

Edb-kontorets opgaver består i disse år primært i implementering og ikke egentlig drift, hvorfor der i en overgangsperiode vil være meget svingende arbejdsopgaver, som kan kræve overarbejde. Justitsministeriet bestræber sig på, at dette overarbejde i videst muligt omfang afspadseres.

Edb-kontorets over- og merarbejde udgjorde i 1994 ca. 400.000 kr. Bortses der herfra, vil der således være tale om et mindre forbrug af over- og merarbejde i 1994 i forhold til forbruget i 1992.

Spm. nr. S 1562

Til justitsministeren (5/5 95) af:

Jette Gottlieb (EL):

»Hvilke initiativer er der i Justitsministeriet taget for at implementere den statslige personalepolitik »Medarbejder i staten – ansvar og udvikling«, således at minimumskravene

- at der mindst hvert andet år sker en evaluering af personalepolitikken i ministeriet
- at der indføres årlige medarbejdersamtaler
- at samarbejdsudvalget i ministeriet systematisk arbejder for at skabe sammenhæng mellem arbejdspladsens strategi og planer for kompetenceudvikling opfyldes?«

Begrundelse

Disse minimumskrav er ifølge finansministerens »Medarbejder i staten« fundamentet i statens personalepolitik og forudsætningen for, at statens institutioner kan udvikle sig i takt med det omgivende samfund. Der ønskes derfor en opklaring af, hvor langt man er nået i disse bestræbelser i Justitsministeriet.

Svar (16/5 95)

Justitsministeren (Bjørn Westh):

Finansministeriets redegørelse »Medarbejder i staten – ansvar og udvikling« og herunder gennemførelsen af de i redegørelsen opstillede tre personalepolitiske minimumskrav inden for departementets personalepolitik er drøftet på et møde den 1. juni 1994 i Justitsministeriets samarbejdsudvalg.

Med hensyn til kravet om, at der mindst hvert andet år sker en evaluering af personalepolitikken, var der i samarbejdsudvalget enighed om, at det nævnte minimumskrav allerede i vidt omfang opfyldes gennem samarbejdsudvalgets løbende opfølgning på det personalepolitiske arbejde, som foregår i departementet.

For yderligere at sikre en systematisk og mere konkret udmøntning af minimumskravet blev der truffet beslutning om fremover at følge følgende retningslinjer:

- Der indkaldes 1 gang om året til møder mellem personaleledelsen og de respektive personalerepræsentanter.
- På møderne drøftes/evalueres den forløbne periodes indsats på det pågældende personaleområde, herunder udmøntningen af de eksisterende personale- og uddannelsespolitiske retningslinjer for de respektive personalegrupper.
- Samarbejdsudvalget orienteres efterfølgende om drøftelserne på møderne.

For så vidt angår kravet om at indføre årlige medarbejdersamtaler, kan det oplyses, at Justitsministeriet gennem en årrække har gennemført årlige medarbejdersamtaler for hovedparten af medarbejderne, nemlig kontorfunktionærerne og de yngre fuldmægtige. Samtalen har form som en dialog mellem den enkelte medarbejder og dennes kontorchef og tager sit udgangspunkt i et til formålet udarbejdet skema.

Fra sommeren 1994 er der tillige gennemført årlige medarbejdersamtaler med de personalegrupper, som man ikke hidtil systematisk havde afviklet personalesamtaler med. Det gælder de ældre fuldmægtige samt departementets kontorbetjente.

Med hensyn til det sidste minimumskrav, hvorefter samarbejdsudvalget skal gennemføre et systematisk arbejde med at skabe sammenhæng mellem institutionens strategi og planer for kompetenceudviklingen, var der under samarbejdsudvalgets møde den 1. juni 1994 enighed om, at dette krav allerede søges opfyldt gennem de jævnlige møder i samarbejdsudvalget, hvor departementets mål og strategier løbende drøftes, samt i arbejdsgrupper nedsat under samarbejdsudvalget. Det kan i den forbindelse oplyses, at der for såvel kontorfunktionærgruppen som fuldmægtiggruppen er nedsat arbejdsgrupper, der har til opgave at gennemgå og revidere de personale- og uddannelsespolitiske