



Folketingets Udvalg for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri

Dato: 9. jan. 2006

J.nr.: 030-2

Folketingets Udvalg for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri har i skrivelse af 14. december 2005 (Ad FLF alm. del) anmodet om min besvarelse af følgende spørgsmål 139:

Spørgsmål 139:

”Vil ministeren i forlængelse af ministerens besvarelse af FLF alm. del - samrådssp. X, den 13. december 2005 redegøre for, hvilke initiativer ministeren agter at iværksætte for at sikre en hensigtsmæssig og tilstrækkelig dialog mellem ledelse, medarbejdere og ministeren med henblik på at undgå, at der fremkommer så divergerende udlægninger af situationen i Fødevarestyrelsen, som tilfældet er?”

Svar:

Anledningen til samrådet den 13. december 2005 var en henvendelse fra Den Danske Dyrlegeforening (FLF alm. del bilag 151) om Fødevarestyrelsens kontrolopgaver og bevillingsudvikling.

Jeg redegjorde ved samrådet den 13. december bl.a. for Fødevarestyrelsens kontrol og bevilling. Jeg har desuden ved besvarelsen af Udvalgets spørgsmål 103 redegjort for Fødevarestyrelsens bevillingsudvikling, og jeg har ved besvarelsen af spørgsmål 119, 137 og 138 redegjort for status for og initiativer mod sygefraværet i Fødevarestyrelsen.

Generelt vurderer jeg, at der er en god dialog mellem minister og Fødevarestyrelsen, og fra Fødevarestyrelsens ledelse har jeg fået oplyst, at det samme er tilfældet mellem ledelse og medarbejdere i Fødevarestyrelsen. Fødevarestyrelsen peger i den forbindelse på det velfungerende system af faste udvalg i Fødevarestyrelsen, som sikrer, at der er et forum for sager af enhver art:

- Samarbejdsudvalg og hovedsamarbejdsudvalg (medarbejdere og ledelse)
- Fødevarestyrelsens koncernledelse (direktion og regionschefer)
- Kontrolchefgruppen (regionale kontrolchefer og repræsentanter fra Mørkhøj)
- Beredskabschefgruppen (regionale beredskabschefer og repræsentanter fra Mørkhøj)
- Sekretariatsledergruppen (regionale sekretariatsledere og repræsentanter fra Mørkhøj)
- Laboratoriefchefgruppen (regionale laboratoriefchefer og repræsentanter fra Mørkhøj)
- Chefembetsdyrlægegruppen (regionale chefembetsdyrlæger og repræsentanter fra Mørkhøj)

- Sektionsledergruppen (regionale sektionsledere og repræsentanter fra Mørkhøj)
- ERFA-grupper (regionale medarbejdere, dækker en bred vifte af faglige områder)
- Lokale møder (regionale medarbejdere og regional ledelse)

Fødevestyrelsen har tilkendegivet, at de faste udvalg har klare kompetencer og mødes hyppigt. Sagsgangen mellem udvalgene skulle også være klar. De fleste sager kan derfor behandles hurtigt og på rette niveau. De faste udvalg stiller kun få formelle krav til fremlæggelsen af sager. Referaterne fra de faste udvalg ligger fremme på intranettet og er tilgængelige for alle chefer og medarbejdere i Fødevestyrelsen.

Der er på Fødevestyrelsens intranet oprettet et dialogforum, hvor enhver medarbejder kan stille spørgsmål til direktøren – og få svar. Der er således en direkte linie mellem medarbejdere og Fødevestyrelsens topledelse. Direktør og direktion kommer desuden jævnligt på besøg i regionale afdelinger og mødes med medarbejdere og ledelse.

Jeg har desuden fået oplyst, at der i Fødevestyrelsen er praksis for, at enheder og medarbejdere er i dialog i forbindelse med analyser og udviklingsprojekter. Dialogen mellem ledelse og medarbejdere, mellem regioner og den centrale styrelse og mellem forskellige faglige retninger bliver derved målrettet konkrete problemstillinger og løsningen af disse.

Fødevestyrelsen gennemførte eksempelvis i 2005 en analyse af de regionale fødevarerregioner. Analysen mundede ud i en række forslag til yderligere forbedringer af arbejdet regionalt og centralt. Forslagene vedrører:

- IT-løsninger i Fødevestyrelsen
- Koordination og kommunikation mellem Mørkhøj og fødevarerregionerne
- Forenklede arbejdsgange og bedre arbejdsredskaber i kontrolarbejdet
- Kvalitet, styring og ledelse i et politisk styret system
- Eksperimenterende organisering og arbejdsformer i kontrolarbejdet.

Fødevestyrelsen har fulgt op på analysen ved at nedsætte fem arbejdsgrupper, der skal undersøge forslagene nærmere. Arbejdsgrupperne skal bl.a. undersøge om forslagene bidrager til en forbedret udnyttelse af tid, bedre opgaveløsning og trivsel. De fem arbejdsgrupper er bredt sammensat af såvel regionale og centrale medarbejdere og ledelse, hvilket bekræfter mit positive indtryk af dialog-kulturen i Fødevestyrelsen.

Jeg kan desuden oplyse, at jeg er i tæt, løbende kontakt med Fødevestyrelsens ledelse i både generelle og specifikke spørgsmål. Dialogen er også her åben og god.

På baggrund af det oplyste finder jeg ikke grundlag for at iværksætte nye initiativer.

Lars Barfoed

/Lars Jensen