

**Spm. nr. S 1576**

Til udenrigsministeren (5/5 95) af:

**Jette Gottlieb (EL):**

»I hvilket omfang er overarbejdet i Udenrigsministeriet blevet reduceret de seneste år?«

**Begrundelse**

I Finansministeriets pjece »Brug arbejdstiden bedre« fra juni 1994 dokumenteres et betydeligt overarbejde i Udenrigsministeriet. 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 udenrigsministeren, at overarbejdet skulle reduceres betydeligt i 1994. Med spørgsmålet ønskes opklaret, hvorvidt overarbejdet er blevet bragt ned.

**Svar (22/5 95)**

**Udenrigsministeren (Niels Helveg Petersen):** Som hovedregel søges over- og merarbejdet kompenseret ved afspadsering.

Da administrationen af over- og merarbejde i Udenrigsministeriet foregår decentralt, har det ikke umiddelbart været muligt at udarbejde en samlet opgørelse herover.

For den del af over- og merarbejdet, der honoreres, kan det konstateres, at Udenrigsministeriet anvendte 14,4 mio. kr. til dette formål i 1994. De tilsvarende tal for 1992 og 1993 var henholdsvis 17,5 mio. kr. og 16,4 mio. kr. I tallene indgår aflønning af faste vagtopgaver med knap 5 mio. kr. Når udviklingen i lønniveauet fra år til år tages i betragtning, er udgifterne til kontant honorering af over- og merarbejde fra 1992 til 1994 faldet med ca. 20 pct. De resterende besparelser er blevet anvendt til nyansættelser, som ellers ikke ville have været mulige.

**Spm. nr. S 1577**

Til udenrigsministeren (5/5 95) af:

**Jette Gottlieb (EL):**

»Hvilke initiativer er der i Udenrigsministeriet taget for at implementere den statslige persona-

lepolitik »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 finansministeren 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 Udenrigsministeriet.

**Svar (22/5 95)**

**Udenrigsministeren (Niels Helveg Petersen):** Som opfølgning af Udenrigskommissionens betænkning fra 1990 udarbejdedes i 1991 et såkaldt personalepolitisk grundpapir, der omhandler elementerne i ministeriets personalepolitik. Ved fremlæggelsen af Finansministeriets samlede personalepolitik for staten besluttede samarbejdsudvalget i Udenrigsministeriet at bede det personalepolitiske underudvalg (underudvalg under samarbejdsudvalget) se nærmere på elementerne deri med henblik på en eventuel tilpasning og opdatering af det personalepolitiske grundpapir.

Som udmøntning af specifikke elementer i personalepolitikken har samarbejdsudvalget vedtaget en alkoholpolitik for ministeriets medarbejdere, ligesom der p.t. foregår drøftelser om indholdet af ministeriets seniorpolitik.

For så vidt angår medarbejdersamtaler, fastslår allerede det personalepolitiske grundpapir, at sådanne afholdes mindst én gang årligt mellem chefen og hver af dennes medarbejdere, såvel i selve ministeriet som i udetjenesten. Den faktiske gennemførelse af samtalerne skal bekræftes over for personalekontoret. Medarbejdersamtalsystemet evalueres løbende med henblik på eventuelle justeringer. Det er således et af de personalepolitiske emner på et forestående ledelsesseminar.