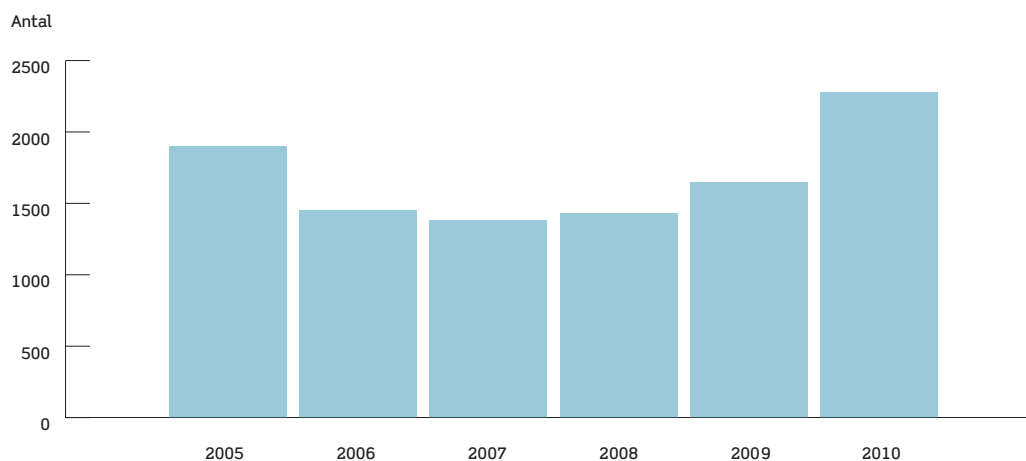
Stillingsopslagene tiltrak i alt 2.277 eksterne ansøgere mod 1.645 i 2009.

Rekordåret er fortsat 2002, hvor der var 2.954 eksterne ansøgere.

Nedenstående figur illustrerer udviklingen:

**Eksterne ansøgninger 2005-2010**

**Figur 6**



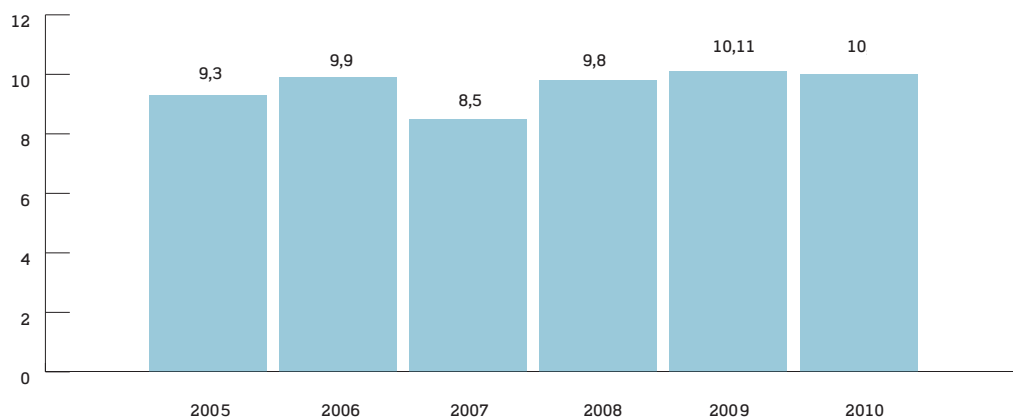
I foråret 2010 købte og installerede Personalekontoret og It-udvikling i samarbejde Statens eRekrutteringssystem, og i efteråret 2010 kunne det nye system tages i brug. Med systemet har ansøgere fået en let adgang til elektronisk at fremsende ansøgninger til ledige stillinger i Folketingets Administration, ligesom de administrative sagsgange i forbindelse med rekrutteringsprocessen internt er gjort elektroniske, hvilket på sigt udgør en administrativ besparelse.

<sup>7</sup>Kilde: Personalestyrelsen. ISOLA.

## 1.7. SYGEFRAVÆR

Sygefraværet i 2010 var 10,0 sygedage pr. medarbejder mod 10,1 i 2009, svarende til et fald på 1 %<sup>8</sup>.

Gennemsnitligt sygefravær pr. medarbejder 2005-2010  
Figur 7



Til sammenligning kan nævnes, at sygefraværet i staten i 2010 var 8,7 sygedage pr. medarbejder<sup>9</sup>. Statens sygefravær har været jævnt stigende siden 2000, hvor det var 7,4 dage pr. medarbejder pr. år.

Fordelt på køn var sygefraværet i Folketingets Administration 10,1 (2009: 9,2) dage for mænd og 9,9 (2009: 10,8) dage for kvinder.



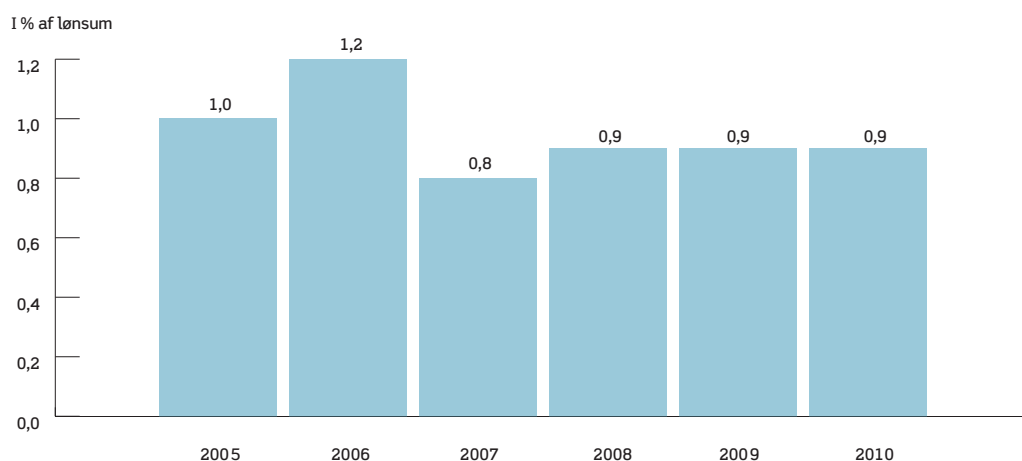
<sup>8</sup> Sygefraværet beregnes på grundlag af fraværsdage og fraværstimer som følge af sygdom sat i forhold til det samlede antal arbejdsdage pr. ansat i året. I opgørelsen indgår alle former for sygdom, herunder også graviditetsbetiget sygdom og sygdom som følge af arbejdsskader.

<sup>9</sup> Kilde: Personalestyrelsens hjemmeside - Sygefraværstatistikken for hele 2009 i staten.

## 1.8. MER- OG OVERARBEJDE

Der er blev i 2010 udbetalt 1,6 mio. kr. (2009: 1,7 mio. kr.) for mer- og overarbejde, hvilket svarer til 0,9 % af lønsummen. Til sammenligning kan nævnes, at mer- og overarbejde udgjorde 1,6 % af lønsummen i staten<sup>10</sup>.

