

Folketinget
Udvalget for Udlændinge- og Integrationspolitik
Christiansborg
1240 København K

Udlændingeafdelingen

Dato: 13. december 2012
Kontor: Udlændingekontoret
Sagsbeh: Birgitte Kleberg Maare
Sagsnr.: 2012-0032-0445
Dok.: 591815

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 41 (UUI - Alm. del), som Folketingets Retsudvalg har stillet til justitsministeren den 12. oktober 2012. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Zenia Stampe (RV).

Morten Bødskov

/

Joachim Kromann

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

Telefon 7226 8400
Telefax 3393 3510

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

Spørgsmål nr. 41 (UII - Alm. del) fra Folketingets Udvalg for Udlændinge- og Integrationspolitik:

”Spørgsmål 41: Ministeren bedes redegøre for nye initiativer og generelle organisations- og kompetenceudviklingstiltag for at forbedre udlændingeadministrationen.”

Svar:

Justitsministeriet har til brug for besvarelsen af spørgsmålet indhentet en udtalelse fra Udlændingestyrelsen, og jeg skal på den baggrund oplyse følgende:

For at forbedre og løbende udvikle udlændingeadministrationen arbejder Udlændingestyrelsen med Lean, innovation, digitalisering, brugerfokus, strategiske partnerskaber og en forbedringskultur.

Udlændingestyrelsen foretager løbende tilpasninger af styrelsens organisation. Senest har styrelsen etableret et nyt samlet Borgerservice til varetagelse af alle personlige og telefoniske henvendelser. Formålet har været at sætte endnu mere fokus på brugerne samt at sikre korrekt og ens vejledning til brugerne. Oprettelsen ligger i forlængelse af styrelsens arbejde med kvalitet og trivsel.

Udlændingestyrelsen vægter kompetenceudvikling af alle medarbejdere højt. Styrelsen har i 2012 implementeret en ny kompetenceudviklingsstrategi med tilhørende kompetencetiltag, hvor den overordnede strategi er, at nøglen til høj kvalitet i opgaveløsningen ligger hos medarbejderne. Formålet er at styrke medarbejdernes faglighed og indsigt i og forståelse for kerneområderne i Udlændingestyrelsen. Samtidig er målet tillige at øge den interne fleksibilitet og skabe en klar, indbyrdes sammenhæng mellem god service, høj kvalitet og medarbejdertrivsel.

Som eksempler på de seneste kompetenceudviklingstiltag kan nævnes Udlændingestyrelsens brugervejlederuddannelse (uddannelsesforløb, der styrker medarbejdernes kompetencer i mødet med brugerne), udlændingerettens ABC (kursusforløb, hvor medarbejderne erhverver viden om den seneste udvikling inden for familiesammenføring, visum og asyl), styrket skriftlig kommunikation (kurser om styrkelse af den skriftlige kommunikation) samt supervision og interviewteknik (kurser med det sigte at styrke faglig udvikling af asylsagsbehandlingen, herunder interviewteknik og supervision).