

arbejdspladskulturer, der er attraktive for kvinder, ved aktiv udvikling af førlederkurser og tidsbegrænsede leder- og uddannelsesstillinger.

Særlig vægt lægges der på at sikre, at kvinderne bliver opfordret og bakkes op i den konkrete situation. Der lægges endvidere vægt på at forbedre mulighederne for at forene et lederjob med et familieliv med børn. Justitsministeren har dog – så vidt vides – endnu ikke meldt ud med, hvilke konkrete initiativer han har taget, og hvorvidt der er blevet rettet op på skævhederne.

Svar (16/5 95)

Justitsministeren (Bjørn Westh):

Justitsministeriet har i forbindelse med drøftelser i samarbejdsudvalget af kvindelige og mandlige medarbejders placering og vilkår i Justitsministeriets departement foretaget en undersøgelse af udviklingen med hensyn til kønssammensætningen i chefgruppen i departementet.

Det fremgår heraf, at der er sket en markant stigning i antallet af kvinder i chefgruppen igennem de seneste år. I gruppen af kontorchefer var 8 pct. i 1989 kvinder. I 1990 og 1991 var der ingen kvindelige kontorchefer. Medens tallet i 1992 var 7 pct., steg det i 1993 til 31 pct. og i 1994 til 38 pct., og på nuværende tidspunkt er 54 pct. af kontorcheferne kvinder.

Blandt afdelingscheferne er der 3 mænd og 1 kvinde.

Udviklingen i antallet af kvinder i kontorchefgruppen skyldes navnlig, at rekrutteringsgrundlaget til lederstillingerne blandt ministeriets fuldmægtige i videre omfang end tidligere består af kvinder, og dette forhold vil også gøre sig gældende i de kommende år.

Der er således ikke på nuværende tidspunkt behov for at iværksætte mere målrettede, konkrete initiativer med henblik på at udnytte det kvindelige lederpotentiale.

Justitsministeriet er dog samtidig opmærksom på de vanskeligheder, der er forbundet med at forene et lederjob med et familieliv med børn. Dette hensyn bør derfor indgå i de generelle overvejelser med hensyn til mulighederne for at skabe mere familievenlige arbejdspladser, jf. herved besvarelsen af spørgsmål nr. S 1563.

Spm. nr. S 1565

Til erhvervsministeren (5/5 95) af:

Jette Gottlieb (EL):

»Hvilke initiativer er der i Erhvervsministeriet taget for at nedbringe overarbejdet?«

Begrundelse

I Finansministeriets pjece »Brug arbejdstiden bedre« fra juni 1994 dokumenteres et betydeligt overarbejde i Erhvervsministeriet. Der gives i pjecen også vejledning om nogle af de »håndtag«, som ledelsen kan gøre brug af for at nedbringe overarbejdet. Finansministeren har endvidere henstillet til ministerkollegerne og vel hermed også sig selv, at overarbejdet skulle reduceres betydeligt i 1994. Med spørgsmålet ønskes opklaring af, hvilke konkrete initiativer der i Erhvervsministeriet er taget i den anledning.

Svar (17/5 95)

Erhvervsministeren (Mimi Jakobsen):

Der er stor forskel i opgavevaretagelsen i de enkelte styrelser og i departementet og dermed i mulighederne for at nedbringe over-/merarbejdet.

Initiativerne på området skal ses som led i den lokale personalepolitik, hvor der er valgt forskellige løsninger.

- Følgende initiativer skal især fremhæves:
 - Over-/merarbejde må alene udføres, hvis kontorchefen eller den øverste ledelse forudgående har godkendt dette.
 - Budgettet for over-/merarbejdet er decentraliseret.
 - Der er lagt loft over, hvor meget der kan udbetales til den enkelte medarbejder og chef.
 - Der foretages løbende registrering af over-/merarbejdet for at følge udviklingen og prioritere ressourcindsatsen.
 - Der er indledt budgetprocedurer, som kobler ressourcindsatsen og arbejdsopgaverne.
 - Afvikling af eventuelt over-/merarbejde skal i videst muligt omfang ske i form af afspadsring. Cheferne er forpligtede til at tilrettelægge arbejdet, så afspadsring bliver mulig.
 - Der er etableret fleksordninger flere steder, og det overvejes andre steder.