Udbetaling for mer- og overarbejde 2005-2010  
Figur 8



Ledelsen har i en årrække arbejdet målrettet med at reducere omfanget af mer- og overarbejde, og niveauet derfor ligger nu væsentligt under niveauet for 2002, hvor mer- og overarbejdet kostede 2,9 mio. kr., dengang svarende til 2,1 % af lønsummen.

Udbetaling for mer- og overarbejde fordeler sig således: folketingsbetjente (26 % af det udbetalte beløb), AC-medarbejdere (23 %), kontormedarbejdere (21 %), it-medarbejdere (12 %), husbetjente (6 %), inventarbetjente (5 %), chefer (4 %), vinduespolere (2 %) og håndværkere (1 %).

## 1.9. TJENESTEREJSER

I 2010 blev der brugt 930.000 kr. (2009: 1.359.000 kr.) til tjenesterejser ud af et budget på 1.403.000 kr., svarende til et forbrug på 66 %<sup>11</sup>.

<sup>10</sup>Kilde: Finansministeriets forhandlingsdatabase.

<sup>11</sup>Tallene inkluderer rejseaktiviteter i forbindelse med udviklingsprojekter.

## 2. LØN OG OVERENSKOMSTER

### 2.1. OVERENSKOMSTER OG AFTALER

Folketingets Administration er et selvstændigt forhandlingsområde, som har egne overenskomster/aftaler, der forhandles med de forskellige personaleorganisationer.

Typisk foregår forhandlingerne i Folketingets Administration på den måde, at administrationen afventer overenskomst- og aftaleresultatet på statens område for derefter at indlede forhandlinger med de relevante personaleorganisationer. Forhandlingerne foregår inden for den samme økonomiske ramme som i staten, og størstedelen af de statslige aftaler overføres med visse undtagelser til Folketingets Administration.

Der har i 2010 været ført forhandlinger om ny overenskomst for perioden 2008-11 for Folketingets chefer, men forhandlingerne var endnu ikke afsluttet ved udgangen af 2010.

### 2.2. DECENTRALISERING AF LØN

Direktionen besluttede i 2010 at decentralisere lønbudgettet til de tre direktionsområder. Sidste halvdel af 2010 blev en forsøgsperiode, hvor man indhøstede erfaringer, og på baggrund af disse erfaringer blev den endelige decentralisering besluttet med virkning pr. 1. januar 2011. Samtidig med decentraliseringen fastholdes der dog en række centrale puljer, herunder især en pulje til barselorlov og CSR-arbejde (Corporate Social Responsibility) m.v.. Det forventes, at procedurer, forretningsgange mv. endeligt fastlægges i løbet af 2011, parallelt med mindre undervisningsaktiviteter herom, for chefer og tillidsrepræsentanter.

### 2.3. FORHANDLING AF DECENTRAL LØN

Resultatet af såvel decentrale lønforhandlinger om ny løn som lokallønsforhandlingerne fremgår af nedenstående tabeller.

Tabel 1. Aftaler om ny løn og udmøntet beløb (AC-området)

	Antal aftaler		Udmøntet beløb	
	2009	2010	2009	2010
Omklassificering til special/ chefkonsulent	-	6	118.701 kr. i varige årlige lønforbedringer	684.071 kr. i varige årlige lønforbedringer
Funktionstillæg	1	10		
Kvalifikationstillæg	4	16		
Midlertidige tillæg	-	1	-	27.996 kr.
Engangsvederlag (ny løn)	1	29	31.671 kr.	635.000 kr.
<b>I alt:</b>	<b>6</b>	<b>62</b>	<b>150.372 kr.</b>	<b>1.347.067 kr</b>

Der er i 2010 indgået aftale om decentral løn på AC-området for både 2008-09 og 2009-10

Tabel 2. Aftaler om ny løn og udmøntet beløb (it-området)

	Antal aftaler		Udmøntet beløb	
	2009	2010	2009	2010
Funktionstillæg	2	-	24.009 kr. i varige årlige lønforbedringer	140.141 kr. i varige årlige lønforbedringer
Kvalifikationstillæg	-	9		
Midlertidige tillæg	-	-	-	-
Engangsvederlag (ny løn)	9	10	180.000 kr.	175.000 kr.
<b>I alt:</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>204.009 kr.</b>	<b>315.141 kr.</b>

Der er i 2010 indgået aftale om decentral løn på it-området for både 2008-09 og 2009-10.

Aftaler om lønforbedringer for AC- og it-medarbejdere finansieres af lønsummen.

Tabel 3. Udmøntning af lokalløn i 2009 (øvrige personalegrupper)

Beløb i april 2010-niveau	Tillæg og omklassificeringer	Engangsvederlag
Kontorfunktionærer (inkl. referenter, kontorelever, stagiaires og studentermedhjælpere)	210.408 kr.	190.000 kr.
Folketingsbetjente	29.603 kr.	-
Håndværkere (inkl. inventarbetjente og vinduespolerere)	59.198 kr.	13.479 kr.
Husbetjente	-	239.500 kr.

Der har ikke været forhandlet lokalløn for folketingsbetjente i 2010.

For kontormedarbejdernes vedkommende blev der i 2010 indgået aftale om fordeling af lokallønsmidler for to perioder, nemlig både 2009/2010 og 2010/2011 og for husbetjentenes vedkommende for perioden 2008/2009.

## 3. PERSONALEPOLITIK, ARBEJDSMILJØ OG SAMARBEJDE

### 3.1. ORGANISATIONSUDVIKLING

Folketingets Administration har siden efteråret 2009 arbejdet målrettet med selvledelse. Formålet med selvledelse i Folketinget er at skabe en endnu bedre arbejdsplads og dermed bedre serviceydelser og mere tilfredse folketingsmedlemmer. En arbejdsgruppe på syv personer driver projektet om selvledelse, men hele organisationen er involveret. Projektgruppen begyndte processen med at holde dialogmøder med hele organisationen. Det gav stort udbytte og gode drøftelser om, hvad selvledelse skal indebære for ansatte i Folketingets Administration. Desuden har Præsidiet og folketingspolitikere været inddraget og opbakningen til arbejdet med selvledelse er dermed på plads.

Som et led i projektet var direktionen og chefgruppen i foråret 2010 på seminarer om selvledelse, og i september måned 2010 startede en seminarrække om selvledelse for alle Folketingets ca. 400 medarbejdere. På hvert hold samles ca. 20 medarbejdere sammensat på tværs af enheder, fagområder og uddannelsesmæssig baggrund. Formålet er, at alle skal have et fælles sprog om selvledelse i Folketingets administration og have indblik i deres personlige kompetencer for at være selvledende i dagligdagen. I 2011 arbejder vi videre med afholdelsen af seminarer for medarbejdere samt med en række øvrige initiativer, der skal implementere selvledelse i organisationen.

For yderligere information henvises der til afsnittet om selvledelse i Folketingets årsberetning fra folketingsåret 2009-10 side 36-39.

### 3.2. LØBENDE REVISION AF PERSONALEPOLITIKKEN

I naturlig forlængelse af indførelse af selvledelse i Folketingets Administration har Personalekontoret i 2010 indledt et såkaldt selvledelseseftersyn af personalepolitikkerne. I år 2010 blev alkohol- og misbrugspolitikken, orlovs- og tjenestefrihedspolitikken og rekrutteringspolitikken udvalgt til en selvledelsesopdatering. I de kommende år vil alle øvrige personalepolitikker ligeledes blive gennemgået.

Herudover blev sygefraværspolitikken og mobilitetspolitikken revideret i 2010. To arbejdsgrupper, som blev nedsat af Samarbejdsudvalget, stod for arbejdet hermed.

### 3.3. ARBEJDSMILJØ

Arbejds miljøudvalget holdt i 2010 fire møder og et seminar.

Seminaret havde tre temaer:

- Opfølgning på social ansvarlighed i Folketingets Administration.
- Samarbejdet mellem Samarbejdsudvalget og Arbejds miljøudvalget.
- Ny organisering af Arbejds miljøgrupperne i Folketingets Administration.

Udvalget arbejder videre med alle tre temaer i 2011.

Dansk Kemidatabase blev i 2010 taget i brug. Med databasen er det nu langt lettere at

- overvåge ændringer i eksempelvis mærkning af kemikalier,
- få et hurtigt overblik over de kemikalier, der bruges, og
- tjekke faremærkning og overveje, om der kan anvendes et mindre farligt produkt.

Der vil fortsat være fokus på kemikalier i 2011.

I 2010 trådte den mest omfattende ændring af arbejdsmiljøloven siden 1977 i kraft. Hovedændringerne er:

- Alle virksomheder skal have en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet.
- Der skal udarbejdes en års- og kompetence plan for arbejdsmiljøet med konkrete mål og handlinger.
- Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse er sat ned fra 5 til 3 dage, men der til bydes løbende efteruddannelse i stedet.
- Virksomhedens arbejdsmiljøgrupper kan dannes mere fleksibelt, så de i højere grad afspejler virksomheden.

Arbejds miljøudvalget vil bruge en del af 2011 på at implementere lovændringerne.

De mange interne flytninger i 2010 udløste også en del ekstraordinære arbejdspladsvurderinger (APV'er). Arbejds miljøudvalget besøgte følgende:

- Besøgsindgangen (flyttede i oktober 2008, men fik en opfølgende APV).
- It-Udvikling (Østre Pavillon).
- Økonomikontoret (Vestre Pavillon).
- Biblioteket (Christiansborg, 3. sal).

I 2011 vil Arbejds miljøudvalget lave APV i bl.a. Servicecenteret, Meddelelsescentralen og Betjentstuen (Christiansborg) og Kommunikation (Kirke-løngangen).

Der blev anmeldt syv (2009: fem) arbejdsulykker til Arbejdstilsynet. De lå inden for følgende kategorier:

- Fald.
- Forstuvning.
- Stød mod hovedet.

### 3.4. DET SOCIALE ANSVAR

Folketingets Administration ønsker at leve op til sit sociale ansvar ved at give mulighed for, at medarbejdere, hvis erhvervsevne forringes, så vidt muligt kan fastholdes på arbejdspladsen på så normale vilkår som muligt.

Folketingets Administration ønsker derudover at fremme mulighederne for, at udefrakommende personer med nedsat erhvervsevne kan tilbydes arbejdsprøvning, revalidering og ansættelse i fleksjob. Indsatsen retter sig dog primært mod at fastholde egne medarbejdere, som er i fare for at miste deres tilknytning til arbejdspladsen. Der var i 2010 i alt mere end 40 skriftlige henvendelser om jobtræning, fleksjob, virksomhedspraktik og arbejdsprøvning, og et stort antal telefoniske henvendelser.

I 2010 var fire medarbejdere ansat i fleksjob i Folketingets Administration. En enhed var praktikvært for en virksomhedspraktikant, hvor forløbet ledte over i en ordinær ansættelse. En anden enhed var praktikvært for en akademisk praktikant fra en videregående uddannelse i en periode på knap fire måneder. En enhed var praktikvært for en virksomhedspraktikant i fire uger og afsluttede forløbet herefter. Endelig var en enhed praktikvært for en studerende fra Tyskland på gymnasieniveau i en uge. Ved udgangen af år 2010 er der indledt forløb med at få en medarbejder visiteret til et fleksjob for at fastholde denne medarbejder i organisationen. I år 2010 er der endvidere ansat en medarbejder med en psykisk diagnose, som kræver særlige skånehensyn. To medarbejdere er ansat med en § 56-aftale, der giver Folketingets Administration mulighed for at søge refusion fra første sygedag. Herudover er der som led i den almindelige arbejdstilrettelæggelse mulighed for at tage individuelle hensyn til ansatte, som i en kortere eller længere periode har behov for særlige hensyn.

Det er Personalekontorets opfattelse, at CSR-området (Corporate Social Responsibility) fortsat er et vigtigt udviklingsområde for organisationen, hvor organisationen har mulighed for at levere en aktiv indsats både aktuelt og fremadrettet.

Det er også Personalekontorets opfattelse, at kvaliteten af ansøgningerne og det kompetencemæssige niveau hos de forskellige ansøgere er steget i løbet af 2010.

Indsatsen på CSR-området kan fortsat styrkes. Personalekontoret har i 2010 arbejdet med at bringe CSR-området på dagsordenen i bl.a. Arbejds miljøudvalget, Samarbejdsudvalget og chefgruppen. Ambitionen er at styrke indsatsen over for personer, der ønsker ansættelse i Folketingets Administration enten på permanent basis eller tidsbegrænset. Det vil bl.a. ske ved en styrket integration af arbejdet i arbejdsmiljø-regi og CSR-regi.

### 3.5. UNDERSØGELSER OG PROCESSER

I 2009 blev den første såkaldte kombinationsanalyse af medarbejdertilfredshed, ledelseskvalitet og psykisk arbejdsmiljø (også kaldet MLP-undersøgelsen) gennemført. I forbindelse hermed blev endvidere arbejdspladsvurderingen på det fysiske område gennemført. Næste MLP-undersøgelse vil blive gennemført i foråret 2011.

Medarbejderudviklingssamtaler (MUS, GRUS og senior-samtaler) blev gennemført i løbet af året.

### 3.6. SAMARBEJDSUDVALGET

Samarbejdsudvalget består af repræsentanter for ledelse og for medarbejdere. Udvalget drøfter væsentlige personalepolitiske emner. I 2010 har Samarbejdsudvalget holdt 15 møder og et seminar.

På møderne drøftede udvalget bl.a. følgende:

- Organisationsændring, handlingsplaner og projektarbejde.
- Selvledelse.
- Budgettet i Folketingets Administration.
- Decentralisering af løn.
- Nye sygefraværsregler.
- Stressberedskab.
- Mobilitet.
- Retningslinjer for informationer på facebook.
- Velfærdsordninger.
- CSR-området.
- MLP-undersøgelse (medarbejdertilfredshed, ledelseskvalitet og psykisk arbejdsmiljø).
- Udviklings-, senior- og gruppesamtaler.
- Multimedieskat.
- Printstrategi.
- Servicecenter.
- Proces i Folketingstidende.
- Husbetjentenes arbejdsforhold.

På intranettet kan man læse dagsordener, materiale til møderne og referater.

## 4. SUNDHEDSFREMME OG PERSONALEVELFÆRD

### 4.1. SUNDHEDSFREMME

Det er en del af arbejdsmiljøpolitikken, at der skal fokuseres på sundhedsfremme og personalevelfærd, særlig i form af forebyggelse af sygdom og fysiske/psykiske funktionsproblemer.

Folketingets Administration har i forvejen en række tilbud på sundhedsområdet, som omfatter fysioterapeutisk rådgivning om arbejdspladsindretning, adgang til motionsfaciliteter, gymnastik og massage, mulighed for ekstern psykosocial rådgivning og krisehjælp<sup>12</sup>, hjælp til rygestop, tilskud til misbrugsbehandling og et bredt udbud af sunde fødevarer i kantinerne.

Personalekontoret igangsatte i 2010 internt og i direktionen en mere principiel drøftelse af, hvilken retning sundhedsområdet skal bevæge sig i, jf. også afsnit 4.2. om personalevelfærd.

### 4.2. PERSONALEVELFÆRD

Det er Personalekontorets opfattelse, at der er behov for en mere principiel drøftelse af hele velfærdsområdet, herunder en drøftelse af, hvordan området bør udvikle sig. Personalekontoret gennemgik derfor i 2010 området og fandt på den baggrund:

- at organisationens velfærdsordninger fremover bør understøtte organisationens mission, vision og strategi i højere grad, end det hidtil har været tilfældet,
- at velfærdsordningerne løbende bør vurderes og i højere grad være dynamiske, i den forstand at det bør være muligt at "skrue op og ned" alt efter organisationens aktuelle behov, og
- at personalevelfærden i bred forstand skal understøtte den almene sundheds tilstand hos medarbejderne, og/eller være af social, kulturel og almenoplysende karakter.

Drøftelser vedrørende udviklingen på velfærdsområdet fortsætter i 2011.

Folketingets Administration afholder fortsat udgifterne til reception og gaver i forbindelse med jubilæum, elevuddannelse og afsked. Der ydes desuden støtte til fællesarrangementer for personalet, herunder sommerfest og juletræsfest.

---

<sup>13</sup> Det fremgår af henvendelsesoversigt fra Falck Healthcare, at der i perioden 1. oktober 2008 - 30. september 2009 var 26 henvendelser fra ansatte i Folketingets Administration.

Også adgang til motionsfaciliteter indgår i velfærdsordningerne. Af andre ordninger kan nævnes bispisningsordning og taxaordning, som skal afhjælpe nogle af ulemperne for medarbejderne ved de lange arbejdsdage. Desuden stiller administrationen hjemme-pc og mobiltelefon til rådighed for en del medarbejdere.

Endvidere er der afsat et beløb på 500 kr. årligt pr. fuldtidsansat medarbejder, som efter den enkelte enheds prioritering kan anvendes til decentral personalevelfærd, f.eks. bispisning i forbindelse med arrangementer eller blomster til en syg kollega, og yderligere 200 kr. årligt pr. medarbejder til fælles arrangementer og aktiviteter inden for direktionens respektive ledelsesområder. I juli 2010 blev der truffet beslutning om at nedlægge kaffeordningen og den fælles julefest. Midlerne herfra blev fordelt til enhederne som ekstra decentral personalevelfærd. Fra og med 2011 forhøjes enhedernes velfærdsmidler fra 500 kr. årligt pr. fuldtidsansat til 565 kr.

I bilag 2 findes en oversigt over personalegoder og sundhedsfremmende foranstaltninger i Folketingets Administration.

### 4.3. FORENINGSTILSKUD

Folketingets Administration ønsker at fremme samarbejdet og det sociale sammenhold på arbejdspladsen. Derfor ydes der tilskud til personaleforeningerne og til en række kulturelle, sociale og idrætslige formål.

Tilskuddet gives enten som fast tilskud eller som variabelt tilskud i forhold til antallet af medlemmer

**Tabel 4. Foreningstilskud 2010**

Forening/aktivitet	Tilskud
AC-Klubben	15.400 kr.
Viften	16.400 kr.
PROSA-Klubben	9.000 kr.
Foreningen af Folketingets Betjente	15.200 kr.
Foreningen af Tidligere Folketingsbetjente (pensionister)	2.100 kr.
Folketingets Håndværkerklub (inkl. pensionister)	9.900 kr.
Foreningen af Folketingets Husbetjente (inkl. pensionister)	13.850 kr.
Foreningen af Folketingsansatte (FaF)	15.000 kr.
Folketingets Kunstforening	15.000 kr.
Forhenværende Folketingsmedlemmers Forening	20.000 kr.
Juletræsudvalget	21.424 kr.
Christiansborgs Golfklubs Mesterskab	2.000 kr.
Dragebådsregatta	6.750 kr.
Stafetløb i Fælledparken	33.484 kr.
Tilskud til yogaundervisning	2.000 kr.
<b>I alt</b>	<b>197.508 kr.</b>

## 5. KOMPETENCEUDVIKLING

### 5.1. UDDANNELSESBUDGET

Der var i det oprindelige budget for 2010 afsat 3.339.000 kr. til uddannelsesformål i Folketingets Administration<sup>13</sup>.

Der disponeres på forhånd med 220.000 kr. til it-relaterede kurser og konferencer. Resten deles i centrale efteruddannelsesmidler (herunder midler til studierejser og orienteringsrejsen), som administreres af Personalekontoret, og decentrale efteruddannelsesmidler, som fordeles til de enkelte enheder efter en særlig fordelingsnøgle.

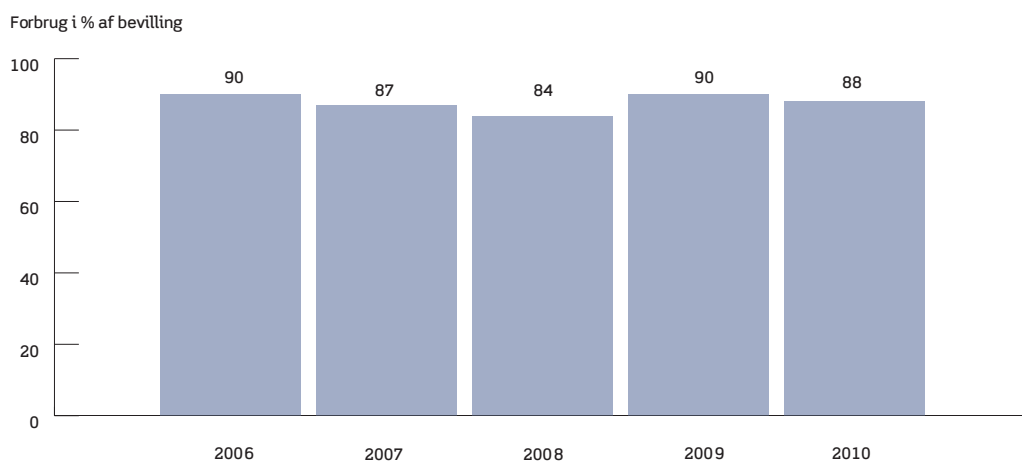
### 5.2. CENTRAL EFTERUDDANNELSE

#### 5.2.1. Budget og forbrug

For de centrale efteruddannelsesmidlers vedkommende var der i det oprindelige budget afsat 2.010.000 kr. Tillagt omflytninger, merbevillinger og videreførte midler fra 2009 og fratrukket budgetomflytninger i løbet af året har der i alt været 2.002.979 kr. til rådighed.

Der var ved årets udgang brugt 1.759.272 kr., svarende til 88 % af midlerne. Udviklingen i forbruget af centrale efteruddannelsesmidler - set i forhold til rådighedsbeløbet - fremgår af nedenstående figur:

Forbrug af centrale efteruddannelsesmidler 2006-2010  
Figur 9



<sup>14</sup>Beløbet omfatter centrale og decentrale efteruddannelsesmidler, midler til studierejser og orienteringsrejsen og midler til eksterne it-kurser.

Uddannelsesaktiviteterne i forbindelse med implementering af selvledelse finansieres indtil videre af en særlig projektbevilling og indgår derfor ikke i ovenstående opgørelse.:

### 5.2.2. Kurser og aktiviteter

De centrale efteruddannelsesmidler anvendes til lederudvikling, tværgående kompetenceudvikling, teambuilding og seminarer, foredrag, sprog- og færdighedskurser, studierejser og udvekslingsophold, elevuddannelse, introduktion for nyansatte og uddannelse af tillidsrepræsentanter.

Den overordnede prioritering, planlægning og koordinering af aktiviteterne finder sted i Personalekontoret på baggrund af flere kilder:

- Tilbagemeldinger fra udviklingsamtaler.
- Forslag fra direktion og chefer (bl.a. i forbindelse med kontaktpersonmøder, chefmøder, lederudviklingsaktiviteter m.v.).
- Kompetenceudviklingsprojekter i enhederne.
- Forslag fra medarbejdere, grupper af medarbejdere og tillidsrepræsentanter.
- Vision, strategi og handlingsplaner.
- Personalekontorets egne vurderinger/prioriteringer.

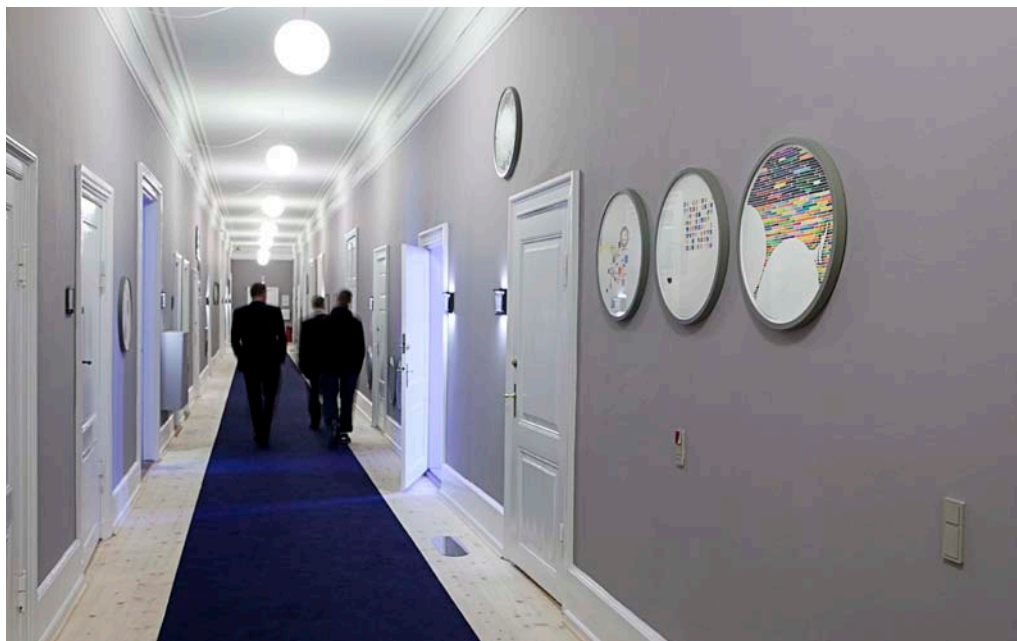
Den tværgående uddannelsesindsats har især været præget af en række seminarer om selvledelse, heraf et direktionsseminar, to chefseminarer og otte medarbejderseminarer. Seminarerne er gennemført med i alt ca. 200 deltagere. Der er planlagt yderligere 11 medarbejderseminarer i første kvartal af 2011 med i alt ca. 220 deltagere.

En anden væsentlig aktivitet har været to kompetence- og karriereafklaringsforløb, det ene med start primo 2010 og det andet med start i oktober 2010 og afslutning i februar 2011. Forløbet henvender sig til medarbejdere, som er orienteret mod udvikling af deres karriere og som er søgende i forhold til, hvilken vej de skal gå. I alt 32 medarbejdere har deltaget i disse forløb.

Der er derudover gennemført en række uddannelsesaktiviteter i relation til stressberedskabet, herunder bl.a. kurser i mindfulness, konflikthåndtering, tidsstyring og planlægning med Outlook. 197 personer deltog i sidstnævnte kursus, som var tilrettelagt af It-Udvikling og afviklet med interne undervisere.

Endelig er der i 2010 gennemført uddannelsesaktiviteter inden for bl.a. sagsbehandling (statonom), sprog, kommunikation, arbejdsmiljø, sikkerhed, brandbekæmpelse, førstehjælp og introduktion for nyansatte.

Hvad angår intern undervisning, samarbejder Personalekontoret med enhederne efter en model, hvor enhederne typisk står for kursusprogram og undervisning, mens Personalekontoret står for den praktiske tilrettelæggelse, markedsføring på Nettinget, tilmelding og visitation osv.



### 5.2.3. 50-50-ordningen

50-50-ordningen er etableret for at fremme mulighederne for, at også enheder med relativt få efteruddannelsesmidler kan finansiere særlig kostbare uddannelsesforløb til enkelte medarbejdere.

Ordnningen betyder, at der inden for puljens rammer kan ydes medfinansiering fra de centrale efteruddannelsesmidler på 50 % af kursusafgiften, hvis enheden betaler de sidste 50 %. Eventuelle udgifter til bøger/materialer, transport, ophold, forplejning og time/dagpenge afholdes af enheden.

Der er i 2010 givet støtte til følgende aktiviteter:

- JTI-certificering.
- Kruset "Fra faglig specialist til personaleleder".
- NLP Practitioner-uddannelse.
- Master i læreprocesser.
- Coachuddannelse.

Der er i 2010 forbrugt 78.320 kr. af de centrale midler til 50-50-ordningen.

### 5.2.4. Lederudvikling

Den fremtidige lederudvikling skal tilrettelægges, så den understøtter visionen om medlemsorientering, helhedstænkning og selvledelse. Dette arbejde tog for alvor fart i 2010 og forventes videreført i de kommende år.

Cheferne har - som en del af arbejdet med selvledelse - gennemført to seminarer om selvledelse i første halvår af 2010. Direktionen har desuden gennemført et særligt direktionsseminar.

I 2011 videreføres aktiviteterne med netværkscoaching og seminarer om intern

kommunikation og forhandling. Cheferne får desuden tilbudt et individuelt coachingforløb, som de kan bruge i forberedelsen af selvledelsesprocessen i deres respektive enheder.

Ud over de tværgående udviklingsaktiviteter har nogle chefer gennemført individuelle kursus- og udviklingsaktiviteter, herunder bl.a. MPA-uddannelse, forandringsledelse, fremmedsprog, individuel coaching og deltagelse i netværk og konferencer.

Hvad angår førlederprogrammet, har direktionen besluttet, at der efter en pause i 2010 skal udbydes et eller flere forløb i efteråret 2011, og at medarbejdere, som ønsker at indgå i forløbet, skal have en JTI-profil og gennemføre en karriereafklaringsproces.

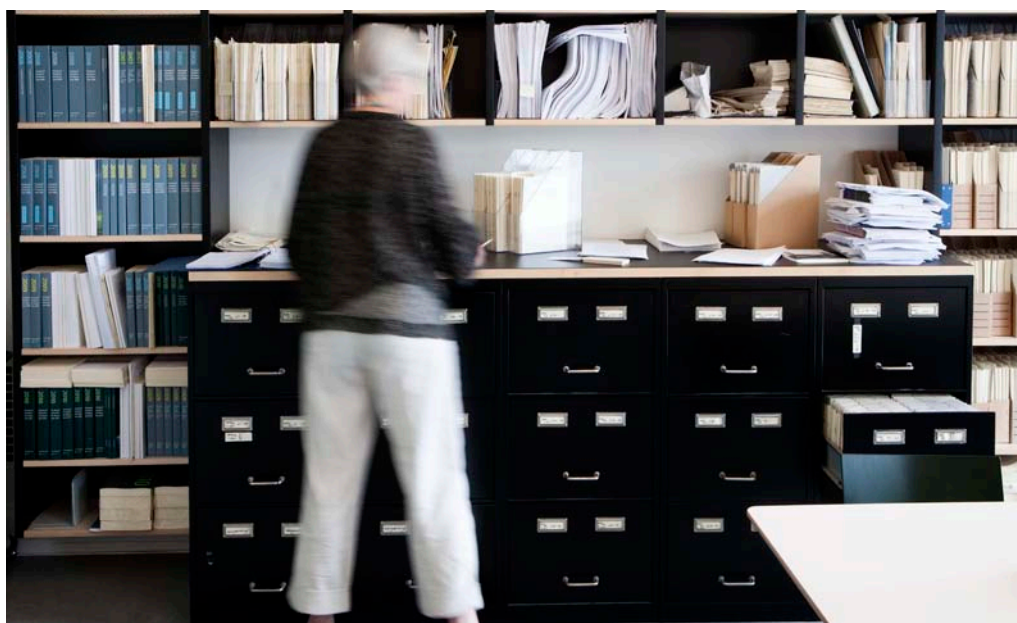
Seks medarbejdere har indtil videre fået tilbudt en førlederuddannelse. De første tre startede i 2007, og i 2009 startede yderligere tre. Uddannelsen er stadig i gang, og forventes for de sidste medarbejders vedkommende afsluttet i løbet af 2011 eller i begyndelsen af 2012.

Administrationen har i perioden 2003-2007 gennemført en omfattende uddannelsesaktivitet inden for projektledelse. Personalekontoret vurderer, at uddannelsesbehovet er mættet, og der er derfor ikke gennemført aktiviteter i 2010.

#### 5.2.5. Typeprofiler og karriereprofiler

Personalekontoret tilbyder chefer og medarbejdere i administrationen, at de kan få kortlagt deres typeprofil ved hjælp af JTI (jungiansk typeindeks).

JTI er ikke en test, men en typeprofil, som ud fra personens egne prioriteringer afdækker foretrukne præferencer og handlingsmønstre og skaber bevidsthed om egne styrker og udviklingsområder. JTI kan også belyse, hvilke roller en person



typisk vil indtage i en gruppe, og hvad personen især kan bidrage med i samarbejdet.

Som noget nyt tilbyder Personalekontoret også en karriereprofil, den såkaldte Karrieremodell. Karrieremodellen afdækker retning, tid, forventninger og præferencer i forhold til den enkeltes karriere og arbejdsliv og giver samtidig mulighed for at se på disse i forhold til organisationens karrierekultur.

I 2010 har Personalekontoret udarbejdet 13 JTI-profiler og 18 karriereprofiler. Der er desuden gennemført et JTI-seminar i Ledelsessekretariatet.

Aktuelt er tre personer på Personalekontoret JTI-certificerede. En medarbejder er certificeret i at anvende Karrieremodellen.

#### **5.2.6. Studierejser og udvekslingsophold**

olketingets Administration ønsker at fremme en udvikling, hvor medarbejderne via studierejser og udvekslingsophold får ny viden og erfaringer til gavn for den daglige opgaveløsning.

Folketingets Administration samarbejder med det irske parlament, Oireachtas, om udveksling af medarbejdere. Samarbejdet supplerer de nationale aftaler om udveksling af ansatte inden for statsadministrationen, som findes med Storbritannien, de nordiske lande og Europa-Parlamentet.

Der er – ud over et enkelt udvekslingsophold i Irland – ikke givet støtte til studierejser og udvekslingsophold i 2010. Årsagen er prioritering af andre uddannelsesbehov. I 2011 forventes der dog igen godkendt et antal studierejser.

Enhederne har mulighed for – via deres decentrale efteruddannelsesmidler – selv at finansiere studierejser, som ikke har kunnet opnå støtte fra de centralt afsatte midler, eller som kun har kunnet opnå et mindre tilskud.

#### **5.2.7. Orienteringsrejsen**

Orienteringsrejsen afholdes for en tværfagligt sammensat gruppe af medarbejdere med henblik på at hente inspiration og erfaring ved besøg i andre europæiske parlamenter, EU-institutioner m.v.

Orienteringsrejsen har imidlertid også et socialt formål, idet Folketingets Administration på denne måde vil fremme det kollegiale sammenhold på tværs af faggrupper og enheder.

Orienteringsrejsen i 2010 fandt sted i dagene den 13.-16. september og gik til Bruxelles og Luxembourg. Rejsen omfattede besøg i NATO's politiske hovedkvarter, Europa-Parlamentet, Europa-Kommissionen, det luxembourgske parlament og EU-Domstolen. Der deltog 14 medarbejdere, heraf to turledere. Den samlede pris for turen blev 93.000 kr.

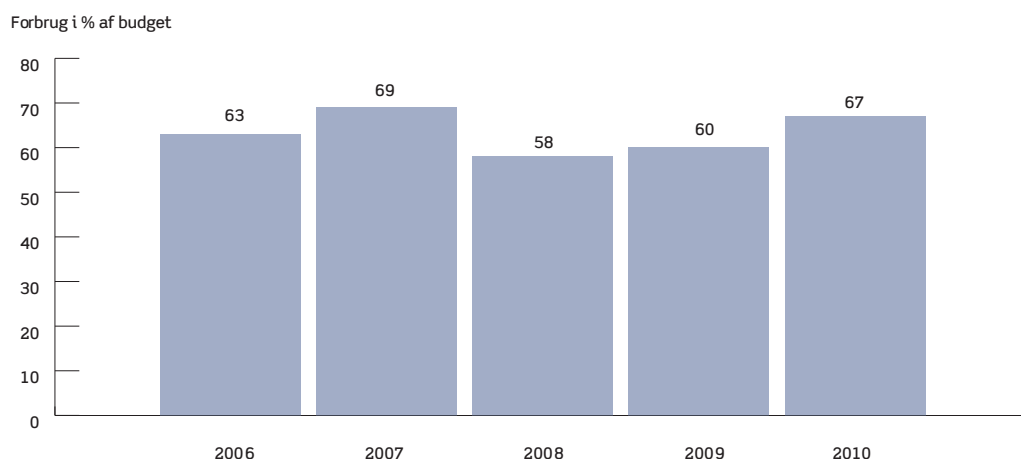
### 5.3. DECENTRAL EFTERUDDANNELSE

De decentrale efteruddannelsesmidler er fordelt på de enkelte enheder og kan – efter decentral prioritering – anvendes til uddannelsesaktiviteter, som er knyttet specifikt til enhedens opgavevaretagelse, eller som har til formål at vedligeholde den enkelte medarbejders faglige og personlige kompetencer.

I 2010 var der i det oprindelige budget afsat 1.181.000 kr. til decentral efteruddannelse. Dertil kom 701.842 kr. i videreførte midler, så der i alt har været 1.882.842 kr. til rådighed<sup>14</sup>.

Af disse midler er der i alt forbrugt 1.261.930 kr. svarende til 67 %.

Forbrug af decentrale efteruddannelsesmidler 2006-2010  
Figur 10



Der er tale om en betydelig stigning i forhold til 2009, hvor 60 % af midlerne blev anvendt.

Uforbrugte efteruddannelsesmidler videreføres automatisk fra år til år, så enhederne har mulighed for at gennemføre en langsigtet uddannelsesplanlægning.

Personalekontoret og Økonomikontoret vil i forbindelse med bidraget til Budget 2012 evaluere den nuværende fordelingsmodel med henblik på at korrigere eventuelle ubalancer.

<sup>14</sup>Rådighedsbeløbet omfatter både oprindeligt budget, merbevillinger, budgetomflytninger, videreførte midler og eventuelle ekstraordinære præsidiiebevillinger.

## 5.4. UDDANNELSE AF TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

Medarbejdernes repræsentanter tilbydes kurser, så de kan varetage deres hverv på tilfredsstillende måde. Det drejer sig typisk om kurser for SU-medlemmer og den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, men også andre kurser kan komme på tale, f.eks. kurser i forhandling, konflikthåndtering og personalejura.

Der er i SU-regi i 2010 gennemført en workshop om karrieremotiver og et seminar med indlagte teambuildingsaktiviteter. Der er desuden gennemført et seminar for tillidsrepræsentanter og suppleanter om stress.

På arbejdsmiljøområdet er der gennemført et seminar i november, den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse til nye medlemmer af udvalget og et individuelt kursus i psykisk arbejdsmiljø. I 2011 skal der efter planen gennemføres et kursus i kemikaliehåndtering.

Midlerne til uddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter prioriteres som udgangspunkt af tillidsfolkene selv, dog med en vis koordinering og rådgivning fra Personalekontorets side, så det sikres, at alle repræsentanter har lige adgang til uddannelse. Når der økonomisk er mulighed for det, gives tilbuddet om uddannelse også til suppleanterne.

## 5.5. EVALUERING AF KOMPETENCEUDVIKLING

Personalekontoret evaluerer løbende de enkelte kurser og uddannelsesaktiviteter.

Tilbagemeldingerne er generelt meget positive: Relevans, indhold og den generelle vurdering af kurset ligger typisk på mellem 4,5 og 4,8 point på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er utilfredsstillende og 5 er tilfredsstillende.

Også for selvlædelsesseminarernes vedkommende er evalueringerne positive. Samlet set scorer seminarerne 4,3 point.

Der er generelt ikke problemer med at fylde kurser op, og afbud til planlagte kursusaktiviteter forekommer sjældent. Hvis afbud forekommer, er det typisk til obligatoriske kurser, herunder skrivekurser og introduktion for nyansatte.

Hvis der er ledige pladser, forsøger Personalekontoret at finde andre interesserede deltagere enten blandt administrationens medarbejdere eller ved kontakt til Folketingets Ombudsmand eller Rigsrevisionen.



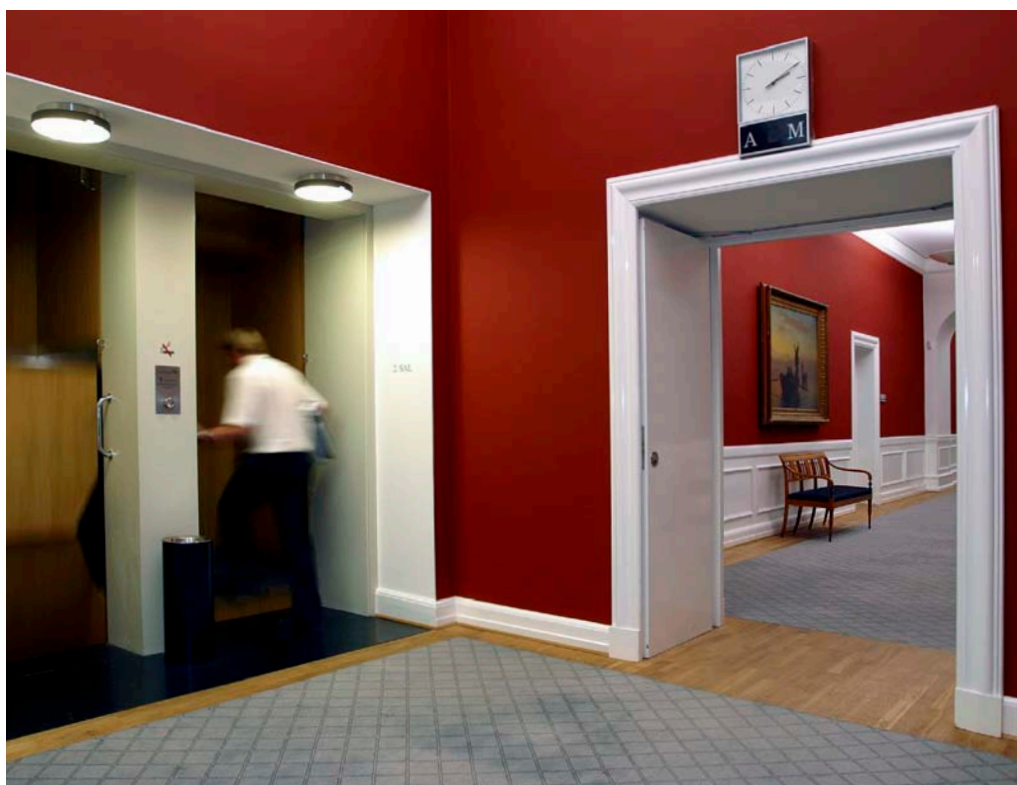
## 6. INFORMATION OM PERSONALEFORHOLD

For at fremme informationen om personaleforhold i Folketingets Administration har Personalekontoret oprettet en række indlæg og kategorier på Nettinget.

Her kan medarbejdere og chefer søge oplysninger om personalepolitik, personaleadministrative forhold, kurser og personalearrangementer, samarbejde og arbejdsmiljø, nøgletal på personaleområdet, velfærdsordninger, ledige stillinger m.v.

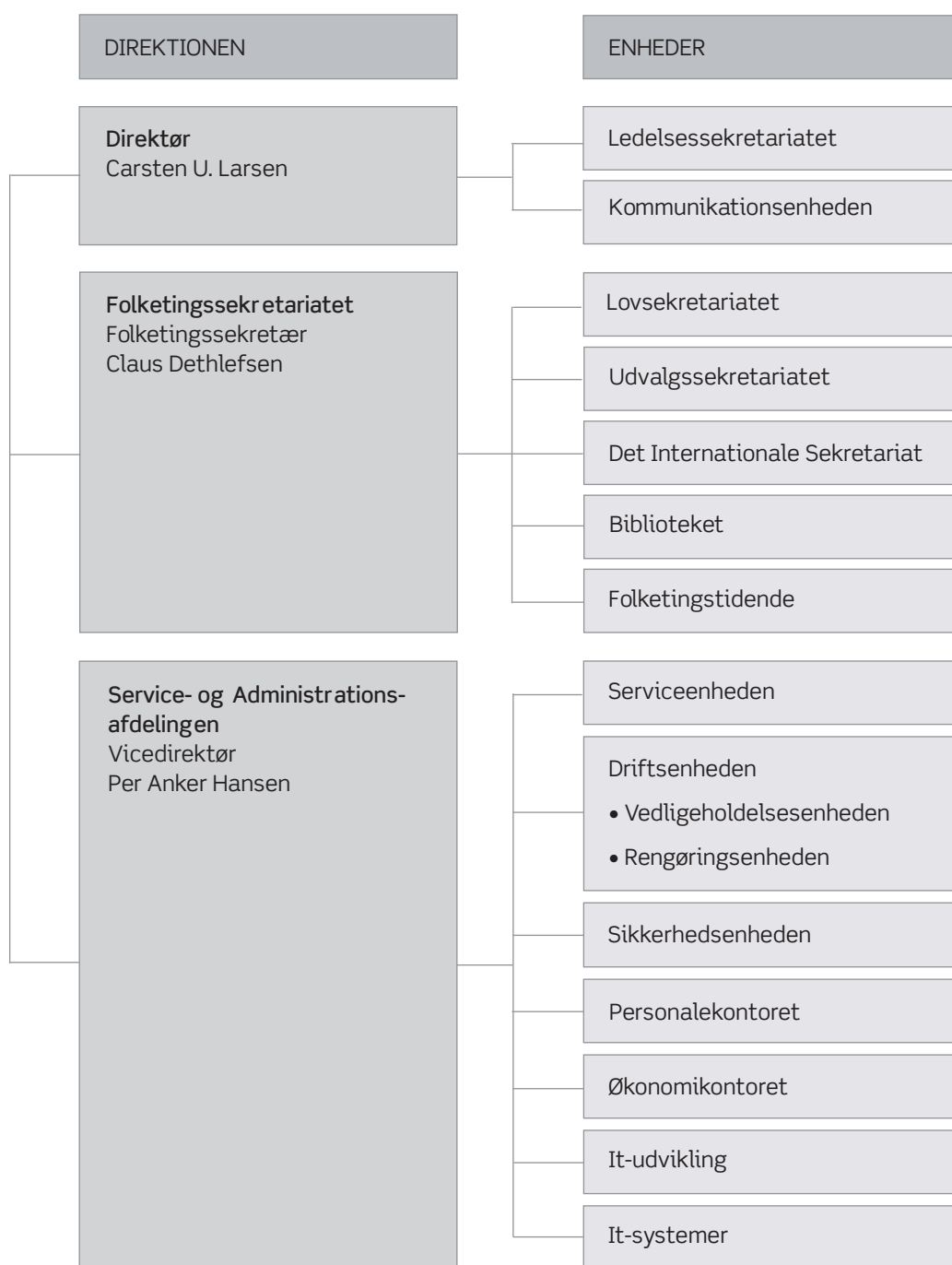
I 2010 er en række vejledninger og politikker på Nettinget revideret og ajourført, ligesom der er oprettet nye vejledninger. Som noget nyt har Personalekontoret oprettet en arbejdsmiljøportal, som samler oplysninger om arbejdsmiljøarbejdet i Folketinget, arbejdspladsvurdering, tilfredshedsundersøgelser, sundhed, velfærd, trivsel og stress.

Endelig bidrager Personalekontoret med artikler og nyheder til Nettinget. I 2010 blev det til i alt 233 publikationer.



## BILAG 1

### Organisationsdiagram



## BILAG 2

### **Oversigt over personalegoder og sundhedsfremmende indsatser i Folketingets Administration**

- Foreningstilskud til personaleforeninger og pensionistforeninger
- Tilskud til kulturelle aktiviteter og fritids- og idrætsaktiviteter
- Sommerfest og juletræsfest
- Præsidiets fest for alle ansatte (hvert andet år)
- Præsidiets middag for jubilarer og fratrådte medarbejdere
- Reception eller gavekort ved jubilæum og afsked
- Blomster ved sygdom og dødsfald
- Motionsfaciliteter og solarium
- Fysioterapeutisk vejledning (arbejdspladsindretning) og gymnastik
- Adgang til psykologisk rådgivning og krisehjælp (Falck Healthcare)
- Årligt sundhedstjek for medarbejdere med natarbejde (Falck Healthcare)
- Massageordning
- Betaling af visse behandlingsudgifter ved arbejdsulykker
- Tilbud om misbrugsbehandling
- Tilbud om rygestopkurser
- Bærbar pc, som kan tages med hjem og bruges privat (visse medarbejdere)
- Betalt datatransmission via bredbånd eller tilskud til egen bredbåndsforbindelse (visse medarbejdere)
- Mobiltelefonordning med betalte samtaler i Danmark
- Betalt adgang til trådløst internet (chefer og visse nøglemedarbejdere)
- Spiseordning og taxaordning (sene møder)
- Avishold (chefer og enheder)
- Skærmbriller
- Arbejdstøj (visse medarbejdere med protokollære opgaver)
- Midler til decentral personalevelfærd i den enkelte enhed og i den enkelte vicedirektørs ledelsesområde
- Adgang til frisør/stylist
- Driftstilskud til Folketingets Restaurant og Folketingets Kiosk
- Folketingets Understøttelsesfond (administreres af Personalekontoret for formanden)

Desuden støttes en række aktiviteter med et betydeligt velfærdselement, bl.a. Folketingets Højskole (foredrag) og orienteringsrejsen.

---

**PERSONALEPOLITISK  
REDEGØRELSE 2010**

---